



# Ravintola-alan henkilöstön ylikuormittuminen vuorotyössä

**Tuntuu kuin asuisi töissä**

Jeena Ikonen

Karoliina Juusola

Opinnäytetyö, AMK tai Opinnäytetyö

Toukokuu 2022

Matkailu- ja palveluliiketoiminta

**Ikonen, Jeena & Juusola, Karoliina**

**Ravintola-alan henkilöstön ylikuormittuminen vuorotyössä: Tuntuu kuin asuisi töissä.**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2022, 32 sivua.

Restonomi. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan ala. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

## **Tiivistelmä**

Ravintola-alan kuormitus on ollut paljon pinnalla viime aikoina. Sosiaalisessa mediassa on tuotu esille monia epäkohtia ravintola-alan työolojen suhteen. Opinnäytetyön tehtävänä oli tutkia vuorotyön kuormittavia tekijöitä, jotka johtavat ylikuormittumiseen. Tavoitteena oli saada tietää ravintola-alan henkilöstön ylikuormittumiseen johtavat tekijät.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena, ja sen tutkimusmenetelmänä on käytetty kyselyä. Kysely on toteutettu ravintola-alan henkilöstölle, mukaan lukien esimiehet.

Kyselyn tulokset olivat hypoteesin mukaisia, ja ne tukivat opinnäytetyön taustateoriaa. Tuloksista ilmeni, että jokainen kyselyyn vastannut kokee jonkinlaista työstä aiheutunutta ylikuormitusta. Vastajille annettiin ulkoisen sekä sisäisen motivaattorin vaihtoehtoja, kuinka ylikuormitusta voisi vähentää ja lieventää. Suurin osa koki ulkoisten motivaattorien olevan vaikuttava tekijä ylikuormituksen lieventämiseen.

Opinnäytetyön kyselyn tulosten perusteella johtopäätöksenä oli se, että ylikuormittumisen tekijät olivat pääsääntöisesti ulkoisia, eli yksilöstä riippumattomia. Samoin olivat myös ylikuormitusta lieventävät tekijät, joten näiden perusteella työyhteisöjen tulisi panostaa erilaisiin työoloihin vaikuttaviin seikkoihin, kuten palkkatasoon, laitteistoihin, sekä henkilöstön määrään.

## **Avainsanat (asiasanat)**

Vuorotyö, ravintola-alan henkilöstö, ravintola-ala, laadullinen tutkimus, kyselymenetelmä, ylikuormitus, kuormitus

## **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

Ei

**Ikonen, Jeena & Juusola, Karoliina**

**Shift work overload on restaurant staff: Feels like I live at work**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2022, 32 pages.

Tourism and hospitality. Degree Programme in Tourism and Hospitality. Bachelor's Thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The work overload of restaurant industry has been one of the main topics lately considering restaurant work. Grievance of the work conditions in restaurant industry has been brought up in different social medias. The task of the thesis was to make a research on the stressful factors of shift work that lead to overload. The aim was to find out the factors contributing the overload of restaurant staff.

The thesis has been implemented as a qualitative study using a survey method as its research method. The survey was conducted for restaurant staff, including managers.

The results of the survey were in line with the hypothesis and supported the background theory of the thesis. The results showed that everyone who responded to the survey experiences some kind of work overload. Respondents were given external as well as internal motivator options on how to mitigate the effects of work overload. Most felt that external motivators were an influential factor to mitigate and control the work overload.

Based on the results of the thesis survey the conclusion was that the factors of overload were mainly external, as were also the motivators mitigating and controlling the effects of the work overload. Based on these, work communities should invest in different factors affecting working conditions, such as wage levels, functional and safe equipment, and staffing.

### **Keywords/tags (subjects)**

Work overload, overload, restaurant industry, shift work, qualitative study, restaurant staff, survey method

### **Miscellaneous (Confidential information)**

None

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Vuorotyö</b> .....	<b>5</b>
2.1	Vuorotyön riskit.....	5
2.2	Vuorotyön riskit.....	7
<b>3</b>	<b>Stressi ja työuupumus</b> .....	<b>9</b>
3.1	Fyysinen kuormittuminen .....	10
3.2	Psyykinen kuormittuminen .....	11
3.2.1	Psyykkiset kuormitustekijät .....	11
3.2.2	Sosiaaliset kuormitustekijät.....	12
3.3	Ennaltaehkäisy .....	12
<b>4</b>	<b>Ammattitaudit</b> .....	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>Työhyvinvointi</b> .....	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Tutkimuksen tavoitteet</b> .....	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>16</b>
7.1	Tutkimusmenetelmät .....	16
7.2	Tiedonkeruu .....	17
7.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	17
<b>8</b>	<b>Kysely</b> .....	<b>18</b>
8.1	Kysymykset.....	19
<b>9</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>20</b>
9.1	Tulosten esittely .....	20
9.2	Tulosten analyysi .....	25
<b>10</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>28</b>
	<b>Lähteet</b> .....	<b>30</b>
	Kuvio 1. Kyselyn sukupuolitulokset.....	20
	Kuvio 2. Kyselyn ikätulokset.....	21
	Kuvio 3. Kyselyn koulutustulokset .....	21
	Kuvio 4. Kyselyn ravintolatyyppitulokset .....	22
	Kuvio 5. Kyselyn työasematulokset.....	22
	Kuvio 6. Kyselyn työvuorotulokset.....	23

Taulukko 1 Kuormitustekijät ja niiden ennaltaehkäisy ( Työsuojelu n.d.).....	13
Taulukko 2 Kyselyn kysymykset .....	19

# 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä teemme laadullisen tutkimuksen ravintola-alan henkilöstön ylikuormittumisesta, siitä mitkä ovat keskeisiä tekijöitä, jotka johtavat ylikuormittumiseen. Kuormituksen oireet johtavat ylikuormittumiseen, mutta näitä ei pitäisi sekoittaa keskenään, sillä kuormituksen oireita pystyy hallitsemaan, mutta ylikuormituksessa kuormituksen oireet ovat menneet jo niin pitkälle, että se voi johtaa jopa erinäisiin sairauksiin. Rajaamme aiheen ylikuormittumiseen, sillä kuormittumisesta on jo tutkittua tietoa. Kriittisestä näkökulmasta katsottuna tämä voi olla iso riski, jos ylikuormittumista ei havaita.

Monet kollegamme ravintola-alalla valittivat jatkuvasta uupumuksesta ja väsymyksestä, sekä stressistä. Kiinnostuimme siitä, mistä oireet johtuivat ja oliko kyse ylikuormittumisesta vai jostain muusta, kuten perinteisestä kuormittamisesta. Halusimme myös tietää, mitkä olivat varsinaisia oireita, joita ravintola-alan henkilöstö koki työssä, ja heijastuvatko oireet heidän vapaa-aikaansa. Kuormittumisesta löytyy paljon tietoa, mutta työssä ylikuormittumisesta ei. Halusimme tutkia aihetta lisää ja perehtyä, miten se näkyy tutkimuksen tuloksissa.

Ylikuormittuminen johtuu monista erinäisistä tekijöistä, joita esiintyy vuorotyössä ravintola-alalla.

Ylikuormittumisen aiheuttajia ovat muun muassa

- epäsäännöllinen ruoka- ja unirytm
- energianpuute
- tuki- ja liikuntaelintavat.

Tutkimme, mitkä tekijät ovat pääasiallisessa roolissa työntekijöiden ylikuormittumisessa.

Tutkimuksessamme ylikuormittumisen aiheuttajat voidaan määritellä sen pohjalta, että aiheuttajat täsmäävät kyselyn tuloksien kanssa.

Vuorotyö on Suomessa yleisempää kuin muualla Euroopassa sekä Suomessa tehdään muusta Euroopasta poiketen enemmän yli 10-tuntisia työpäiviä (Partonen 2020). Työ määritellään vuorotyöksi silloin kun työvuorot vaihtuvat säännöllisesti ja vuorot ovat sovittu tietyltä ajanjaksolta (Vuorotyö n.d.).

Vuorotyötä tekeville henkilöillä on suurentunut riski sairastua erinäisiin sairauksiin. Monet sairaudet pohjautuvat energian puutteeseen, epäterveelliseen ruokavalioon sekä unirytmiin. Silloin kun henkilöllä on univaje, on hänellä suurempi houkutus syödä muun muassa sokerisia välipaloja. Ruokavalion olisi suotavaa olla terveellistä ja ravinto-suositusten mukaista, jotta se tukisi mahdollisimman paljon työntekijän terveyttä ja samalla antaisi energisen olotilan. (Sallinen 2020.) Vuorotyössä on myös riski työtaturmiin sekä onnettomuuksiin, vaikka niitä yritetään ennaltaehkäistä mahdollisimman hyvin. Suuri tekijä työtaturmiin on työntekijöiden univaje. Omat elintavat ja vuorokausirytmien muutokset ovat vaikuttava tekijä vuorotyöntekijän sairauksiin. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen ja 2007, 32-37.)

Aihe on hyvin ajankohtainen, ja varsinkin ravintola-alan henkilöstö on mediassa tuonut esille oman työnsä kuormittavuuden. (Blomqvist 2018, Färding 2019, Yle 2021.) Omista kokemuksistamme tiedämme, että työpäivät ovat usein pitkiä, eikä taukoja ehdi aina pitämään. Ravintola-alalla on ollut jo pitkään jatkuva työvoimapula, joka johtaa usein siihen, että monet työntekijät joutuvat joustamaan työaikojensa kanssa lyhyelläkin varoitusajalla, yleensä ilman lisäkorvausta (peruspalkka pois lukien).

Tutkimus suoritetaan laadullisena tutkimuksena keskittyen ravintola-alan henkilöstöön. Valitsimme laadullisen tutkimuksen menetelmäksi sen vuoksi, että koemme saavamme sillä parhaimman, laajimman, sekä rehellisimmän kuvan ylikuormittumisesta. Tutkimus tullaan tekemään kyselynä. Kyselyiden tuloksista kerätään tiivistelmä, jonka avulla saamme selville, mikä ylikuormittumiseen johtaa, sekä minkä henkilöstö itse kokisi ratkaisuksi ongelmalle. Ongelman ratkaisu on haasteellista, sillä samaan aikaan täytyy huomioida työntekijöiden tarpeet ja hyvinvointi, mutta samaan aikaan toiminnan täytyy olla mahdollisimman tuottavaa sekä kannattavaa. Kuitenkin sellaisten henkilöiden haastatteleminen ja kuunteleminen, jotka itse kokevat olevansa ylikuormittuneita töiden takia, on ensimmäinen askel kohti kyseisen ongelman mahdollista ratkaisua. Opinnäytetyössä ei ole tarkoitus ratkaista ongelmaa, vaan löytää erilaisia ylikuormittumiseen johtavia tekijöitä.

