



## **Ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointi pandemian aikana**

Niki Turunen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Restonomi

AMK-opinnäytetyö

2022

## Tiivistelmä

|  |
|--|
| <b>Tekijä</b><br>Niki Turunen  |
| <b>Tutkinto</b><br>Restonomi   |
| <b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b><br>Ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointi pandemian aikana  |
| <b>Sivu- ja liitesivumäärä</b><br>34 + 17  |
| <p>Tämän opinnäytetyön aihe on ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointi pandemian aikana. Koko palveluala, kuten tämän työn sisällä tutkittu ravintola-ala sekä sen työntekijät, kokivat kovia kolauksia koronan levittyä maailmanlaajuisesti pandemiaksi. Tämä opinnäytetyö tehtiin, jotta ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvoinnista saataisiin jonkinlaista dataa ja näin ollen heidän hyvinvointiansa voitaisiin parantaa tulevaisuudessa. Tavoitteena oli saada selville, miten ravintola-alan työntekijät ovat voineet pandemian aikana, mitkä aspektit työhyvinvointiin ovat vaikuttaneet ja kuinka työnantajat ovat siihen reagoineet.</p> <p>Tutkimuksen sisällä selvitettiin ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointia kyselytutkimuksen avulla, joka sisälsi 17 kysymystä. Kysymysten aiheina toimivat koronapandemian vaikutukset työhön, työhyvinvoinnin kartoittaminen ennen pandemiaa, pandemian aikana sekä nykyhetkessä, kuinka työhyvinvointi ilmeni työpaikalla, kuinka työnantaja otti vastuuta työhyvinvoinnin ylläpitämisestä sekä kuinka työntekijät ovat fyysisesti sekä henkisesti voineet poikkeusolojen ajan. Tutkimustulokset saatiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimus toteutettiin kahden ravintola-alan työntekijöiden Facebook-ryhmän sisällä – RT-Afterwork sekä Ravintolayhteisö. Vastauksia tutkimuskyselyyn saatiin 279 kappaletta ja se toteutettiin marraskuussa 2022.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että yli puolet vastanneista ovat kokeneet itsensä uupuneeksi pandemian aikana. Suurin osa vastanneista arvioi työhyvinvointinsa ennen pandemiaa olleen hyvä (55,2 %) tai erinomainen (22,0 %), kun taas pandemian aikana työhyvinvointi nähtiin suurimmalta osin kohtalaisena (45,1 %) tai tyydyttävänä (27,8 %). Koettiin, että työnantaja ei ottanut tarpeeksi vastuuta työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi työpaikalla. Monen mielestä vastuun kanto oli joko kohtalaisella (31,7 %) tai tyydyttävällä (30,3 %) tasolla. Koronaviruksen myötä työntekijöiden motivaatio työtä sekä koko alaa kohtaan on romahtanut ja sekä henkinen, että fyysinen terveys olivat huonontuneet. Nykyhetkessä pandemia on jättänyt jälkensä alan epävarmuuden, työn kohtuuttoman kuormituksen, henkilökuntavajeen, uupumuksen sekä taloudellisten ongelmien muodossa.</p> <p>Vastaajista 79,1 % kokivat itsessään stressin tai uupumuksen, eli pitkittyneen stressihäiriön oireita pandemian aikana. Yleisimpiä oireita olivat unettomuus, ahdistuneisuus, masennus sekä yleinen uupumus. Tämä nähtiin osasyynä sille, miksi alalta lähti suuri määrä osaavia tekijöitä.</p> <p>Jatkossa tarpeellista olisi uusia kysely työhyvinvoinnista alan sisällä, jotta saataisiin uutta dataa sen kehittymisestä eteenpäin. Suurta parannusta työhyvinvointiin ei tutkimuksen mukaan ole vielä tapahtunut, vaikka hallituksen asettamat rajoitukset ovat olleet poissa käytöstä jo pidemmän aikaa. Olisi siis hyvä seurata työhyvinvoinnin kehitystä, jotta sen eteen osattaisiin tehdä tarvittavia toimenpiteitä.</p> |
| <b>Asiasanat</b><br>Ravintola-ala, työhyvinvointi, pandemiat, koronavirus  |

## Sisällys

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Johdanto.....                                     | 1  |
| 2   | Työhyvinvointi.....                               | 3  |
| 2.1 | Psyykinen työhyvinvointi.....                     | 5  |
| 2.2 | Työpaikan vastuu työntekijän hyvinvoinnista ..... | 7  |
| 3   | Koronapandemia .....                              | 10 |
| 3.1 | Koronan vaikutus toimialalla.....                 | 10 |
| 3.2 | Koronan vaikutus alan työntekijöihin .....        | 12 |
| 3.3 | Liian iso lasku yhdelle – kampanja.....           | 13 |
| 4   | Tutkimussuunnitelma ja sen toteuttaminen .....    | 14 |
| 4.1 | Kohderyhmä ja otanta.....                         | 14 |
| 4.2 | Tutkimuksen toteutus ja analysointi .....         | 15 |
| 5   | Tutkimustulokset .....                            | 17 |
| 6   | Pohdinta .....                                    | 28 |
|     | Lähteet .....                                     | 32 |
|     | Liitteet.....                                     | 35 |
|     | Liite 1. Kyselytutkimus.....                      | 35 |
|     | Liite 2. Avointen kommenttikenttien toistot ..... | 42 |

## 1 Johdanto

Miltä sinusta tuntuisi, jos elantosi ansaitseminen käytännössä kiellettäisiin lain puitteissa? Ja kun se olisi taas mahdollista, niin saisit tehdä töitä vain tiukkoja sääntöjä noudattaen ja siitä tehtäisiin erityisen hankalaa? Entä jos tämä kestäisi yli kahden vuoden ajan, jonka sisällä töiden tekeminen olisi liki mahdotonta – ja vielä kolmeen kertaan? Jokainen ravintola-alalla työskentelevä pystyisi varmasti kertomaan vastauksia edellä mainittuihin kysymyksiin, ja niitä löydät myös tämän opinnäytetyön sisältä.

Jokainen työnantaja kuvailisi varmasti unelmatyöntekijäänsä jotakuinkin seuraavanlaisesti – joustaja, asiakaslähtöinen, ammattitaitoinen, hyvinvoiva ja iloinen persoona, joka ei työntekoa pelkää. Mutta mitä tapahtuu, kun tällaisia timantteja ei enää noin vain löydäkään ja alalla ei viihdytä, osittain itse työnantajien vuoksi?

Tämän opinnäytetyön sisällä tutkittiin ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointia koronapandemian aikana, otettiin selvää mitä työhyvinvointi pitää sisällään ja millaisia näkyviä vaikutuksia sillä voikaan olla. Esille tuotiin koronapandemian vaikutukset koko toimialalla sekä työntekijöiden keskuudessa. Myös työnantajien vastuu työhyvinvoinnista tuli ilmi, koska se on ollut melko suuressa roolissa poikkeustilojen aikana. Tämän opinnäytetyön sisällä keskityttiin työhyvinvoinnin tilanteeseen pandemian aikana sekä sen hellittäessä, koska työhyvinvoinnista ennen pandemian alkua ei ole olemassa selkeää dataa.

Tutkimuksen pääongelmana toimi: Millaiset vaikutukset koronaviruksen aiheuttamalla poikkeustilalla on ollut ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin? Pääongelmaan hain vastauksia seuraavia alaongelmia apuna käyttäen: Miten työhyvinvointi ja sen tärkeys on mahdollisesti muuttunut vuosina 2020–2022? Kuinka työhyvinvoinnin tärkeys on näkynyt haastavien pandemiavuosien aikana? Miten työnantajat ovat osallistuneet työhyvinvoinnin ylläpitämiseen pandemian aikana?

Tutkimuksen tuloksien kautta tuotiin esille kehitysehdotuksia, joiden avulla voitaisiin edistää työhyvinvoinnin tärkeyttä suoraan työpaikkojen sisällä. Tutkimuksesta on hyötyä alan työnantajille sekä myös työntekijöille, sillä mikäli esille tuotuja kehitysideoita otettaisiin käyttöön, ravintola-alan ammattilaiset voisivat työnsä parissa paremmin, eli onnistuisivat myös työssään paremmin. Onnistuneena tutkimuksesta on täten hyötyä monelle eri taholle.

Tämä opinnäytetyö tehtiin täysin ravintola-alan työntekijöiden näkökulmasta. Työtä voisi siis esimerkiksi seurata tutkimus työnantajien työhyvinvoinnista koronapandemian aikana sekä nykyhetkessä. Työ rajattiin pelkkien ravintola-alan työntekijöiden tutkimiseen, eli muut palvelualan

työtehtävät jätettiin tutkimuksesta pois. Poikkeuksena tietysti se, että osa ravintola-alan työntekijöistä työskenteli pandemian pahimpina aikoina muun muassa kaupanalan puolella.

Työn tavoitteena oli saada selville, kuinka ravintola-alan työntekijät olivat voineet koronapandemian aiheuttamien vaikeiden aikojen aikana, edesauttaa työntekijöiden työhyvinvointia sekä auttaa alaa hyvinvoinnin kehittämässä. Tällä työllä pyrittiin tuomaan ilmi ravintola-alan työntekijöiden kestänyt ahdinko ja herättää keskustelua työhyvinvoinnin tärkeydestä. Työnantajien toivotaan ottavan työhyvinvointi sekä sen tuomat positiiviset puolet huomioon vakavasti ja ryhtymään toimenpiteisiin, mikäli niitä on syytä toteuttaa. Loppujen lopuksi tarkoituksena oli saada aikaan liikehdintää, joka edesauttaisi työhyvinvoinnin tärkeyden esille tuontia ja tekisi aiheesta puhumisesta avoimempaa.

Opinnäytetyön otsikko on: ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointi pandemian aikana. Työn tietoperustan toinen luku käsittelee työhyvinvointia; mitä käsite pitää sisällään ja millaista on erinomainen työhyvinvointi? Kuvaan siis ensin työhyvinvointia käsitteenä, jonka jälkeen syvennyn suuremmin psyykkisen työhyvinvoinnin puoleen. Kerron mitä psyykinen työhyvinvointi on, mitä se pitää sisällään ja miten sitä voisi harjoittaa mahdollisimman tehokkaasti.

Kolmas luku käsittelee koronapandemiaa. Luvun sisällä käydään läpi käsitteen kulmakivet ja selvitetään, kuinka ja mihin pandemia on vaikuttanut toimialan sisällä sekä toimialalla työskentelevien keskuudessa.

Tietoperustan tueksi tuotettiin kysely, jonka tarkoituksena oli selvittää, millaista ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointi oli koronapandemian aikana vuosina 2020–2022, ja kuinka se on mahdollisesti muuttunut. Lisäksi tahdottiin selvittää, kuinka työhyvinvoinnin tärkeys on näkynyt haastavien vuosien aikana ja kuinka työnantajat ovat osallistuneet työhyvinvoinnin parantamiseen tai ylläpitämiseen näinä haastavina aikoina. Tutkimuksen tarkoitus oli siis tutkia työhyvinvointia, sen kehitystä sekä tärkeyttä ja kyselyä apuna käyttäen tutkia, kuinka palvelualalla työskentelevät ovat nähneet ja kokeneet sen henkilökohtaisesti omassa elämässään. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena.

Neljännän luvun sisällä kuvaan tutkimussuunnitelman sekä kerron laajemmin toteutusprosessista. Tämän jälkeen luvussa viisi analysoin tutkimukseni tulokset sanallisesti sekä erilaisia kuvaajia apunani käyttäen. Pohdin vielä lopuksi luvussa kuusi työn lopputuloksen sekä koko prosessin onnistumista ja omaa oppimistani opinnäytetyön prosessin aikana.

Koko kyselytutkimuksen kysymykset ovat nähtävillä työn loppupuolella (liite 1). Työ poiki useita kyselyyn vastanneiden henkilöiden avoimia kommentteja työnteosta koronapandemian ajoilta sekä nykyhetkestä ja useat niistä on koottu työn loppuun (liite 2).

## 2 Työhyvinvointi

Tässä luvussa paneudun syvemmin työhyvinvointiin käsitteenä sekä siihen, mitä se oikein pitää sisällään. Otan selvää, millaista on psyykkinen työhyvinvointi ja millaisia vaikutuksia sillä on työelämän sisällä. Kuvaan teoreettisia viitekehysten käsitteitä sekä esittelen ne. Selvitän, millainen vastuu työpaikalla on työntekijöidensä hyvinvoinnista ja minkälaisilla keinoilla sitä voidaan ylläpitää tai kohottaa. Otan myös selvää työhyvinvoinnista lain puitteissa – millaista tai mitä eri lait velvoittavat työhyvinvoinnin olevan? Tarkoitukseni on luoda laajempi käsitys työhyvinvoinnista sekä sen sisällöstä työelämässä.