Opinnäytetyötä koskevassa tiedonhaussa olemme käyttäneet Googlea, josta olemme löytäneet opinnäytetyötä koskevia teoriapohjaisia suomalaisia sekä vieraskielisiä lähteitä. Tiedonhaussa on

toiminut Google Scholar, menetelmäkirjallisuus, sekä muu tutkimuskirjallisuus. Tiedonhaun kanavat perustuvat luotettavuuteen.

## 2 Vuorotyö

Vuorotyössä työvuorot vaihtelevat säännöllisesti ja ne ovat ennalta sovittu tietyn ajanjakson verran. Työelämä yleisesti ottaen on kokoaikaisessa murroksessa, vuorotyö on Suomessa yleistymässä ja tästä johtuen työaikalainsäädäntö päivittyy aika ajoin. Etätyö on myös huomattavasti lisääntynyt viime aikoina, joka osittain johtuu Korona-pandemiasta, joka on aiheuttanut poikkeusoloja. Etätyössä on mahdollista olla vuorotyön piirteitä, sillä nyky-teknologia mahdollistaa sen, että henkilöstö on koko ajan saatavilla. (Sallinen 2020.)

Tilastokeskuksen mukaan vuorotyötä tekivät vuonna 2019 23 % työntekijöistä. Vuorotyötä Suomessa tekee 27 % naisista ja puolestaan miehistä 20 %. Naisten suurempi osuus selittyy sillä, että he työskentelevät miehiä enemmän palvelualoilla. (Sallinen 2020.)

### 2.1 Vuorotyön riskit

Vuorotyöläisillä on enemmän sydänterveyteen liittyviä riskitekijöitä. Heillä tiedetään esiintyvän muuta työväestöä yleisemmin metabolista oireyhtymää sekä lihavuutta. (Sallinen 2020.) Metabolisessa oireyhtymässä henkilöllä on useita aineenvaihduntahäiriöitä (Metabolinen oireyhtymä 2021). Etenkin henkilöillä, jotka tekevät vuorotyössään yövuoroja, on suurentunut riski diabetekseen, kohonneeseen verenpaineeseen, rintasyöpään sekä sydäntautiin. Sirkadiaanista eli vuorokausirytmää noudattava henkilö nukkuu öisin ja valvoo päivisin. Etenkin yövuorolaisilla huonot nukkumis- ja ruokailutottumukset voivat vaikuttaa paljonkin elimistön aineenvaihduntaan sekä lisätä erilaisten sairauksien riskiä. (Sallinen 2020.)

Aivossa on osa, jota kutsutaan suprakiasmaattiseksi tumakkeeksi ja tämä toimii vuorokausirytmien kellottamisessa. Valon ja pimeyden vaihtelurytmi on tärkein indikaattori tumakkeen toiminnassa. Säännöllinen ruokailurytmi sekä nukkumisrytmi ovat myös tärkeässä roolissa tumakkeen toimivuuden takaamiseksi. (Sallinen 2020.) Tumake sijaitsee aivojen hypothalamuksessa ja sen häiriöt voivat aiheuttaa häiriöitä mielialoissa ja unen laadussa. Tumake ei ainoastaan reagoi valosta saatuun rytmitykseen, vaan esimerkiksi myös ruoka-aikataulut tuovat muiden elinten



kautta tietoa päivärytmistä sille prosessoitavaksi. Lisäksi motoriset tekijät, kuten liikkuminen antavat tumakkeelle tietoa sirkadiaanisesta rytmistä. (Ma & Morrison 2021.)

Energian saanti on ollut yhtä tasaista vuorotyöntekijöillä ja muulla työväestöllä. Ylipainoon on liitetty yhtenä selittäväenä tekijänä energiankulutuksen vähenemistä. Ylimääräiset makeat naposteltavat, välipalat ja alkoholi ovat myös osatekijöitä asiassa. Vatsavaivoja ilmenee myös ravinnon laadun takia; kuitua ei saada tarpeeksi ja tulehduksia edistäviä ainesosia löytyy ravinnosta tavallista enemmän. (Sallinen 2020.)

Vähäisellä unimäärällä on havaittu olevan yhteys huonolaatuisempaan ruokaan; jo alle 7 tunnin yöunet voivat vaikuttaa ruokavalintoihin. Tällöin aivoilla on ruokailutilanteen tullen helpompi valita energisempi vaihtoehto kuin laadukas ja ravitsemuksellisempi ruoka-annos. Unenpuutteessa myös sokerin himo on suurempi ja tällöin valinnat saattavat osua herkemmin sokerisiin välipaloihin kuin terveyttä edistäviin. Univaje sekä valvominen ovat yhteydessä ruokahaluun. Tärkeää olisi löytää syy/syitä vuorotyöntekijöiden univajeelle ja korjata ne. (Sallinen 2020.)

Säännöllisestä työajasta poikkeavien työntekijöiden unettomuudelle voi olla monia syitä. Tunnetuimpia syitä ovat:

- sopeutumisunettomuus (stressiperäinen),
- unettomuus (psykologiset syyt),
- idiopaattinen unettomuus (syyltään tuntematon, sukurasite),
- psykiatriseen häiriöön liittyvä unettomuus (mieliala- ja ahdistuneisuushäiriöt),
- puutteellinen unihygienia (häiriötekijät),
- päihteiden käyttöön liittyvä unettomuus (alkoholi) ja muihin sairauksiin/tiloihin liittyvä unettomuus. (Hakola ja muut 2007,113.)

Työntekijän olisi tärkeää tiedostaa univaje ja sen aiheuttamat syömistavat ja pohtia, miksi tuntee vetoa tietyn tyyppiseen ruokaan (Sallinen 2020).

Vuorotyöntekijöiden olisi hyvä noudattaa terveyttä edistävää, ravitsemussuositusten mukaista ruokavaliota. Tähän kuuluvat muun muassa kasvikset, marjat, hedelmät, palkokasvit sekä täysjyväviljat. Arkikäyttöön olisi suotavaa valita vähärasvaisia tai rasvattomia tuotteita. Yöllä olisi suotavaa välttää rasvaisia ruokia, sillä ne saattavat väsyttää ja lisätä vatsavaivoja. Kasviöljyä, kalaa, kasvipohjaisia levitteitä, siemeniä sekä pähkinöitä suosimalla sopivasti on helppo taata

sydänystävällisemmän rasvan saanti. (Sallinen 2020.) Hyvän ruokavalion ylläpitämistä puoltaa myös Hakola ja muut (2007, 132) sanomalla, että terveelliset elintavat ovat vuorotyöntekijälle merkittävämmässä roolissa kuin päivätyöntekijöillä. Vuorotyöllä voi olla vaikutusta ruokahaluun. Myös vatsan toiminta voi häiriintyä, esimerkiksi ripulin, ummetuksen tai ilmavaivojen muodossa. Painon nousua voi myös ilmetä. Ruokavalinnoilla voi vaikuttaa näiden vaivojen ilmenemiseen. Kevyet välipalat vuorotyössä (esim. hedelmät) ovat hyväksi. Sokeriset välipalat olisi hyvä korvata terveellisillä vaihtoehdoilla. Lisäksi rasvaisten ja tulinen ruokien välttäminen on hyväksi ja liiallisen kofeiinin saanti tulisi rajata pois. (Nutrition tips for shift workers 2020.)

## 2.2 Vuorotyön riskit

Vuorotyössä on huomattavasti enemmän riskitekijöitä toisin kuin päivävuorossa tekeillä henkilöillä. Riskit onnettomuuksien sattumiselle ja sairastumiselle voi olla jopa 30 % korkeampi, kuin tavallista työtä tekeillä. (Shift workers 30% more at risk from injury or ill-health 2020.) Seuraavaksi käydään läpi yleisimpiä vuorotyössä esiintyviä riskejä kuten erilaisia sairauksia. Yövuoroja tekeillä henkilöillä on myös suurempi riski joutua tapaturmiin ja onnettomuuksiin (Smith, Folkard, Poole n.d.).

Vuoro- ja yötyön tiedetään aiheuttavan muun muassa onnettomuuksia, työtapaturmia, sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksia, rintasyöpää, lisääntymisterveyden häiriöitä sekä ruoansulatuselimistön ongelmia. Vuorotyöstä voi seurata myös aikuisiän diabetesta sekä paksusuolen syöpää. Erityyppiset terveydentilan ongelmat vuorotyössä johtuvat esimerkiksi:

- -vuorotyöstä johtuvista vuorokausirytmien muutoksista
- -omista elintavoista (kuten tupakoinnista, huonosta ruokavaliosta, liiallisesta alkoholin käytöstä)
- -vuorotyön aiheuttamista poikkeavista työajoista, jotka heijastuvat negatiivisesti sosiaalisiin kanssakäymisiin. (Hakola ja muut 2007, 32.)

Tapaturmia yritetään aina ennaltaehkäistä ja minimoida mahdollisimman hyvin ottamalla huomioon mahdollisimman paljon riskitekijöitä. Tapaturmariski kasvaa etenkin pitkien yövuorajaksojen aikana, sekä yksitoikkoisessa työssä toimintakyky heikkenee etenkin yövuoroissa (Hakola ja muut 2007,37). Samaa mieltä on myös Partonen (2020), joka sanoo työtapaturmien lisääntyvän peräkkäisten yövuorojen seurauksena.

Rintasyövän riski kasvaa jopa 51 % vuorotyötätekeillä, jotka tekevät vuorotyössään myös yövuoroja. Syöpäriskin alttiudeksi osoittautui; vuorotyölle altistuminen, yöunen määrä sekä yöllinen valoaltistus. (Hakola ja muut 2007, 36.) Asiaa on puoltanut myös Härmä, Hublin ja Puttonen (2019) kertomalla, että vuorokausirytmien häiriön ja valon melatoniinin erittymistä estävät vaikutukset ovat todennäköisempiä syitä naisten mahdolliseen rintasyöpään. Toisin kuin rintasyövän aiheuttavat tekijät vuorotyössä on löydetty, niin hämärän peittoon on jäänyt se, että miksi vuorotyö aiheuttaa paksusuolen syöpää, kertoo Härmä, Hublin ja Puttonen (2019).

Vuorotyö vaikuttaa usein myös sosiaaliseen elämään, on sitten kyse yleisesti kanssakäynnistä tai perhe-elämästä. Tavallisesta poikkeavat työajat voivat rajoittaa osallistumista päivittäisiin tapahtumiin tai esimerkiksi kulttuurillisiin aktiviteetteihin. Perhe-elämässä vuorotyö saattaa vaikeuttaa jaettujen vastuiden täyttämistä. Sosiaaliseen elämään liittyvien rajoitusten lisäksi poikkeavat työajat voivat vaikuttaa fyysisen ja henkisen terveyden ylläpitoon negatiivisesti. (Kim, Kim, Lee, Choi, Park 2016.) Asiaa puoltaa myös Härmä, Kandolin, Sallinen ja Laitinen (n.d.) kertomalla vuorotyön ja epäsäännöllisten työaikojen usein haittaavan sosiaalista- ja perhe-elämää. He kertovat myös vapaa-aikojen tärkeydestä perhe-elämän ja harrastusten onnistumisen kannalta. Näin ollen hidat vuorokierto, jossa tehdään monta iltavuoroa peräkkäin rajoittaa perheen yhdessäoloa enemmän kuin vuorot, jotka kiertävät nopeasti. Nopeissa vuoroissa tehdään 2–3 samaa vuoroa peräkkäin.