Työhyvinvointia käsitteenä voidaan määritellä usein eri tavoin ja siihen vaikuttavat useat eri tekijät. Työhyvinvointi nähdään terveenä, turvallisena sekä tuottavana työnä, jota ammattitaidon omaavat työntekijät ja työyhteisöt toteuttavat oikein johdetun organisaation sisällä. Tällaisessa organisaatiossa työ koetaan mielekkääksi sekä merkitykselliseksi – työ siis edistää tekijöidensä elämän kokonaisuutta. (Työturvallisuuskeskus s.a.) MEDI Connection taas painottaa, että työhyvinvointi on yhtä kuin työntekijän sekä työyhteisön kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Sen ylläpitämiseen ei riitä kerta vuoteen järjestettävät henkilökunnan virkistyspäivät, vaan työhyvinvoinnin ylläpitäminen on sekä työntekijän, että työnantajan vastuulla. (MEDI Connection s.a.)

Työhyvinvointi on yksilön sekä koko työyhteisön kokemus siitä, millaisena työnteko sekä itse työ nähdään ja koetaan. Tämä näkyy myös ulospäin esimerkiksi asiakkaiden silmiin. Työnteko on sujuvaa sekä vastaa haastavuudeltaan työntekijöiden osaamista, eli työtä tekevä on perehdytetty oikein. Alla olen listannut työturvallisuuskeskuksen mukaisesti, miten työhyvinvoinnin voi myös nähdä sekä tuntea. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

- Arjen sujumisena ja tavoitteiden toteutumisena
- Tuen antamisena ja saamisena työn arjessa
- Hyvänä työntekijäkokemuksena
- Vetovoimaisena työyhteisönä
- Joustavuutena ja uudistumiskykenä

Rauramo (Rauramo 2009, 2) Työhyvinvoinnin portaat – työkirjassaan taas sanoo, että työhyvinvoinnin kulmakiviin kuuluvat muun muassa oppiva organisaatio, eettiset kestävät arvot, oikeudenmukainen palkka, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä työn pysyvyys. Rauramo kertoo, että yksilön perustarpeisiin tulisi kuulua ajankäytön suunnittelu, ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen, riittävä kommunikointi esihenkilön kanssa, rajojen asettaminen sekä

myönteiseen ajatteluun keskittyminen, jotta työhyvinvointi pysyisi riittävässä tasapainossa työntekijän arjessa. (Rauramo 2009, 7.)

Työhyvinvointia koskettavat työn, koko työpaikan, paikan johtamisen sekä kyseessä olevan työyhteisön rakenteet ja sovitut käytännöt. Luonnollisesti meistä jokainen näkee ja kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, mutta siihen yhdistyvien seikkojen avoin tarkastelu työpaikan sisäisesti on todella tärkeää. Työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä koko tiimin kesken on motivoivaa sekä lisää työntekijöiden keskuudessa osallisuuden tuntemusta. (Työturvallisuuskeskus s.a.). Lainsäädäntömme myös johdattaa työnantajia kehittämään työpaikkaa koko henkilöstönsä kesken, mutta siitä enemmän luvun 2.2. sisällä.

Osa Suomen pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa olevan TYÖ2030-ohjelman yhtenä tavoitteena on nostaa Suomen valtion työhyvinvointi koko maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Ohjelman muita tavoitteita ovat muun muassa nostaa Suomi digiaikakauden johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi, luoda vahvempaa yhteistoimintaa sekä luottamukseen perustuvaa työkulttuuria ja nopeuttaa eri toimintatapojen uudistamista sekä uuden teknologian hyötykäyttöä suomalaisilla työpaikoilla. TYÖ2030-ohjelma startattiin vuonna 2020 ja sen tarkoitus on jatkaa yli useiden hallituskausien. Toimintatapojen uudistuksella tähdätään suurempiin vaikutuksiin työllisyyden, kilpailukyvyn, talouden sekä Suomen työelämäbrändien osalta maailmanlaajuisesti. (TYÖ2030 s.a.)

Kyseisen ohjelman toteutuksessa hyödynnetään aikaisempien työelämän kehittämisohjelmien kokemuksia sekä tietoa työelämästä tulevaisuudessa. Sen yhteistyökumppaneita ovat työ- ja elinkeinoministeriö, eri työmarkkinajärjestöt sekä useat muut työelämän toimijat, kuten Akava, Business Finland sekä Suomen Yrittäjät. Ohjelman operatiivisesta puolesta vastaa Työterveyslaitos. (TYÖ2030 s.a.)

TYÖ2030-ohjelma tarjoaa myös samalla tietoa koronakriisistä ja siitä selviytymisestä, sillä koronakriisi teki ohjelmasta entistäkin tärkeämmän sekä ajankohtaisemman. Ohjelman yhteydessä haalitaan uusia poikkeusolojen muokkaamia työkäytäntöjä sekä selviytymistarinoita. Näitä varten on luotu nettisivu, jonne käytännöt sekä tarinat kerätään ja jonne eri työyhteisöt voivat jakaa omia vinkkejään sekä tarinoita. (TYÖ2030 s.a.)

Tämän lisäksi ohjelma on käynnistänyt johtajuusverkoston, jonka tarkoitus on jakaa menestyneiden yritysten tai julkisten organisaatioiden positiivisia kokemuksia erinomaisesta johtamisesta sekä henkilöstön osallistamisesta työpaikkojen sisällä. Ohjelma tarjoaa myös yrityksille sekä itsenäisille toimijoille sparrausapua sekä ratkaisutiimejä ajankohtaisten työelämän ilmiöiden nopeaan käsittelyyn. (TYÖ2030 s.a.)

Työterveyslaitos on koostanut ohjelman yhteydessä työelämän tilannekuvaa erilaisten tutkimusten sekä selvitysten muodossa, joiden avulla halutaan kehittää toimintamalleja ja jakaa entistä parempia käytäntöjä työelämään. Tutkimusten ja selvitysten tuottamat työhyvinvointia tukevat palvelut ja työvälineet ovat suunnattu koronakriisistä toipumiseen sekä digitalisaation ja kehittämisen tukemiseen. (TYÖ2030 s.a.) Yhtenä työelämän tilannekuvan muodostamisen osana toteutettiin vuonna 2020 #muntyö2030-kampanja, jonka tarkoituksena oli saada nuorten äänet myös kuuluviin sekä saada heidät mukaan kehittämään tulevaisuuden työelämää. Kampanjan aikana kävi ilmi, että yhä useampi nuori vaatii työltään vaihtelua sekä vaikuttamismahdollisuuksia. Suurin osa nuorista tahtoi tehdä työtä monin osin joustavasti – ajasta tai paikasta riippumatta. Kokonaisuudessaan kyseinen kampanja tavoitti yli puoli miljoonaa näyttökertaa sosiaalisen median sisällä. (TYÖ2030 s.a.)

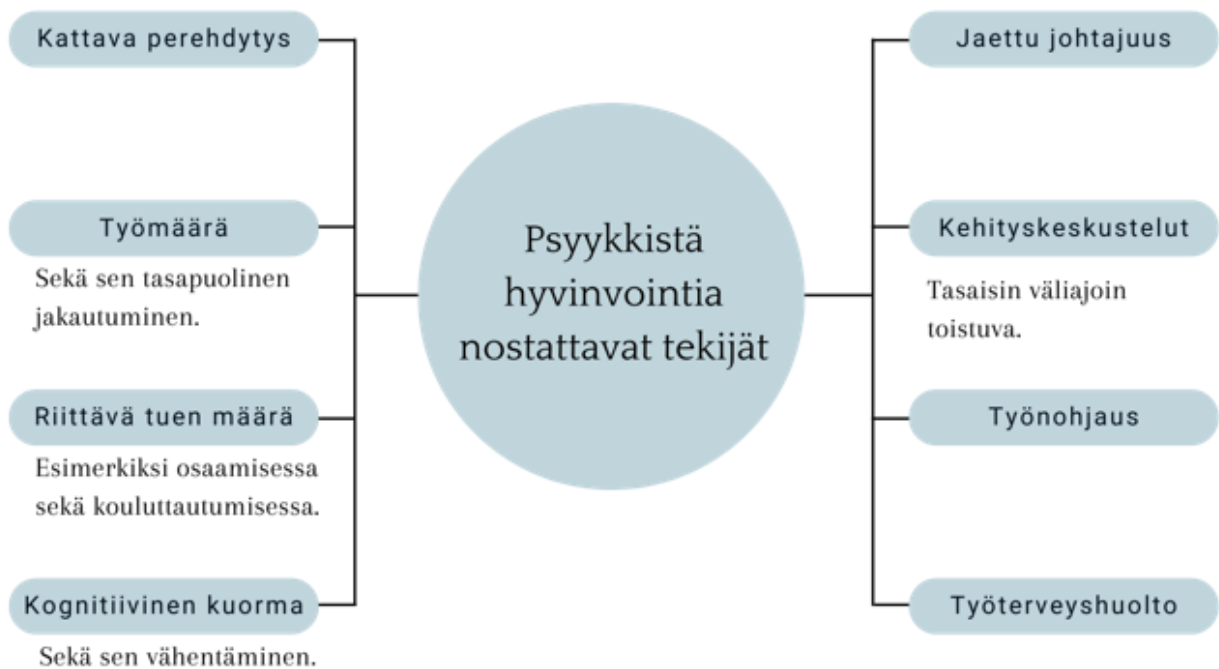
## **2.1 Psyykkinen työhyvinvointi**

Työhyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi useampi eri tekijä. Näitä ovat muun muassa fyysinen hyvinvointi, psyykkinen hyvinvointi sekä sosiaalinen hyvinvointi. (Koivuranta s.a., 4.) Tässä kappaleessa keskityn psyykkiseen hyvinvointiin, sillä sen ylläpidossa merkittävänä tekijöinä toimii työnantaja sekä työympäristö.

Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyvät muun muassa työn stressaavuus, työstä aiheutuvat paineet sekä työilmapiiri. Fyysiset olosuhteet työssä yltyvät usein monen organisaation sisällä melko hyvälle tasolle ja niiden vaikutus työhyvinvointiin onkin marginaalista. Tämän sijaan juuri psyykkinen työhyvinvointi kaipaa usein tukea ja sillä onkin monesti suuri merkitys yleiseen työssä viihtymiseen sekä sairauspoissaolojen määrään. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkisesti hyvinvoivana työntekijä kykenee suoriutumaan erilaisista elämään sisältyvistä haasteista sekä tunnistamaan omat kykynsä. Psyykkisen hyvinvoinnin tilaan sisältyy myös työssä pärjääminen ja yhteisön toimintaan osallistuminen. Työyhteisön jokainen työntekijä on tärkeä pelinappula omine vuorovaikutustaitoineen, kykyineen sekä ominaisuuksineen. Itse työpaikalla on suuri rooli psyykkisen työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja se voikin tukea kyseistä hyvinvoinnin osaluuetta ulkoisten keinojen avulla. Tällaisia keinoja ovat muun muassa työterveyshuollon palvelut, koulutusmahdollisuudet ja esimiehen sekä työyhteisön tuki. Myös terveellinen ja turvallinen työyhteisö heikentää työntekijöiden psyykkistä kuormitusta jo sinällään. (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä s.a.) Pähkinän kuoressa psyykkinen hyvinvointi tarkoittaa siis, että työntekijä viihtyy työssään sekä on tyytyväinen aikaansaamiinsa tuloksiin ja saa, sekä uskaltaa ottaa vastuuta työnsä sisällä. Sitä kohentaa työnantajan sekä työyhteisön tuki ja oma luotto itseensä sekä tekemiseensä. (Koivuranta s.a., 4).

Todella tärkeää on, että tehtävä työ kulkee käsi kädessä työntekijän omien tavoitteiden sekä ammatillisen osaamisen kanssa, työntekijällä on mahdollisuuksia kehittyä ja että työn antamat haasteet nostattavat psyykkistä hyvinvointia. (Koivuranta s.a., 4.) Luonnollisesti, epämiellyttävä, tasapaksu tai tylsä työ ei rikastuta kenenkään psyykkistä hyvinvointia – päinvastoin! Kuitenkin myös työntekijällä itsellään on osavastuu psyykkisen hyvinvointinsa ylläpidossa. Siihen voi itse vaikuttaa esimerkiksi nukkumalla riittävät yöunet, huolehtimalla omasta fyysisestä kunnostaan, rentoutumalla tai olemalla avoin työyhteisönsä sisällä. (Koivuranta s.a., 4.) MEDI Connection taas sanoo, että psyykkisen hyvinvoinnin tasapainoon vaikuttavat edellä mainittujen asioiden lisäksi ihmissuhteet, itsetunto, tunnetaidot sekä yksilölle mielekäs tekeminen arjessa. (MEDI Connection s.a.) Alla olevassa kuvassa 1 on listattu psyykkistä hyvinvointia nostattavia tekijöitä, jotka perustuvat Jyväskylän koulutuskuntayhtymän tekstiin psyykkisestä hyvinvoinnista. (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä s.a.)



Kuva 1. Psyykkistä hyvinvointia nostattavat tekijät (mukaiillen Jyväskylän koulutuskuntayhtymä s.a.)