Vuorotyöstä johtuvien sosiaalisen elämän ongelmiin on olemassa ratkaisuja ja apukeinoja. Perheen kesken jaetut selkeät kalenterit ja etukäteen suunnitteleminen ovat hyviä keinoja yhteisen ajan järjestämiselle. Oman vapaa-ajan ja taukojen suunnittelu ja rentoutumiseen tarvittavan ajan varaaminen ovat tärkeä asia jaksamisen kannalta. On perhe-elämää ajatellen myös hyvä pitää kiinni pienistä arjen hyvistä asioista. Vaikka vapaa-ajalla olisi paljon aktiviteetteja ja ystävät ja perhe kiskoisivat moneen suuntaan, on hyvä oppia myös kieltäytymään menoista, joihin ei jaksaminen riitä. Oman jaksamisen kannalta on myös erittäin tärkeää puhua läheisten kanssa ja etenkin kollegoiden kanssa, heillä saattaa olla samanlaisia kokemuksia ja ongelmia. Tällaisista kanssakäynneistä voi saada tarvittavaa tukea. (Jones 2020.)

Vuorotyön on todettu muiden tekijöiden (melu, psykososiaaliset tekijät) ohella aiheuttavan sydän- ja verisuonisairauksia. Univajeen on todettu lisäävän verenpainetta ja sepelvaltimotautien riski

tuplaantuu vuorotyön myötä. On arvioitu, että 7 % sepelvaltimosairautapauksista selittyy vuorotyöhön liittyvillä syillä. (Hakola ja muut 2007, 35.) Vuorotyöläisillä esiintyy psykosomaattisia oireita, jotka ilmenevät hermostuneisuutena, jatkuvana väsymyksenä ja masentuneisuutena. Lievää näyttöä löytyy myös siitä, että vuorotyöntekijöillä on enemmän alttiutta psyykkisiin häiriöihin, esimerkiksi depression. (Hakola ja muut 2007, 36-37.)

### **3 Stressi ja työuupumus**

Stressi on tila, jossa ihminen kokee olonsa kuormittuneeksi ja ei pysty suoriutumaan henkisestä tai emotionaalisesta paineesta. Stressi syntyy usein niissä tilanteissa, joissa koetaan jotain itselle uutta ja yllättävää (esimerkiksi elämänmuutokset) tai, jos henkilö kokee, ettei hän pysty hallitsemaan jotain tilannetta. Kaikki meistä kuitenkin kokevat stressin eri tavalla, sekä kaikkien meidän selviytymiskeinomme ovat erilaisia. Stressinsietokykyymme vaikuttavat geenimme, aikaisemmat elämäntilanteet, persoonallisuus, sekä taloudelliset ja sosiaaliset tilanteemme. Yleisesti ottaen stressiä tuottaa ärsykkeet, mutta itse stressin aiheuttaa ihmisen reaktio ärsykkeeseen. (Mental Health Foundation 2021.) ja (Mattila 2018.)

Tässä luvussa perehdymme erityisesti siihen, millaista stressiä työ ja työnteke aiheuttaa, ja mikä ajaa ihmisen työuupumuksen partaalle. Avaamme myös sitä, mitä työuupumus on, millaista fyysistä sekä psyykkistä kuormitusta se voi aiheuttaa, sekä kerromme ammattitaudeista, jotka ovat työstä syntyneitä sairauksia.

Työn näkökulmasta stressi on tila, jossa kyseisen työpaikan työntekijä tuntee olevansa kykenemätön selviytymään hänelle määrätystä työtehtävistä, tai hänestä tuntuu, että ei pysty täyttämään työpaikan vaatimuksia tai odotuksia. Stressin voi aiheuttaa joko työn raskaus tai se, että työntekijältä vaaditaan liian paljon. (Työterveyslaitos n.d.)

Työuupumuksessa eli burnoutissa, työntekijän pitkittynyt stressi työhön liittyen on kehittynyt häiriöksi, jossa hänen voimavarojensa suoriutua työstä ovat liian vähäiset. Työuupumus voi tuoda työntekijälle ongelmia fyysisesti sekä henkisesti. Tämä taas voi aiheuttaa ongelmia työturvallisuudelle sekä -hyvinvoinnille. Esimerkiksi hoitotyössä työuupumus voi olla hengenvaarallinen potilaallekin, sillä mahdolliset hoitovirheet yhdistetään usein työntekijän, tässä tilanteessa potilasta hoitaneen hoitajan, työuupumiseen. (Ahola, Tuisku, Rossi 2018.)

### 3.1 Fyysinen kuormittuminen

Fyysisessä kuormittumisessa ihmisen kehoon kohdistuu liikaa kuormittavia tekijöitä. Tämä voi tapahtua muun muassa fyysisen harrastuksen parissa tai työssä. Fyysisen ylikuormittumisen välttämiseksi on tärkeää, että henkilö tuntee oman kehonsa, sekä sen rajat, jotta ylikuormittuminen voidaan välttää. Seuraavaksi tutustumme siihen, miten fyysinen kuormittuminen näkyy työssä, ja mitkä ovat yleisimpiä keinoja sen ehkäisemiseksi. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Reumaliiton mukaan Suomessa on yli miljoona työikäistä, jotka kärsivät tuki- ja liikuntaelinoireista. Myös Työterveyslaitos on laatinut tarkempaa tilastoa siitä, kuinka nämä oireet jakautuvat kyseisen ryhmän kesken. Jos fyysinen kuormittuminen on liiallista, voi siitä aiheutua erilaisia tuki- ja liikuntaelinoireita, jotka kohdistuvat luihin, niveliin, jänteisiin, sekä lihaksiin. Vaivat kehittyvät yleensä ajan mittaan eikä niille ole yksittäistä syytä. Selkä- sekä niskakivut ovat olleet kaikista yleisimpiä, ja niistä on kärsinyt joskus jopa joka kolmas työikäinen. Polvikivut ovat toiseksi yleisimpiä, ja niistä kärsii joka neljäs. (Reumaliitto n.d.)

Työssä fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työliikkeet, -asennot, liikkuminen, sekä fyysisen voiman käyttö. Nivelten ääriasennot sekä yksipuoliset kuormitukset ovat asioita, jotka altistavat kehon pysyvään lihasjännitykseen, ja sen seurauksena voi syntyä erilaisia oireita ja kipuja. Lisäksi työympäristön lämpötilat sekä muut ulkoiset olosuhteet, kuten esimerkiksi veto, vaikuttavat elimistön kuormittumiseen. (Työsuojelu n.d.)

Työsuojelun mukaan työntekijän ja tilanteen oikeanlaisella kuormituksella voi olla jopa terveyttä tukevia vaikutuksia, mutta liiallinen kuormittaminen voi aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa. Jotta fyysistä ylikuormittumista voitaisiin ehkäistä työpaikalla, on tärkeää kiinnittää huomiota työtilojen sekä työprosessien suunnitteluun. Koskaan ei kuitenkaan voida poistaa kaikkia työasentoja sekä -liikkeitä, jotka ovat haitallisia, mutta niiden toistoa ja kestoa voidaan kontrolloida hyvällä ennakkoinnilla ja suunnittelulla. (Työsuojelu n.d.)

## 3.2 Psyykkinen kuormittuminen

Psyykkinen kuormittuminen tarkoittaa tilaa, jossa työntekijä kuormittuu henkisesti työn sekä sen sisällön takia. Se voi kuitenkin näkyä työntekijästä myös fyysisesti, esimerkiksi uupumisena sekä hitautena. Psyykkistä ylikuormitusta voi aiheuttaa työpaikalla monet eri asiat ja niitä on joka työpaikoilla toimialasta ja koosta riippumatta. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin kuuluvat kyseisten ominaisuuksien sekä piirteiden vaikutukset ihmiseen.

- Työtehtävä
- Työn mitoitus
- Työn suunnittelu
- Työjärjestelyt
- Johtaminen
- Työyhteisö
- Vuorovaikutus
- Työympäristö
- Organisaatio

Nämä ovat asioita, joiden kuormittavuus ei ole riippuvainen siitä, kuka on tekijänä. Kuormittavia tekijöitä on joka työpaikalla toimialasta sekä työpaikan koosta riippumatta. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

### 3.2.1 Psyykkiset kuormitustekijät

Kaikkiin töihin kuuluu tiettyjä tavoitteita, joihin työyhteisö yhteisellä tekemisellään pyrkii. Jos kuitenkin työn tavoitteet ovat hyvin epäselviä, eikä niitä ole kerrottu työntekijälle kunnolla, työntekijä ei välttämättä pysty suoriutumaan työstään täydellä panoksella tai ollenkaan. Siksi työnantajan sekä mahdollisten kollegoiden olisi tärkeää kertoa uudelle työntekijälle selkeästi se, millaista panostusta työ vaatii, ja mitkä ovat työn konkreettiset tavoitteet. Monissa tapauksissa työpaikalla on alimiehitys, joka tarkoittaa sitä, että työmäärään nähden työpaikalle on laitettu liian vähän ihmisiä työvuoroon. Tämä näkyy töissä jatkuvana kiireenä, joka taas aiheuttaa monelle stressiä. Tästä johtuen työn tavoitteista on vaikea suoriutua tietyllä aikataululla ja laadulla. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työtahdin määrä ja sen säätely voivat olla joillekin asioita, joista he haluaisivat olla itse vastuussa. Siksi sellainen työ, jossa työmäärää ja -tahtia ei voi itse säädellä, voi aiheuttaa stressiä, joka taas voi johtaa työstä aiheutuvaan psyykkiseen ylikuormittumiseen. Tässä tilanteessa työ on työntekijälle liian kontrolloivaa. Myös liian vähäinen työ sekä sen helppous voi aiheuttaa psyykkistä kuormitusta. Tämä yhdistetään usein siihen, että työssä ei pääse kehittymään eteenpäin, eikä siinä enää opi uutta. Toisaalta työ voi olla myös liian haastavaa vastuullisesti, jossa työntekijä on suuressa vastuussa ihmisistä tai esimerkiksi yhteisön/yrityksen taloudesta. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Todella yksinkertainen asia, jonka esimiehenä voi tehdä, on näyttää arvostusta työntekijöitä kohtaan. Oli tehtävä millainen tahansa, on työntekijän aina hyvä saada myös hyvää palautetta, sillä todella usein se saatetaan unohtaa negatiivisen palautteen seassa. Myös negatiivista, eli rakentavaa ja korjaavaa palautetta, tarvitaan kehittymiseen (Duunitori 2021).

### **3.2.2 Sosiaaliset kuormitustekijät**

Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn sosiaalisiin piirteisiin. Ne vaikuttavat työyhteisön vuorovaikutukseen sekä hyvinvointiin. Ohessa listaa yleisimmistä sosiaalisista kuormitustekijöistä, joihin työyhteisöissä törmätään.