## 2.2 Työpaikan vastuu työntekijän hyvinvoinnista

Suomen laki velvoittaa työnantajia tietyntylaisiin toimiin työpaikan sisällä erinäisien osa-alueiden sisällä. Työlainsäädännön tarkoitus on tukea heikommassa asemassa olevaa osapuolta, eli yleisesti ottaen työnantajan ja työntekijän välillä kyseinen heikompi osapuoli on työntekijä. Lakien lisäksi työlainsäädäntöön sisältyy suuri määrä muita asetuksia ja säädöksiä, joiden tarkoituksena on tukea työntekijän asemaa sekä kyseessä olevan yhteisön työhyvinvoinnin toteutumista (Suojanen, Savolainen, Korte & Vanhanen 2015, 591.) Työelämän sisällä merkittävimmät lait ja säädökset koskevat työ- sekä työehtosopimuksia, työturvallisuutta sekä -terveyttä, työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa, työaika, yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa. Tämän kappaleen sisällä keskityn niihin osiin Suomen laissa, joilla on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin työpaikan sisällä.

Työnantajan vastuulla on huolehtia, että sekä työ että työympäristö ovat turvallisia eikä niistä seuraa terveydellistä uhkaa työntekijöille. Suomen työturvallisuuslaki (laki työturvallisuudesta 738/2002) velvoittaa työnantajaa tuntemaan sekä arvioimaan työympäristön todennäköiset riskit ja vaarat sekä minimoimaan ne parhaansa mukaan. Työnantaja sekä työterveyshuolto ovat veloitettuja antamaan jokaiselle työntekijälle ohjeistuksia terveyshaittojen sekä mahdollisten vaarojen karttamiseksi. Tässä tapauksessa itse työntekijä on myös velvollinen noudattamaan saamia ohjeistuksia. (Naumanen, P. 17.12.2018.)

Työyhteisön esimiehillä sekä johtajilla on kuitenkin yhtä lailla vastuu omasta työhyvinvoinnista, terveydestä, elintavoista, asenteesta sekä osaamisesta, kuin työntekijöilläkin. Omalla toiminnallaan esimiehet sekä johtajat toimivat suunnannäyttäjinä sekä esimerkkeinä yhteisön muille työntekijöille. Esimiestyö sekä johtaminen ovat loppujen lopuksi osa henkilöstön palvelemista ja sillä on suuri merkitys työilmapiirille sekä työntekijöiden tarvitsemalle tuelle. (Naumanen, P. 17.12.2018.)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 1. luvun 1. § kerrotaan, että kyseisen lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn takaamiseksi sekä ylläpitämiseksi. Laki ennalta ehkäisee sekä torjuu mahdollisia työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen sekä henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 1. luvun 1. § mukaan:

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.

Työsopimuslain (laki työsopimuksesta 26.1.2001/55) mukainen työsopimus merkitsee työnantajalle ennakonpidätysvelvollisuutta, eli hänen on maksettava työntekijöidensä palkan lisäksi myös

sosiaaliset kulut (Suojanen ym. 2015, 593.) Työsopimuslain (26.1.2001/55) 2. luvun 2. § mukaan on myös velvoitettu tasapuolisesta kohtelusta sekä syrjintäkiellosta seuraavasti:

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Suomessa on myös erikseen toiminnassa yhdenvertaisuuslaki (laki yhdenvertaisuudesta 30.12.2014/1325), jonka 2. luvun 7. § sisällä työnantajan velvollisuuksista määrätään seuraavanlaisesti:

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojevaluottuutetulla.

Työnantajalla on velvoitus järjestää jokaiselle työsuhteessa olevalle työntekijälleen ehkäisevä työterveyshuolto (Työterveyslaitos s.a.) Kyseisen toiminnan on kuitenkin tapahduttava työnantajan, työntekijän sekä työterveyshuollon yhteistyönä (Lakimiesliitto 2019, 62.) Työterveyshuoltolain (laki työterveyshuollosta 21.12.2001/1383) 2. luvun 4. § velvoitetaan seuraavaa:

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin tässä laissa säädetään.

Kun työntekijä sairastuu, on työnantaja velvoitettu maksamaan työntekijälle sairausajan palkkaa. Työntekijä on laillisesti oikeutettu täyteen palkkaansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun saakka, jos työntekijän työsuhde on ollut voimassa vähintään kuukauden ajan. (Suojanen ym. 2015, s. 610.) Työnantaja on velvoitettu olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon työntekijänsä työkykyä koskevista mahdollisista muutoksista. Jotta työterveyshuolto pystyisi arvioimaan työntekijöiden työkykyä sekä työssä jatkamismahdollisuuksia, on työnantaja velvoitettu

ilmoittamaan työntekijänsä sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viime kädessä silloin, kun työntekijän poissaolo on kestänyt kuukauden ajan. (Lakimiesliitto 2019, 62.)

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, sitoutunut, luova, tehokas sekä tuottavainen.

Työhyvinvointiin panostaminen siis tukee jokaista edellä mainittua adjektiivia. Hyvinvoiva työyhteisö myös ennaltaehkäisee sekä vähentää sairauspoissaoloja. Työhyvinvointi palvelee työntekijän elämänhallintaa ja kannustaa pitämään itsestä huolta työn ulkopuolella. Usein sanotaan, että työ- ja vapaa-aika olisi hyvä pitää toisistaan erossa, on niillä kuitenkin vaikutusta toisiinsa. Hyvinvoiva työyhteisö ilmentyy myös organisaation ulkopuolisten silmiin positiivisesti, joka edesauttaa mahdollisten uusien työntekijöiden saantia remmiin mukaan. (Terveystalo s.a.)

### 3 Koronapandemia

Koronavirustauti, COVID-19, on SARS-CoV-2-viruksen aiheuttama tartuntatauti, jonka havaittiin ensimmäisen kerran tarttuneen ihmiseen joulukuussa 2019 (World Health Organization s.a.)

Virusta on aikaisemmin tavattu vain eläimillä, esimerkiksi sioilla, lepakoilla sekä linnuilla.

Koronavirusta on havaittu eri puolilla maailmaa useita erilaisia, ja jotkut näistä aiheuttavat muita viruksia vakavampaa sairastelua. Koronavirus voi siis olla hyvinkin vakava tauti ja on aiheuttanut miljoonia kuolemantapauksia ympäri maailmaa sekä pysyviä terveysongelmia joillakin sairaudesta selvinneillä. (Johns Hopkins Medicine s.a.)

Suurin osa virustartunnan saaneista kokee lievä tai keskivaikean hengityselinsairauden ja paranee ilman erityishoitoa (World Health Organization s.a.) Tavallisimpia koronaviruksen aiheuttamia oireita ovat muun muassa yskä, kuume, hengitysvaikeudet, lihas- sekä päänsärky sekä maku- ja hajuaistin heikkeneminen (Johns Hopkins Medicine s.a.)