- Työyhteisöongelmat sekä vaikeat sosiaaliset välit työpaikalla
  - Yhteistyöongelmat
  - Tavoittamisen hankaluudet
  - Hankalat asiakastilanteet sekä niiden tuoma mahdollinen asiakasväkivalta
  - Heikko tiedonkulku
  - Epätasa-arvo
  - Huono työkäyttäytyminen ja epäasiallinen kohtelu työkavereilta tai esimiehiltä
  - Huono esimiestyö sekä organisoinnin ongelmat.
- (Työturvallisuuskeskus n.d.)

### **3.3 Ennaltaehkäisy**

Stressissä vaikuttavimmat ennaltaehkäisykeinot alkavat ihmisestä itsestään, eli ne ovat sisäisiä keinoja ennaltaehkäistä omaa stressiä ja sen syntyä. Omassa arjessa stressiä ehkäistään omilla elämäntavoilla, johon kuuluvat ruoka-, uni-, sekä liikuntatottumukset. Myös mieluisat vapaa-ajan

harrastukset ovat tärkeitä ja siksi olisi hyvä pysähtyä miettimään, minkälaiset harrastukset ovat itselle miellyttäviä ja rentouttavia. (Puhti 2021)

<b>Kuormitustekijä</b>	<b>Esimerkkejä siitä, miten estetään, ettei kuormitustekijä aiheuta vaaraa työntekijöille</b>
<b>Liiallinen työn määrä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tehtävien uudelleenorganisointi tai -mitoitus</li> <li>• työnjaon tarkistaminen</li> <li>• työprosessien selkeyttäminen</li> <li>• tehtävien priorisointi</li> </ul>
<b>Esimiehen puutteellinen tuki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• esimiesvastuiden määrittely</li> <li>• riittävät resurssit esimiestyöhön</li> <li>• esimieskoulutus</li> <li>• esimiestyön toimintamallien selkeyttäminen</li> <li>• työkalut esimiestyöhön</li> </ul>
<b>Vuorotyö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vuorotyön vähentäminen</li> <li>• työvuorojärjestelmän kehittäminen (esim. nopeasti eteenpäin kiertävään vuorojärjestelmään siirtyminen)</li> <li>• mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun</li> </ul>

Taulukko 1. Kuormitustekijät ja niiden ennaltaehkäisy ( Työsuojelu n.d.)

Työhön liittyy todella paljon ulkoisia ennaltaehkäisykeinoja ja työnantaja on niistä vastuussa. Hänellä on vastuu määrittää toimia haitallisen työkuormituksen ennaltaehkäisemiseksi, sen poistamiseksi, tai vähentämiseksi. Työstä aiheutuvan stressin tunnistamisessa sekä seurannassa on hyvä hyödyntää erilaisia työpaikalta saatavia tilastoja sekä asiantuntijoille kertynyttä tietoa. Työterveyshuollon osaamista on hyvä hyödyntää terveydellisen merkityksen arvioinnissa.



Työkuormituksen hallintaa on hyvä suunnitella yhteistyössä työntekijöiden sekä heidän edustajiensa kanssa. Työnantaja on myös vastuussa siitä, ettei työ jatkuvasti kuormita työntekijää, esimiestyö mukaan lukien. (Työterveyslaitos n.d.)

## 4 Ammattitaudit

Ammattitaudit ovat nimensäkin mukaan sairauksia, jotka pääasiallisesti johtuvat työstä aiheutuneesta altistumisesta. Altistavat tekijät voivat olla fysikaalisia, kemiallisia, tai biologisia. Ammattitautien yläkäsite on työhön liittyvät sairaudet, jossa otetaan huomioon kaikki työväestössä ilmenevät sairaudet, joiden syntyyn tai ennusteeseen työllä on vaikutus. Ammattitautien selvittämiseen osallistuvat useimmiten erikoissairaanhoito, työlääketiiteen poliklinikat, sekä Työterveyslaitos. (Työterveyslaitos n.d.) Ammattitaudit eivät kuitenkaan kata psyykkisen tekijän aiheuttamia sairauksia. (TVK n.d.)

Tieto työntekijän olosuhteista sekä työssä olevasta mahdollisesti altistuksesta, ovat tärkeitä ammattitaudin toteamiseen lääketieteellisessä tutkimuksessa. Jos ammattitautia epäillään yksittäisellä henkilöllä, tarvitaan tutkimuksia, jotka osoittavat sairauden yhteyden työn alistavaan tekijään. (Työterveyslaitos n.d.)

Yleisimpiä ammattitauteja (sekä niiden esimerkkejä) Suomessa ovat:

- Hengitystiesairaudet, ammattiastma ja -nuha
- Ammatti-ihotauteja, allerginen kosketusihottuma sekä ärsytyskosketusihottuma
- Hermoston sairaudet, lyijymyrkytys
- Tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet, käden ja kyynärvarren rasitus-sairaudet
- Meluvamma
- Tartuntataudit
- Työperäinen syöpä

(Työterveyslaitos n.d.)

## 5 Työhyvinvointi

Sujuva, turvallinen, palkitseva, sekä merkityksellinen työ, joka ei kuormita liikaa, on työhyvinvoinnin lähde. Työhyvinvoinnin perustana on siis työntekijöiden hyvä mahdollisuus suoriutua työstä fyysisesti sekä psykologisesti turvallisissa olosuhteissa. Hyvä työhyvinvointi on

tutkitusti lisännyt työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista, luovuutta, tehokkuutta, sekä tuottavuutta työtä kohtaan. Näiden tekijöiden seurauksena se vähentää sairauspoissaoloja. Työhyvinvointi lisää myös työntekijän sisäisten tekijöiden ja motivaattorien ylläpitoa, sillä se edesauttaa ja motivoi pitämään itsestä hyvää huolta myös työajan ulkopuolella. (Terveyslaitos n.d.)

Työhyvinvointi näkyy organisaatiosta ulospäin, sillä näin taataan helpompi mahdollisuus saada uusia työntekijöitä. (Terveystalo n.d.) Oman empiirisen tutkimuksemme perusteella voimme todeta, että tämä pitää paikkaansa. Eräästä työpaikastamme on ollut negatiivista keskustelua julkisella kanavalla ja keskustelu pohjautui työhyvinvointiin sekä työyhteisöön.

Johtamisen laatu on jokaisen johtajan tietoinen valinta, sillä se on arkisia tekoja työpaikalla. Parasta johtamista on palveleva johtaminen, joka tuo työpaikalle yhteisen kulttuurin ja toimintatavan. Jokapäiväinen toiminta esimiesten ja työntekijöiden välillä rakentaa työyhteisön työhyvinvointia. Johtamisella on tärkeä osuus työhyvinvointiin, sillä sitä lisää osaamisen huolehtiminen eli koulutukset, työntekijän palautumis- ja vaikutusmahdollisuudet, sekä reilu esimies ja sen tuki. Kuten muitakin organisaation liiketoiminnan osa-alueita, on työhyvinvointiakin tärkeä johtaa suunnitelmallisesti, jotta se olisi tavoitteellista ja suunnitelmallista. (Työterveyslaitos n.d., Terveyslaitos n.d.)

Työterveys ja sen laatu ovat tärkeä tekijä työhyvinvoinnissa. Työterveyden tehtävä työhyvinvoinnin kannalta on ylläpitää koko työyhteisön terveyttä ja hyvinvointia ennaltaehkäistäkseen sairastumisia työpaikalla. Se tarjoaa tarvittavat välineet työnantajan toiminnan tueksi mitä tulee työhyvinvoinnin seurantaan. Sitä voidaan seurata erilaisilla kyselyillä sekä digitaalisin keinoin. (Terveystalo n.d.)

## **6 Tutkimuksen tavoitteet**

Laadullisen tutkimuksen avulla selvitimme sitä, mikä ylikuormittumisen aiheuttaa ja millaisista tekijöistä on kyse. Kaikki meistä ovat erilaisia yksilöitä, joilla kuormittuminen näkyy eri tavoin. Vertailemme, onko jollain tietyllä tekijällä tietynlaisia terveysvaikutuksia, ja millaisia yhtäläisyyksiä löydämme työntekijöiden välillä.

Tutkimuksessamme on myös tärkeää tunnistaa oikeanlaisella tutkimusmenetelmällä normaalin kuormittumisen, sekä työssä aiheutuneen ylikuormittumisen erot. Monesti muutkin stressaavat sekä ylikuormittavat tekijät tekevät työstä suoriutumista vaikeaa, mutta ne eivät suoranaisesti ole työstä aiheutuvia kuormittavia tekijöitä.

Kollegaystävämme ovat valittaneet työstä johtuvaa ylikuormittumista ja selvitämme, onko se sitä sillä merkityksellä. Vai onko kyse jostain muusta, kuten perinteisestä kuormittumisesta.

Selvitämme syyt, mistä ylikuormittuminen johtuu, mikä/kuka on laukaiseva tekijä ja miten sitä voisi helpottaa. Emme varsinaisesti etsi ratkaisua ongelmaan, mutta tarkastelemme myös sitä näkökulmaa, että mikä olisi vastanneiden mielestä oikea ratkaisu.

## **7 Tutkimuksen toteutus**

Tässä kappaleessa käsittelemme sitä, millaisilla tutkimus- ja kehittämistyömenetelmillä opinnäytetyön tavoitteita ratkaistaan. Kerromme siitä, millaista kysely-muotoa käytämme, ja kuinka keräämme saamamme aineiston meille käytettäväksi.

### **7.1 Tutkimusmenetelmät**

Tutkimus suoritettiin laadullisena tutkimuksena kohdistuen ravintola-alan henkilöstöön. Tutkimuksessamme käytimme kyselyä. Kyselyiden tuloksista keräsimme tiivistelmän, jonka avulla saimme selville, mikä ylikuormittumiseen johtaa. Lisäksi selvitimme, mitkä tekijät helpottavat ylikuormittumisen aiheuttajia. Ongelman ratkaisu oli haasteellista, sillä samaan aikaan täytyy huomioida työntekijöiden tarpeet ja hyvinvointi, mutta samaan aikaan yrityksessä toiminnan täytyi olla mahdollisimman tuottavaa sekä kannattavaa. Kyselyyn ovat vastanneet tuttavat sekä kollegat. Kyselyssä on monipuolisesti kysymyksiä sekä joissain kysymyksissä on tähdentäviä kysymyksiä viitaten edelliseen kysymykseen.

Laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen kuuluu monia erilaisia traditioita, lähestymismetodeja sekä analyysi- ja aineistonkeruun menetelmiä henkilön ja hänen elämänsä tutkimiseksi. Täten se ei ole minkään varsinaisen tieteenalan tutkimusote tai tietynlainen tapa analysoida. Yhteisiä tekijöitä laadullisen tutkimuksen variaatioille on elämämaailman analysointi.