Paras tapa ehkäistä tai hidastaa tartunnan etenemistä on olla tietoinen taudista ja sen leviämisestä. Yleisiä maailmanlaajuisia ohjeistuksia ehkäistä viruksen leviämistä ovat olleet ihmiskontaktien välttäminen, mahdollisten turvavälien pitäminen, tarkka käsihygieniä sekä kasvomaskin käyttö. (World Health Organization s.a.) Tämän kaltaiset ehkäisytöimet luonnollisesti hankaloittivat palvelualojen toimintaa – kuinka ihmiset kävisivät esimerkiksi ravintoloissa turvaväleihin ja ilman maskia?

#### 3.1 Koronan vaikutus toimialalla

Koronavirus aiheutti suurta vahinkoa eri palvelualojen toimintaan. Suomen valtio siirtyi uuden valmiuslain mukaisesti toimiin ensimmäisen kerran maaliskuussa 2020, joka tarkoitti huomattavia poikkeusoloja koko kansan keskuudessa. Kun Suomi otti käyttöön erilaisia kokoontumisrajoituksia ihmisten epätietoisuus sekä hätä konkretisoitui nopeaan tahtiin. Tämä aiheutti kansan keskuudessa suuria muutoksia toiminta- sekä kulutustavoissa ja näin koronaviruksen aiheuttama pandemia iski kovaa palvelualojen työntekijöihin, kuten mahdollisuuteen ansaita elantoa töitä tekemällä. Siinä missä monella muulla alalla oli mahdollista siirtyä etätöihin kotoa käsin, ei palvelualoilla ollut lähtökohtaisesti samanlaisia mahdollisuuksia. Tämä aiheutti suuren määrän lomautuksia sekä työttömyyttä koko alan sisällä. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Suomen valtio siirtyi ensimmäisen kerran valmiuslain mukaisesti poikkeusoloihin maaliskuussa 2020. Tällöin maan rajat suljettiin matkustajaliikenteeltä, julkisia kokoontumisrajoituksia asetettiin voimaan ja monet laitokset, kuten koulut ja urheilutilat suljettiin kolmen kuukauden ajaksi. Samaan aikaan myös ravintolat suljettiin asiakkailta niin, että ravintolatoimintaa pystyttiin harjoittamaan vain

take away-myyntin muodossa. Seuraava samankaltainen ravintoloiden sulkutila alkoi vuoden 2021 maaliskuussa, jota kesti yli kuukauden ajan. Viruksen eri varianttien käytyä ilmi, uusia alueellisia rajoituksia tuli käyttöön useina eri ajankohtina. Viimeiset rajoitukset ravintola- ja tapahtuma-alan toiminnalle poistettiin asteittain vasta helmikuun 2022 aikana. Tässä vaiheessa pandemia oli kolhinut palvelualoja ja sen työntekijöitä noin 2 vuoden ajan. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Suurimmat kriisit palvelualojen liikevaihdon osalta tapahtuivat huhtikuussa 2020 sekä tammikuussa 2021. Tällöin suurinta tappiota tekivät majoituspalvelut sekä ravitsemistoiminta. Tämän aiheuttivat esimerkiksi Suomen valtion asettamat erinäiset kokoontumisrajoitukset sekä sulkutilat ja ulkomaisten matkailijoiden suuri puute eri valtioiden rajojen sulkemisen vuoksi. Maan rajat suljettiin matkustajaliikenteeltä useiden kuukausien ajaksi, joka aiheutti sen, että matkailuala kärsi matkailijoiden suuresta puutteesta. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.) Kesäkuussa 2020 jopa 57 % Matkailu- ja ravintola-alan etujärjestö MaRa ry:n jäsenyrityksistä arvioi, että heidän liikevaihtonsa oli tuohon aikaan noin puolet pienempi aikaisempaan vuoteen 2019 verrattaessa. Lomautusten sekä työsuhteiden irtisanomisten luvut jatkoivat samaa tarinaa – jopa 83 % matkailu- sekä ravintola-alan yrityksistä joutui lomauttamaan henkilöstöään. Näistä yrityksistä 13 % joutuivat myös pandemian vuoksi irtisanomaan osan henkilöstöstään. Myös konkurssia pelättiin 20 % osalta alan yrityksiltä, koska rajoitukset vaikuttivat negatiivisesti sekä yritysten, että alan työntekijöiden toimeentuloon. (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry, 2020.)

Alan avoimien työpaikkojen määrä romahti näkyvästi huhtikuussa 2020. Tällöin erityisesti kaupan alalla sekä matkailu- ja ravintola-alalla ei ollut erinäisten koronarajoitukset vuoksi mahdollisuutta palkata uusia tekijöitä alalle. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Vuoden 2021 kesäkuussa Matkailu ja ravintolapalvelut MaRa ry teki oikeuskanslerille kantelun valtioneuvoston asetuksesta liittyen jatkuneisiin koronarajoituksiin alan sisällä. Tällöin MaRa toi esille, että ravitsemisliikkeiden aukiolo- sekä anniskeluaikaa ei voisi enää rajoittaa, sillä silloisen tartuntalain 58 §:n 3–5 momentin lailliset perusteet eivät enää kohdanneet Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen antaneen tilannearvion kanssa. Rajoituksia kuitenkin jatkettiin ja kantelulla ei päästy toivottuun lopputulokseen, eli rajoitusten purkamiseen saman tien. (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry 2021.)

Matkailu- ja ravintola-alan etujärjestö MaRa ry:n toimitusjohtaja Timo Lappi kertoi kesäkuussa 2022 MTV:lle antamassa haastattelussaan, kuinka pandemia-aika jätti matkailu- ja ravintola-alalle suuren loven työntekijöiden saralla – jopa 20 000 työntekijää jätti alan taakseen, joka vaikuttaa suuresti alan toipumiseen koronakriisistä. Alalla kärsitään siis yhä edelleen, vaikka pandemian alusta tulee pian kuluneeksi kolme vuotta. Suuren työvoimapulan vuoksi monet ravitsemusliikkeet

ovat pakon edessä joutuneet esimerkiksi supistamaan aukioloaikojaan tai sulkemaan liikkeen väliaikaisesti tai jopa kokonaan. (MTV, 2022.)

### **3.2 Koronan vaikutus alan työntekijöihin**

Maailman terveysjärjestö WHO julisti maaliskuussa 2020, että koronavirus oli äitynyt koko maailman kattavaksi pandemiaksi (World Health Organization s.a.) Tämän myötä ensimmäiset rajoitukset Suomenkin sisällä astuivat voimaan ja palvelualat kokivat ensimmäiset kompastuskivensä. Ravintoloiden suljettua ovensa tai siirryttyä pelkkään take away-myyntiin, suurin osa alan työntekijöistä lomautettiin työstään täysin. Lomautuksien osalta pandemian ajan suurin piikki nähtiin huhtikuussa 2020, jolloin matkailu- ja ravintola-alan työntekijöitä oli lomautettuna liki 30 000 henkeä. Seuraava suuri piikki tapahtui maaliskuussa 2021, jolloin lomautettuina oli yli 15 000 työntekijää. Vielä kesän 2021 aikana tuhannet ravintola- ja suurtaloustyöntekijät kärsivät lomautuksista, vaikka alalla arvioitiin kärsivän suuresta työvoimapulasta. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Palvelualojen ammattiliitto PAM sopi työnantajaliittojen kanssa väliaikaisia muutoksia koskien työehtosopimuksia, joiden tarkoituksena oli pelastaa työpaikkoja sekä saada aikaiseksi mahdollisimman joustava toimintamalli kriisitilanteen ajaksi. Suomen lainsäädäntömuutokset otettiin huomioon myös työehtosopimuksissa. Tämä vaikutti suuresti alan työntekijöiden elannon saamiseen. Näillä muutoksilla oli sekä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Työlainsäädännön väliaikaiset muutokset koskivat muun muassa lomautuksia, työsuhteen laatua, kestoja sekä irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoitetta. Uuden työsopimuslain mukaisesti työnantajan on ollut jatkossa annettava työntekijälle ilmoitus mahdollisesta lomautuksesta 5 päivää ennen lomautuksen alkua. Ennen pandemiaa tämä aika on ollut 14 päivää. Työnantajalla on myös ollut oikeus lomauttaa jopa määräaikaisia työntekijöitä samoja ehtoja noudattaen, kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa olleita työntekijöitä. Normaalityösuhteessa määräaikainen työsuhde on toiminut niin sanottuna suojana työntekijän lomautukselle, ellei työsuhde ole solmittu tarkoituksena sijaistaa toista työntekijää. Työsuhteen koeaikaan tuli myös muutos, jossa työntekijän työsopimus oli mahdollista purkaa taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Ennen tämä ei ollut laillisesti mahdollista. Irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoitetta pidennettiin 4–6 kuukaudesta 9 kuukauteen, jos työnantaja tarvitsee tämän ajan sisällä työntekijöitä samankaltaisiin tehtäviin mistä työntekijä oli aikaisemmin irtisanottu. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Poikkeustilan loputtua edellä mainittujen lakimuutosten voimassaolo tai vaikutusaika on päättynyt, eli ne eivät enää ole laillisesti hyväksyttäviä (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Keväästä 2020 lähtien asetettiin voimaan monia lakimuutoksia, joilla oli suoria vaikutuksia palvelualojen työntekijöiden arjessa. Kyseiset muutokset olivat voimassa aikavälillä 16.3.-31.12.2020. Tällaisia muutoksia olivat muun muassa yksinyrittäjien väliaikeinen oikeus työttömyysturvaan sekä eri työttömyyskassojen mahdollisuus myöntää työttömyysturvaa ennakkoon. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

### **3.3 Liian iso lasku yhdelle – kampanja**

Palvelualojen ammattiliitto PAM aloitti tammikuussa 2022 kampanjan, jonka tavoitteena oli nostaa esiin koronarajoituksista kärsineiden tilanteita ja saada koronarajoitusten vuoksi työttömäksi jääneille sekä lomautetuille työntekijöille täysi korvaus menetyksistään. Kampanjalla haluttiin myös osoittaa, että työttömyysturvan käyttö menetysten korvaamiselle pandemian kaltaisissa tilanteissa on väärin. Yksi kampanjan päänostoista oli osoittaa, että alan työntekijät eivät ole voineet vaikuttaa pandemian tilanteeseen eivätkä varsinkaan poistaa globaaliksi yltynyttä pandemiaa millään toimin. Kampanja oli voimassa tammi-helmikuussa 2022. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Kampanjan toimia olivat muun muassa julkaista juttuja sekä sitaatteja palvelualojen työntekijöiden ahdingosta koronapandemian ajalta, olla asian tiimoilta suuresti esillä mediassa, uutiskirje suoraan päättäjille sekä some- artikkeli a- ja bannerimainonta. PAM toteutti myös useita ministeri- ja avustajatapaamisia sekä yhteydenottoja suoraan päättäjille. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

Kampanjalla saavutettiin noin miljoona suomalaista, PAM:n www-sivujen sivustoliikenne nousi aiemmasta noin 25 % verran ja kampanjoijan aihetta koskevat Facebook-päivitykset orgaaninen näkyvyys ylsi liki 170 000. Kampanjan tiimoilta työntekijöiden tilannetta saatiin siis suurilta osin esiin medialle sekä päättäjille, mutta sen päätavoite jäi saavuttamatta. (Palvelualojen ammattiliitto 2022.)

## 4 Tutkimussuunnitelma ja sen toteuttaminen

Määrällisellä, eli kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimuksen menetelmäsuuntausta, jolla kuvataan ja tulkitaan tutkittua asiaa tilastojen sekä numeroiden avulla. Tämän kaltaisen tutkimuksen sisällä haetaan luokitteluja, syy- ja seuraussuhteita, vertailua sekä numeerisia tuloksia, joiden avulla pyritään selittämään tapahtunutta ilmiötä. (KOPPA 2015.) Kvantitatiivista tutkimusta tehdessä vastauksia tarvitaan vähintään 100, jotta tutkimuksen tulokset voidaan todeta luotettaviksi. Usein kysymyksissä esiintyvät arkaluontoiset aiheet, kuten terveys, voivat vaikuttaa vastauksiin negatiivisesti, mutta tätä on mahdollista ehkäistä sillä, että kyselyyn vastanneet henkilöt pysyvät anonyymeina. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 121.)

Jo tutkimukseni alkuvaiheessa minulle oli selvää, että tahdon toteuttaa sen täysin anonyymina. Tutkimuksen ohessa toteutettu kysely sisältää kysymyksiä muun muassa terveydestä sekä toimeentulosta, jotka saattavat olla monelle arkoja sekä henkilökohtaisia aiheita. Kysely sisältää myös avoimia vastausvaihtoehtoja, jotka syventävät vastauksia ja tulokset eivät ole liian pinnallisia. Kyselytutkimus rakennettiin Webropool-työkalun avulla.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaista ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointi oli koronapandemian aikana vuosina 2020–2022, ja kuinka se on mahdollisesti muuttunut. Lisäksi tahdon selvittää, kuinka työhyvinvoinnin tärkeys on näkynyt haastavien vuosien aikana ja kuinka työnantajat ovat osallistuneet työhyvinvoinnin parantamiseen tai ylläpitämiseen näinä haastavina aikoina. Tutkimuksen tarkoitus on siis ollut tutkia työhyvinvointia, sen kehitystä sekä tärkeyttä ja kyselyä apuna käyttäen tutkia, kuinka palvelualalla työskentelevät ovat nähneet ja kokeneet sen henkilökohtaisesti omassa elämässään. Tutkimus on toteutettu määrällisenä tutkimuksena.