Laadullisessa tutkimuksessa keskiöön kohdentuu merkitykset, jotka ilmenevät erilaisin tavoin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka n.d.)

## 7.2 Tiedonkeruu

Aineistoa kerättiin luotettavista lähteistä eli pyrimme aina selvittämään alkuperäisen lähteen, jos se on mahdollista. Pääaineistomme koostuu kuitenkin kyselystä, sillä tieto on ainakin silloin luotettavaa ja kysymyksiin saa näin tarkemman vastauksen. Kaikille tehdään samanlainen kysely, joka suoritettiin täysin anonyymisti, joka mahdollisti johdonmukaisesti rehellisen vastauksen. Kyselyn etuja oli myös se, että se ei ollut aikaa vievää vastaajalta sekä vastaaja pystyi vastaamaan kyselyyn mihin aikaan vain. Vuotoyöntekijöiden ei tarvinnut erikseen miettiä aikataulua kyselylle ja tämä helpotti vastaamista kyselyyn. Emme johdatelleet haastateltavia vastaamaan kysymyksiin puolueellisesti.

Tutkimus alkaa kysymyksellä. Yleensä nämä ovat *miksi*-kysymyksiä. Kyselyt ovat suosittuja, sillä ne ovat tehokas keino saada tarvittavaa tietoa. Vaikka tieto olisikin hankittavissa eri lähteistä, kyselytutkimus on yleensä helpompi, nopeampi, halvempi, sekä varmin tapa löytää tietoa tutkimusta varten. (Cowles, Nelson 2015, 1, 66.)

Kysely pohjautuu aineistonkeruumenetelmään, jossa rajattu kriteerit täyttävä ihmisryhmä vastaa samoihin kysymyksiin. Tutkimuksen tavoitteet vaikuttavat vastaajien valintaan, kysymysten piirteisiin ja kyselyn tyyliin. Kyselyn laatimisessa ja toteutuksessa on monia muuttujia, jotka voivat vaikuttaa saatuihin vastauksiin, niiden tiedolliseen laatuun, luotettavuuteen ja kyselyn vastausprosenttiin. Kyselyä tulisi koeponnistaa ennen sen varsinaista julkaisua ja pohtia sen mahdollisia ongelmia.m. (Kyselyt 2016.)

## 7.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen eettisyydellä ja luotettavuudella tarkoitetaan asioita, jotka liittyvät tutkimuksen toteutuksen moraaliin. Tutkimus toteutetaan eettisten toimintojen periaatteita kunnioittaen, sekä tutkimukseen osallistuvien yksityisyyttä suojellaan ja se tehdään luotettavasti. Tutkimusta tehdessä on tärkeä muistaa se, miksi sitä tehdään, ja miten se toteutetaan eettisesti ja luotettavasti.

Eettisyyden tulee näkyä tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tutkimusta tehdessä tulee miettiä, miten se voi parantaa olemassa olevaa tilannetta inhimillisellä kantilla. On tärkeää saada tutkimuksessa olevien ihmisten luottamus ja myös pohtia mahdollisia seuraamuksia kohdehenkilöille. Saatujen tietojen luottamuksellisuus on tärkeää tiedostaa. Analyysivaiheessa on huomioitava, voivatko kohdehenkilöt ottaa kantaa heidän sanojensa tulkintaan. Tutkijan itsensä on pyrittävä todentamaan asiat puolueettomasti ja niin varmasti, kuin vain on mahdollista. Raportoinnin luottamuksellisuus ja mahdolliset seuraamukset (kohdehenkilöt ja sidosryhmät) on huomioitava. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 20.)

Tutkimuksemme toteutetaan kyselynä, jonka ansiosta vastaajien henkilöllisyys on helpompi pitää anonyyminä. Se mahdollistaa vastaajan vastaamaan kysymyksiin avoimesti sekä rehellisesti, eikä olisi kohdehenkilöiden edunmukaista valehdella kyselyssä. Vastaajalta otetaan ylös vain tutkimuksen tulokseen olennaisesti vaikuttavat tiedot, kuten esimerkiksi ikä sekä sukupuoli.

Puolueettomuus on olennaista tutkimustyötä tehdessä, sillä tutkimuksessa pyritään saamaan oikeaa ja ajankohtaista tietoa tutkittavasta aiheesta. Meidän kohdallamme on tärkeä tunnistaa se, kuinka puolueettomuus varmasti toteutuu, sillä meillä on henkilökohtaista kokemusta aiheeseen liittyen. Tämä ei kuitenkaan näy tutkimustyössämme ja siksi tutkimuksemme toteutetaan luotettavasti. Vastaukset tulkitaan tutkimustuloksiin aina tarkasti siinä muodossa, kuinka haastateltava on ne itse kertonut. Emme johdattele kyselyssä vastaajia tietyn tyyppisiin vastauksiin.

## **8 Kysely**

Tässä kappaleessa käymme läpi tutkimuksemme sisältöä sekä sen tuloksia. Kuvailemme myös hypoteesimme sekä selitämme, miksi siitä muodostui juuri tällainen tutkimusta tehdessämme. Tutkimuksessamme käytetyt kysymykset pohjautuvat kirjoittamaamme teoriaan.

Olennainen osa tutkimuksen suunnittelua ja luontia on hypoteesin muodostaminen, joka tarkoittaa tutkijoiden ehdotusta tutkimuksen tuloksesta/tuloksista. Hypoteesi syntyy teorian muodostuessa sekä ideoinnin tuloksena, kun tutkija pohtii aineiston analyysia sekä sen tuomia tuloksia. (Jyväskylän Yliopiston Koppa 2021.) Teoriaa tutkiessamme sekä kyselyä laatiessamme hypoteesiksi muodostui se, että suurimmalla osalla ravintola-alan vuorotyötä tekevällä on ainakin

joitain kuormittavia tekijöitä omassa työssään, ja että ne näkyvät heidän vapaa-ajan elämässään. Tutkimuksessa selvitämme myös sitä, mikä tällaiseen kuormitukseen voisi auttaa, ja annoimme vastaajille vaihtoehtoja ulkoisista (palkka, työajat yms.) sekä sisäisistä (elämäntavat, unirytmii yms.) motivaattoreista. Kerromme näistä tarkemmin tulevissa kappaleissa, sekä avaamme näitä enemmän. Hypoteesimme mukaan kuitenkin ihmisiä motivoivat enemmän ulkoiset motivaattorit. Tämän oletamme siksi, että tähän astisen tietämyksemme mukaan ravintola-alan vuorotyön aiheuttaman kuormituksen taustalla ovat huono palkka sekä pitkät työajat.

## 8.1 Kysymykset

Seuraavassa taulukossa on kerrottu kyselyn kysymykset (vasemmalla) ja vastausvaihtoehdot (oikealla). Osa kysymyksistä on ollut avoimia kysymyksiä.

1. Sukupuoli?	nainen, mies, muu, en halua kertoa
2. Ikä?	alle 20-vuotias, 20-25, 26-30, 31-35, 36-40,41-45, 46-50, yli 50-vuotias
3. Koulutus? (valitse korkein tutkinto)	peruskoulu, ammattikoulu, lukio, ammattikorkeakoulu, yliopisto
4. Minkä tyyppisessä ravintolassa työskentelet? (Voit valita useamman)	pikaruokaravintola, fast&casual, a la carte, konditorio, fine dining, baari, yökerho, huoltoasema, työpaikkaravintola
5. Työasemasi	riviyöntekijä, vuoropäällikkö, apulaisravintolapäällikkö, ravintolapäällikkö
6. Millaisia vuoroja teit eniten? ( valitse max kaksi)	aamu (6.00-16.00), väli (10.00-20.00), ilta (14.00-23.00), yö (23.00-6.00)
7. Koetko työsi kuormittavana? Jos kyllä miksi?	Avoin kysymys
8. Kuormittumisen oireet. Valitse ne, joita olet kokenut työsi takia.	huonot nukkumistottumukset, huonot ruokailutottumukset, epäsäännöllinen unirytmii, epäsäännöllinen ruokarytmii, työstä johtuva energianpuute, tuki- ja liikuntaelinvaiat, vatsavaivat, ongelmia sosiaalisessa elämässä, ongelmia henkisessä hyvinvoinnissa, työstä aiheutuva stressi
9. Mitkä asiat työssäsi kuormittavat? (valitse viisi merkittävintä)	epäsäännölliset työajat, taukojen puute, huono palkka, työilmapiiri, liian suuri vastuualue (ottaen huomioon työaseman), pitkät työajat, lyhyet työajat, epätasa-arvon kokeminen, työpanostuksen arvottomuus, luottamuksen puute työpaikalla, henkilöstön määrä työmäärään nähden, muu
10. Heijastuvatko työssäsi kuormittumisen oireet vapaa-aikaasi, perhe-elämääsi, tai sosiaaliseen elämääsi, jos kyllä, miten?	Avoin kysymys
11. Mitkä asiat koet helpottavan henkilökohtaista kuormitustasi?	Avoin kysymys
12. Mitkä näistä voisivat vähentää työsi kuormittavuutta? (valitse viisi merkittävintä)	parempi palkka, säännölliset työajat, henkilöstön määrä, henkilöstöstä huolehtiminen, turvallisuus työpaikalla, työn resurssit (esimerkiksi toimivat laitteet), paremmat ruokailutottumukset, paremmat unittumukset, vapaa-ajan käyttö, omien elintapojen muuttaminen, muu

Taulukko 2. 2 Kyselyn kysymykset

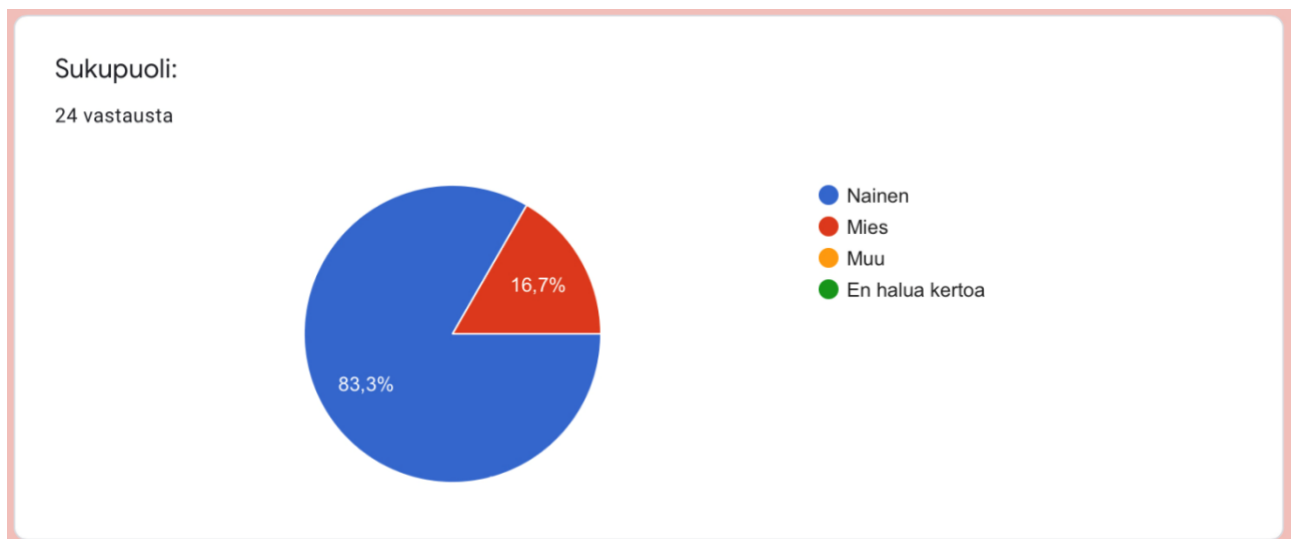
## 9 Tulokset

Tuloksilla tarkoitetaan tutkimuksessa ilmi tulleita tärkeitä löydöksiä. Nämä poimitut asiat puolestaan ovat vastauksia tutkimuksen kysymyksiin. Objektivisuus on tärkeää tieteellisissä tuloksissa. Tutkijan omat mielipiteet eivät siis saa vaikuttaa niihin. Voidaan sanoa, että tulokset ovat itsessään tieteellisen tutkimuksen ”tarinan loppu”. (Verial n.d.)

Käymme läpi seuraavaksi tulosten esittelyä, joka rakentuu alkuun tausta-kysymyksistä ja sen jälkeen siirrymme kuormittavuus-osioon. Lopuksi analysoimme tuloksia. Olemme havainnollistamisen helpottamiseksi laatineet kuvioita selityksen lisäksi.

### 9.1 Tulosten esittely

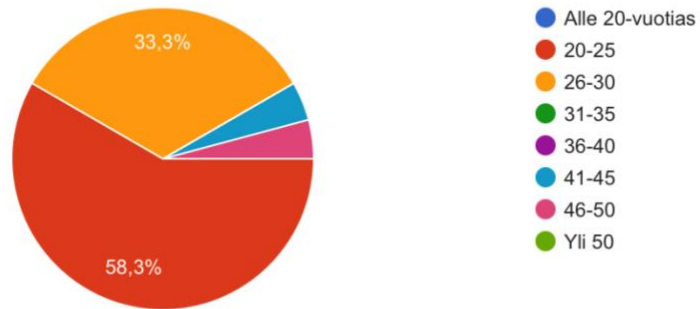
Tausta-kysymyksemme koostuvat sukupuolesta, iästä, koulutuksesta, työasemasta, ravintola-tyypistä sekä minkälaisia vuoroja on tehnyt eniten. Vastaajista 83,3 % olivat naisia, eli valtaosa. Miehiä puolestaan 16,7 %. Suurin osa vastaajista oli nuoria, ikä-haarukaltaan 20-30-vuotiaita. Koulutustasossa oli enemmän jakaumaa. Eniten oli ammattikoululaisia 37,5 %, toiseksi eniten 29,2 % oli ammattikorkeakoululaisia. Lukiolaisia ja yliopistolaisia oli kolmanneksi eniten 16,7 %.



Kuvio 1. Kyselyn sukupuolitulokset

Ikä:

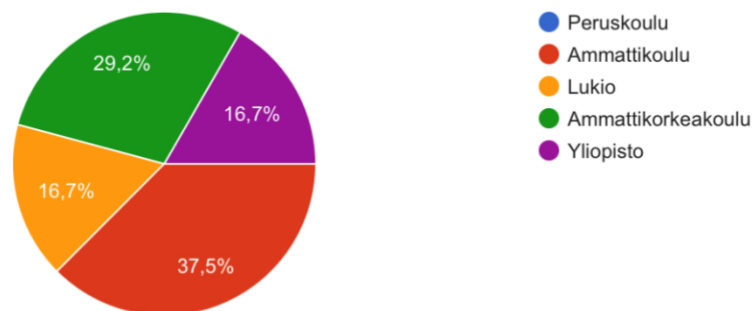
24 vastausta



Kuvio 2. Kyselyn ikätulokset

Koulutus (valitse korkein tutkinto):

24 vastausta



Kuvio 3. Kyselyn koulutustulokset

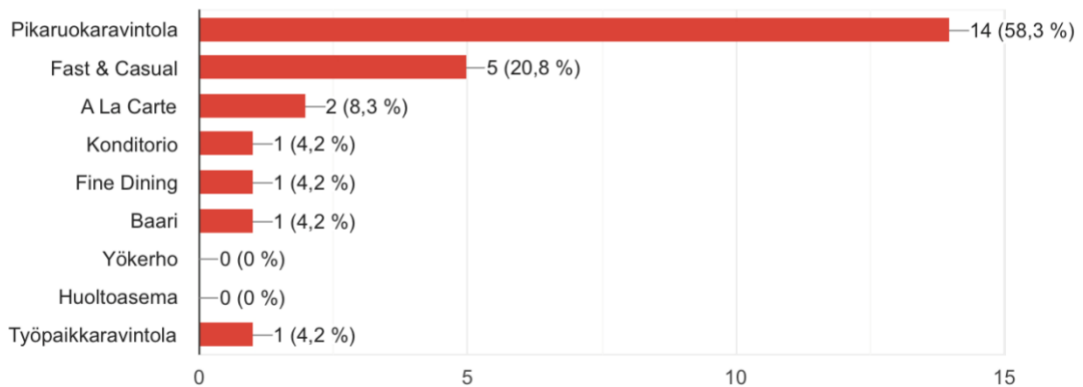
Ravintola-tyyppien jakaumassa oli selkeä jako. Valtaosa työskenteli pikaruokaravintolassa 58,3 %, fast casual:issa työskenteli toiseksi eniten, 20,8 %. Fast casual tarkoittaa ravintolaa, joka on



sopuhintainen, valmistaa ruuan nopeasti panostaen samalla vastuullisuuteen, ruoan tuoreuteen sekä autenttisuuteen (Laatikainen 2016). A la carte, konditoria, fine dining, baari sekä työpaikkaravintola jakoivat keskenään loput prosentit suhteellisen tasaisesti. Vastaajista enemmistö oli rivityöntekijöitä 62,5 %. 33,3 % koostui vuoropäälliköistä. Työvuoroissa oli suurta hajontaa. Eniten vastaajista tekivät välivuoroa, 62,5 %, toiseksi eniten iltavuoroa 54,2 %, kolmantena aamuvuoroa 29,2%. Vähiten tehtiin yövuoroa 12,5 %.

Minkä tyyppisessä ravintolassa työskentelet? (Voit valita useamman)

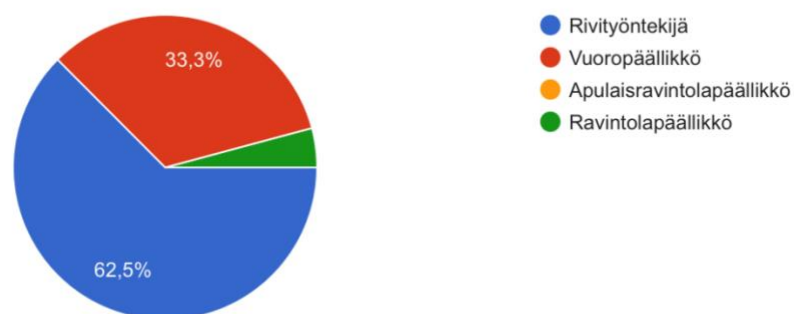
24 vastausta



Kuvio 5. Kyselyn ravintolatyypitulokset

Työasemasi:

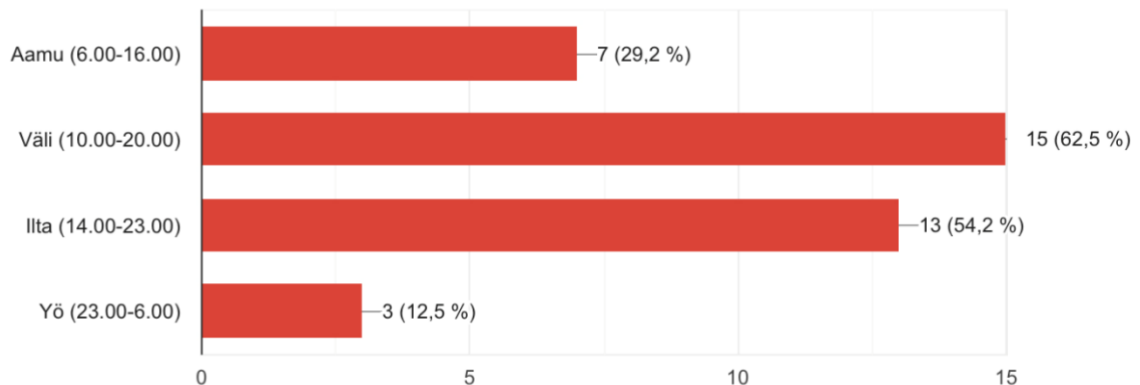
24 vastausta



Kuvio 4. Kyselyn työasematulokset

Millaisia vuoroja teet eniten? (Valitse max kaksi!)

24 vastausta



Kuvio 6. Kyselyn työvuorotulokset

Tutkimuksemme teoriaan pohjautuvia kysymyksiä kysyimme pitkälti monivalintoina sekä avoimina kysymyksinä. Usein avoimiin kysymyksiin on korkeampi kynnyks vastata niiden vaativuuden takia, mutta koimme, että avoimilla kysymyksillä saa tässä tapauksessa annettua monipuolisemman vastauksen. Kysymyksiä oli yhteensä kuusi, ja ne käsittelevät kuormittumista, sen aiheuttajia, sekä helpottavia tekijöitä.

Avasimme kuormittavuuteen pohjautuvat kysymykset suoraan kysymällä: koetaanko oma työ kuormittavana, ja jos koetaan, niin miksi. Saimme paljon myöntäviä vastauksia (22/25 vastaajista), joita hypotesimme mukaan oletimme saavamme.

- *Kyllä. Olen kokenut esimiestyön työpaikallani epäpäteväksi, joka taas vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Joustamistamme ei arvosteta mielestäni tarpeeksi ja aina pitäisi vaan joustaa enemmän. Taukoja pidetään jos ehditään, joka on myöskin iso tekijä jaksamisessa. - (Nainen 20- 25 v)*

Tutkimuksessa olennaista oli tietää, millaisia oireita vastaajat ovat kokeneet työnsä takia. Tämä sen takia, koska kuormittumisesta, ja varsinkin ylikuormittumisesta, löytyy hyvin vähän tietoa ja näiden vastausten perusteella voimme määritellä ylikuormittumisen aiheuttajat ravintola-alan vuorotyössä. Monivalinnan vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti, vähiten kuitenkin koettiin vatsavaivoja. Muuten suurimpina aiheuttajia olivat työstä johtuva energianpuute, sekä työstä johtuva epäsäännöllinen ruokarytmi.

Seuraavaksi halusimme vastaajien pohtivat viittä merkittävintä kuormittavaa tekijää omassa työssään. Laitoimme kysymyksen monivalintamuotoon, ja laitoimme vaihtoehtoiksi teorian pohjalta ilmenneitä sekä kokemuksiemme mukaan olevia vaihtoehtoja. Vastaukset jakautuivat selkeästi, joista kolme merkittävää olivat taukojen puute, huono palkka, sekä henkilöstön määrä työmäärään nähden.

Kaksi seuraavaa kysymystä olivat kumpikin avoimia kysymyksiä. Ensimmäinen niistä käsitteli kuormittumisen oireiden vaikutusta vapaa-aikaan sekä muuhun sosiaaliseen elämään. Lähes kaikki vastaajista kokivat, että työn rasittavuus häiritsee omaa sosiaalista elämää, eikä siihen ole enää voimavaroja töiden jälkeen. Oireet näkyvät pääsääntöisesti hermostumisena sekä väsymyksenä.

- *Vapaa-ajalla ei jaksaisi muuta tehdä kun olla kotona, kun on väsynyt olo kokoajan. Kavereiden tai perheen näkeminen tuntuu ajoittain raskaalta väsymyksen takia. Vähäinenkin fyysinen rasitus vie voimia.- (Nainen 20-25v).*
- *Kyllä. Työn epäsäännöllisyys, työssä kuormittuminen heijastuu myös vapaa-ajalle, huono palkka lisää stressiä vapaa-ajalle.- (Mies 20-25).*

Vaikka emme etsi tässä kontekstissa varsinaista ratkaisua ongelmaan, halusimme selvittää vastaajien keinoja helpottaa omaa henkilökohtaista työstä aiheutuvaa kuormitustaan. Kysyimme avoimena kysymyksenä vastaajien omia keinoja, ja monivalinnalla jaoimme ulkoisia sekä sisäisiä motiiveja kuormittavuuden vähentämiseen.

- *Perhe, kollegat, esimiehen tuki, harrastukset. - (Nainen 41-45).*
- *Henkilöstön lisääminen. Säännöllinen ateriarhythmi.- (Nainen 20-25).*

Ulkoisilla motivaattoreilla tarkoitetaan niitä asioita, joihin henkilö ei itse voi suoranaisesti vaikuttaa. Ulkoinen motivaattori on henkilöstä riippumaton kannuste, joka saa hänet käyttäytymään tietyllä tavalla esimerkiksi rangaistuksen välttämiseksi tai palkkion saamiseksi. Sisäisiin motivaattoreihin taas voidaan vaikuttaa itse, ja ne ovat pitkällä aikavälillä hyvin vaikuttavia henkilölle itselleen. (Sennett 2021.)

Kyselymme monivalinnan tuloksissa huomattiin suoraan, että vastaajille ulkoiset motivaattorit työhyvinvoinnin parantamisessa ovat tärkeämpiä. Ehdottomasti ykköseksi nousi henkilöstön määrä, joka varmasti heijastuu koronan aiheuttamasta työvoiman vähentämisestä monissa ravintoloissa. Toisena tuli henkilöstöstä huolehtiminen, ja kolmantena parempi palkkataso.

## 9.2 Tulosten analyysi

Aineiston analysoimisella tarkoitetaan vaihetta, jossa aineistosta pyritään koostamaan teoreettinen kokonaisuus. Kerätystä datasta siis poimitaan asiat, jotka tukevat tutkimusta ja tehtävän vaatimuksia. Näitä kerättäviä asioita ei suunnitella etukäteen. Aineistolähtöisyyden takia aiemmilla teorioilla tai tiedoilla ei tulisi olla merkitystä analyysia tehdessä tai lopputulosta laadittaessa. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 95-96.)

Erästä aineistolähtöistä analyysimallia voi kuvailla pelkistäväksi malliksi. Siinä pelkistetään saatuja vastauksia / tietoja lauseesta lyhyempiin ilmauksiin. Nämä jälleen lajitellaan kategorioihin, jotka selkeyttävät saatujen tietojen ominaisuuksia. Näiden kategorioiden (ylä-, ala- ja yhdistävien) avulla vastataan tutkimuksessa ilmenneisiin ongelmiin. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 101.)

Kyselyyn vastanneet miehet olivat kaikki nuoria, iältään 20–30-vuotiaita. Puolet vastanneista olivat rivityöntekijöitä, ja puolet vuoropäälliköitä. Tulokinnassa selvisi, että riippumatta työasemasta, kuormittavuuden oireet sekä siihen vaikuttavat tekijät olivat samoja. Kuormittavuuden oireet olivat huonot nukkumis- ja ruokailutottumukset, sekä tuki- ja liikuntaelinvaihat. Vastaajien oireet olivat kaikki sellaisia, joihin voi vaikuttaa sisäisillä motivaattoreilla. Kuormittavia asioita työpaikalla olivat henkilöstön määrän vähäisyys, epäsäännölliset työajat, sekä taukojen puute. Palkan määrää ei koettu kuormittavana tekijänä, mutta parempi palkka vähentäisi yleistä kuormittavuutta. Tulkitsemme, että tämä johtuu siitä, että sisäisiä motivaattoreita olisi helpompi tukea palkkatason ollessa korkeampi.

Kyselyyn vastanneet naiset olivat iältään 20–50-vuotiaita. Rivityöntekijöiden sekä päällikön asemassa työskentelevien määrä jakautui tasaisesti kyselyssä. Kaikilla naisilla oli kuormituksesta aiheutuvana oireena energian puute, stressi, sekä huonot ruokatottumukset. Miesten ja nuorten naisten välillä oli ero energian puutteessa (naiset kokivat enemmän kuin miehet), vaikka kummallakin oli oireena huonot nukkumistottumukset. Naisten energian puute selittyy sillä, että

he kokivat stressiä. Miehillä ei ollut stressiä ollenkaan. Vanhemmilla naisilla ei ollut ongelmia nukkumistottumuksissa, mutta heillä ilmeni vähän energian puutetta. Vanhemmilla naisilla oli säännöllisemmät työajat, jotka olivat aamu- ja välivuoroja. Tulkitsemme, että tämä on tärkeä tekijä unen laadussa, sillä unirytmistä on helpompaa ylläpitää. Monella nuorella naisella nukkumistottumukset olivat kuormittava tekijä. Tästä päättelemme, että nuorilla on enemmän ongelmia uneen liittyvien tottumusten kanssa, sillä myös kaikki miesvastaajat kokivat tämän kuormittavana.

Vuoropäälliköt eivät kokeneet palkan määrää kuormittavaksi tekijäksi, toisin kuin rivityöntekijät kokivat palkan vähäisen määrän kuormittavaksi. Tämä johtuu vuoropäälliköiden korkeammasta palkkatasosta. Huolimatta vuoropäälliköiden tyytyväisyydestä palkkatasoon, kokivat he enemmän työpanostuksen arvottomuutta kuin rivityöntekijät. Arvottomuutta lisäsi työhön perehdyttämisen vähäisyys, sillä mitään ei opetettu kunnolla, mutta oletus oli, että kaikki työn osa-alueet osataan heti. Jos teki virheen, siitä tuli negatiivista palautetta, mutta onnistumisista ei tullut positiivista palautetta. Tästä voimme päätellä, että palkan määrä ei korvaa työpanostuksen arvottomuutta.

Kaikki kokivat joko kuormittavana tekijänä henkilöstön määrän alhaisuuden, tai kuormitusta vähentävänä tekijänä henkilöstön määrän lisäämisen. Voimme tutkimustulosten mukaan todeta, että työpaikoissa, joissa työhyvinvointi oli huonoa, oli myös vähemmän henkilöstöä vuoroissa tai palkattuna. Ongelma voi olla siinä, että työntekijöitä ei saada lisää. Tämä on merkki siitä, että työhyvinvointi ei ole hyvällä tasolla, sillä taustateorian mukaan huono työhyvinvointi viestii myös organisaation ulkopuolelle. Lähestulkoon kaikki kokivat kuormittavuuden vähentyvän, jos henkilöstöstä huolehdittaisiin hyvin. Kummatkin näistä ovat korjattavissa ulkoisilla motivaattoreilla, joita vastaajat pitivät sisäisiä motivaattoreita tärkeämpänä.

Suurin osa vastaajista koki palkan vähentävänä kuormittamista, joka linkittyy sisäisiin tekijöihin. Jos palkkataso olisi korkeampi, se mahdollistaisi sisäisten tekijöiden vaatimia muutoksia, kuten laadukkaampaa ravintoa sekä laadukkaamman vuoteen.

Nuoret naiset kokivat vapaa-ajalla väsymystä ja riittämättömyyden tunnetta sosiaalisessa elämässä enemmän kuin vanhemmat naiset. Yksi selittävä tekijä tälle on ikä, sillä naisten vapaa-ajan toiminta erosi keskenään. Vanhemmat naiset kokivat väsymystä ja stressiä ”kotihommista”,

nuorilla tätä ei mainittu ollenkaan. Nuorilla keskiössä oli sosiaalinen elämä sekä stressi ystävien näkemisestä. Ulkoinen tekijä nuorten vapaa-ajan ongelmiin on ajan puute, sillä nuoremmat olivat aamupäivän koulussa ja illat töissä. Vanhemmista naisista kaikki tekivät aamu- sekä välivuoroja, joka mahdollistaa säännöllisesti vapaa-ajan käytön.

Verrattaessa miesten sekä naisten välisiä kuormittavuuden eroja, huomasimme, että miehet kokivat vähemmän epätasa-arvoisuutta kuin naiset. Myöskin miehillä ei ollut ollenkaan kuormittavuutta henkisessä hyvinvoinnissa, stressitasossa, tai sosiaalisessa elämässä työn takia. Naisilla tämä toistui 90 prosentilla.

Lähestulkoon kaikkien oireet liittyivät sisäisiin tekijöihin, jotka ovat korjattavissa sisäisillä motivaattoreilla. Kaikki vastaajista kokevat ulkoisten tekijöiden vähentävän kuormitusta. Uskomme tämän osittain johtuvan siitä, että ihmiset automaattisesti ajattelevat työn kuormittavuuden johtuvan työstä, vaikka oikeasti ongelman ydin on esimerkiksi omista nukkumistottumuksissa, jotka taas heijastuvat väsymyksenä töissä. Tässä tapauksessa sisäinen motivaattori, eli nukkumistottumuksien parantaminen, olisi kuormitusta vähentävä tekijä. Monella vastaajalla oli epäsäännöllinen työrytmi, joka voi olla myös syy epäsäännöllisiin nukkumistottumuksiin, jolloin ulkoinen motivaattori korjaisi ongelman.

Aamu- ja iltavuorolaisten suurimpana erona todettiin kuormituksen heijastuminen vapaa-aikaan. Aamupainotteisissa vuoroissa olevat vastaajat kokivat vähemmän kuormitusta vapaa-ajalla kuin ilta- sekä yövuorolaiset. Iltavuoropainotteisessa työssä olevat kokivat, ettei heillä riitä aika sosiaaliseen elämään sekä sen ylläpitämiseen työn lisäksi. Tätä ei havaittu ollenkaan aamuvuoro painotteisilla työntekijöillä. Myös yleinen jaksaminen sekä vireys oli huomattavasti parempaa aamuvuorolaisilla.

Tutkimustuloksissa koettuja oireita ei pystytty suoraan yhdistämään sairauksiin, sillä kaikki meistä ovat yksilöitä, eivätkä kaikki koe kuormittumista samalla tavalla. Täytyy huomioida myös geenitekijöiden osuus sairauksien syntymiseen. Jos kysely voitaisiin linkittää suoraan tiettyyn kohderyhmään nyt ja myöhemmin, saataisiin tarkkoja sekä luotettavia tietoja siitä, että sairaudet ovat syntyneet ylikuormittumisesta.

## 10 Pohdinta

Tavoitteenamme oli tunnistaa ylikuormituksen oireet vuorotyötä tekevillä ravintola-alan työntekijöillä, esihenkilöt mukaan lukien. Tarkoituksena tutkimuksessa oli saada tietoa siitä, mikä johtaa ylikuormittumiseen, sekä millä sisäisillä ja millä ulkoisilla motivaattoreilla voidaan auttaa vähentämään työstä johtuvaa kuormitusta.

Tuloksena saatiin se, että jokainen oli kokenut ylikuormittumista, mutta tekijät vaihtelivat. Suurimmat ylikuormitusta lieventävät motivaattorit olivat ulkoisia. Monen vastaajan ylikuormitukseen johtavat ongelmatekijät olivat sisäisiä, mutta ylikuormitusta parantavana tekijänä koettiin ulkoiset motivaattorit.

Löysimme tarpeellisen sekä laajan taustateorian, joka mahdollisti tutkimuksemme toteuttamisen. Onnistuimme luomaan perusteellisen ja kattavan kyselyn, joka mahdollisti laajan analyysin tuottamisen. Onnistuimme tutkimusmenetelmän valinnassa, sillä saimme tavoitettua kohderyhmän nopealla aikataululla. Onnistuimme saamaan luotettavia tuloksia, sillä kysely oli tuotettu teoriapohjan perusteella, sitä analysoiden ja tutkien. Kokonaisuutena teoriapohja ja kysely tukivat toisiaan koko tutkimuksen ajan. Mahdollistimme kyselyyn vastaamisen anonyymisti, jonka ansiosta saimme laajoja ja rehellisiä vastauksia, samalla noudattaen tutkimuksen eettisiä periaatteita.

Emme onnistuneet saamaan niin paljon vastauksia miehiltä sekä iäkkäämmiltä henkilöiltä kuin olisimme halunneet. Tulosten analysointi oli aluksi haastavaa, sillä niiden erittely oli hankalaa. Tuloksia analysoidessa emme ensin ymmärtäneet, kuinka saamme eroteltua vastaukset niin, että tiedämme mitä kukin oli vastannut. Myöhemmin löysimme tavan erotella vastaukset. Tätä kautta analysointi onnistui.

Tulosten luotettavuuteen sekä käyttökelpoisuuteen vaikuttaa eniten se, ovatko vastaajat varmoja, että heidän ylikuormituksensa johtuu työstä. Monet vastaajista olivat nuoria, mahdollisesti myös opiskelijoita, jotka käyvät töissä opintojensa ohella. Tässä tapauksessa nukkumisongelmia, huonoja ruokailutottumuksia, tai sosiaalista elämää voi rajoittaa myös opiskelu, eikä ainoastaan työ, vaikka se koetaan olevan työstä johtuvaa.

Tuloksia voidaan hyödyntää ottamalla huomioon ylikuormittumisen oireisiin johtavat tekijät. Kun tunnistetaan tekijät, jotka johtavat ylikuormittumiseen, voidaan ongelmatekijöihin vaikuttaa ajoissa välttämällä ylikuormittumisen. Tutkimusta jatkettaessa seuraavaksi täytyy tutkia sellaista kohderyhmää, jolla on todettu ylikuormittumisesta aiheutunut työperäinen sairaus. Tämä lisäisi tietoisuutta ylikuormittumisen vakavuudesta. Tutkimuksestamme tuli tarpeeksi laaja hahmottamaan ongelmatekijät, jonka johdosta ongelmia ylikuormittumiseen liittyen voitaisiin vähentää sekä työnantajan, että työntekijän toimesta.



## Lähteet

Ahola K., Tuisku K., Rossi H.. 29.6.2018. Työuupumus (burnout). Viitattu 12.12.2021.  
<https://www.terveyskirjasto.fi>.

Blomqvist, J. 16.10.2018. Tauoton työpäivä ei ole pikaruokaravintolassa harvinaisuus. Viitattu 18.1.2022. <https://www.360journalismia.fi/tauoton-tyopaiva-ei-ole-pikaruokaravintolassa-harvinaisuus/>.

Cowles, E. Nelson, E. 2015. An Introduction to Survey Research. E-Kirja. Viitattu 19.4.2022.  
<https://web-s-ebshost-com.ezproxy.jamk.fi:2443/ehost/detail/detail?vid=0&sid=62b7854c-5b94-4599-9d35-24d81aa73edf%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=nlebk&AN=946208>.

Fyysinen kuormitus. 7.5.2021. Työsuojelu. Viitattu 2.1.2022.  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>.

Fyysiset kuormitustekijät. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.1.2022.  
[https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/fyysiset\\_kuormitustekijat#d75e4b0c](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat#d75e4b0c).

Färding, A. 26.11.2019. Ravintola-alalla tauko on lähes tuntematon käsite – ruokaa syödään haarukallinen silloin tällöin juoksemisen lomassa. Viitattu 18.1.2022.  
<https://www.tuni.fi/moreenimedia/2019/11/26/ravintola-alalla-tauko-on-lahes-tuntematon-kasite-ruokaa-syodaan-haarukallinen-silloin-taloin-juoksemisen-lomassa/>.

Haitallisen työkuormituksen vähentäminen. 15.10.2021. Työsuojelu. Viitattu 15.1.2022.  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/vahentaminen>.

Hakola, T. Hublin, C. Härmä, M. Kandolin, I. Latinen, J. Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2., uudistettu painos. Vammalan kirjapaino.

Hirsijärvi, S, Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Yliopistopaino. Viitattu 4.2.2022.

Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 6.3.2022.  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta>.

Härmä, M. Hublin, C. Puittonen, S. 2019. Duodecim. Viitattu 20.12.2021.  
<https://www.duodecimlehti.fi/duo14720>.

Härmä, M. Kandolin, I. Sallinen, M. Laitinen, J. N.d. Vuorotyöntekijöiden elämäntapaneuvonta. Viitattu 7.1.2022. <http://unihoitajat.fi/wordpress/wp-content/uploads/vuorotyontekijan.pdf>.

Jansson, K. 26.8.2021. Jasmin Ristolainen ja 11 muuta nuorta kertovat karuista työoloista Hesessä – hampurilaisketjun mukaan joskus ei ole pidetty taukoja. Viitattu 23.1.2022.  
<https://yle.fi/uutiset/3-12073762>.

Jones, M. 2020. Myshiftteam. Viitattu 14.3.2022. <https://myshiftteam.com/maintaining-social-life-family-life-shift-work>.

Kim, W. Kim, T. Lee, T. Choi, J. Park, E. 2016. The impact of shift and night work on health related quality of life of working women: findings from the Korea Health Panel. BMC. Artikkel. Viitattu 14.3.2022. <https://hglo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-016-0564-x>.

Kyselyt. 2016. Koppa. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 24.2.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kyselyt>.

Laatikainen, O. 2016. Uusi trendi leviää ravintolamaailmassa- ”Tulossa huomattava ilmiö myös Suomessa”. Savon sanomat. Viitattu 23.2.2022. <https://www.savonsanomat.fi/paikalliset/3314900>.

Ma, M. Morrisen, E. 2021. Neuroanatomy Nucleus Suprachiasmatic. Viitattu 14.3.2022. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK546664/>.

Mattila A. 30.5.2018. Stressi. Viitattu 11.12.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>.

Metabolinen oireyhtymä. 2021. Terveyskylä. Viitattu 12.1.2022. <https://www.terveyskyla.fi/diabetestalo/diabetes/tyypin-2-diabetes/metabolinen-oireyhtym%C3%A4>.

Mikä on ammattitauti?. N.d. Tapaturmavakuutuskeskus. Viitattu 25.2.2022. <https://www.tvk.fi/korvaaminen/ammattitauti/>.

Nutrition tips for shift workers. 2020. Unlockfood. Viitattu 14.3.2022. <https://www.unlockfood.ca/en/Articles/Workplace-wellness/Nutrition-Tips-for-Shift-Workers.aspx>.

Partonen. 2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Viitattu 14.1.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>.

Psykososiaalinen kuormitus. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.1.2022. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus#d75e4b0c](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus#d75e4b0c).

Rakentava palaute on arvokas lahja – 5 tapaa, joilla paketoit sen fiksumusti. 7.12.2021. Duunitori. Viitattu 12.1.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/rakentava-palaute-arvokas-lahja>.

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. Kvalimotiv. Viitattu 24.2.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html).

Sallinen, J. 22.9.2020. Vuorotyö ja ravitsemus. Viitattu 14.1.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01266>.

- Sennett P. 29.6.2021. Understanding intrinsic and extrinsic motivation. Viitattu 1.3.2022.  
<https://www.rochester.edu/emerging-leaders/understanding-intrinsic-and-extrinsic-motivation/>.
- Shift workers 30% more at risk from injury or ill-health. 2020. HSM. Artikkele. Viitattu 15.3.2022.  
<https://www.hsmsearch.com/Shift-workers-risk-from-injury>.
- Smith, L. Folkard, S. Poole, C J. N.d. Increased injuries on night shift. Viitattu 15.3.2022.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7934499/>.
- Stress ja työuupumus. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 12.12.2020.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>.
- Stressi – Oireet, seuraukset, hoito ja stressinhallinta. 2021. Puhti. Viitattu 12.12.2021.  
<https://www.puhti.fi/tietopaketti/stressi/>.
- Stress. 17.9.2021. Mental Health Foundation. Viitattu 12.12.2021.  
<https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/s/stress>.
- Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettupainos. Tammi. Viitattu 17.2.2022.
- Tutkimuksen suunnittelu. 27.9.2021. Koppa. Viitattu 11.2.2022.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-suunnittelu>.
- Työhyvinvointi lisää motivaatiota ja tuottavuutta. N.d. Terveystalo. Viitattu 2.3.2022.  
<https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi/#Mistä%20työhyvinvointi%20rakentuu?>.
- Verial, D. N.d. What does “Results” mean in science?. Viitattu 16.3. 2022.  
<https://sciencing.com/how-to-analyze-scientific-results-13724291.html>.
- Vuorotyö. N.d. Tilastokeskus. Viitattu 3.1.2022. <https://www.stat.fi/meta/kas/vuorotyö.html>