Tutkimuksen pääongelma on: Millaiset vaikutukset koronaviruksen aiheuttamalla poikkeustilalla on ollut ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin? Tässä tapauksessa työni ei anna absoluuttista totuutta, sillä kohderyhmänäni ei ole alan jokainen työntekijä, vaan muutaman ravintola-alan eri Facebook-ryhmän jäsenet. Edellä mainittuun pääongelmaan haen vastauksia seuraavia alaongelmia apuna käyttäen: Miten työhyvinvointi ja sen tärkeys on mahdollisesti muuttunut vuosina 2020–2022? Kuinka työhyvinvoinnin tärkeys on näkynyt haastavien pandemiavuosien aikana? Miten työnantajat ovat osallistuneet työhyvinvoinnin ylläpitämiseen pandemian aikana?

### 4.1 Kohderyhmä ja otanta

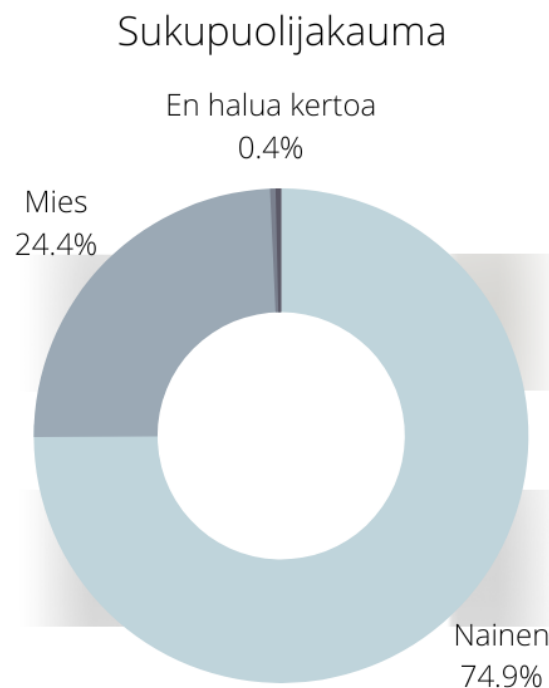
Opinnäytetyöni ohessa toteutettavan tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui kaksi Facebookissa ylläpidettävää ryhmää – RT-Afterwork sekä Ravintolayhteisö. Rajasin kyselyn edellä mainittujen

ryhmien sisällä, sillä halusin kyselyyni vastauksia vain henkilöiltä, jotka työskentelivät ravintola-alalla koronapandemian jyllätessä maailmalla.

Tutkimus jaettiin kohderyhmälle, eli ravintola-alan työntekijöille suoraan Facebook-ryhmien kautta. Tutkimus on toteutettu siis ravintola-alan työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimustulokset eivät kuitenkaan toki kerro absoluuttista totuutta ravintola-alan työntekijöiden mielipiteestä asian tiimoilta, mutta vastauksista käy ilmi ryhmien jäsenten kokemuksia työhyvinvoinnista koronapandemian ajalta.

## 4.2 Tutkimuksen toteutus ja analysointi

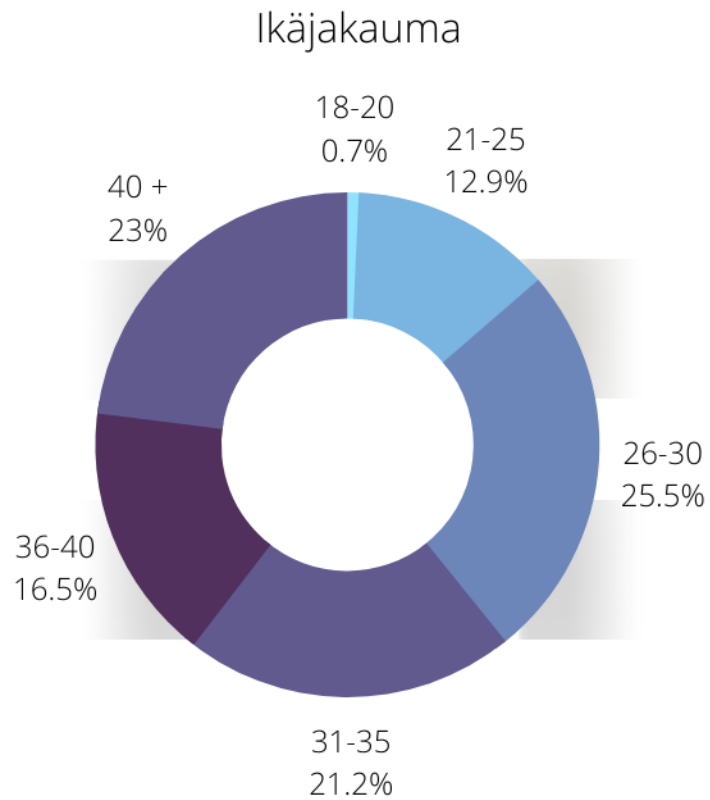
Kvantitatiivinen kyselytutkimus toteutettiin aikavälillä 26.-30.11.2022. Ryhmissä, johon kysely jaettiin, on yhteensä noin 13 000 jäsentä. Kyselyyn vastasi 279 ravintola-alan työntekijää. Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 17 kysymystä, joista kolme näkyivät vain heille, jotka vastasivat tiettyihin kysymyksiin tietyllä tavalla. Viiteen kysymykseen oli mahdollista vastata avoimesti omin sanoin ja yksi oli avoimia ajatuksia varten kyselyn aiheen tiimoilta.



Kuva 2. Kohderyhmän sukupuolijakauma

Tutkimus toteutettiin täysin anonymisti ja vastaajilta ei kerätty yhteystietoja lainkaan. Vastaajista 209 (74,9 %) olivat naisia ja 68 (24,4 %) miehiä. Kaksi (yhteensä 0,8 %) vastaajista eivät halunneet kertoa sukupuoltaan tai valitsivat vastausvaihtoehdon ”muu” (Kuva 2). Suurin osa vastaajista olivat 26–30-vuotiaita (25,5 %). Toiseksi eniten kyselyyn vastasi yli 40-vuotiaat (23,0 %)

henkilöt ja kolmanneksi eniten 31–35-vuotiaita (21,2 %) henkilöitä. Neljänneksi asteikolla tulivat 36–40-vuotiaat (16,5 %) ja viidenneksi 21–25-vuotiaat (12,9 %). Vähiten kyselyyn vastasi 18–20-vuotiaat (0,7 %) henkilöt (Kuva 3).



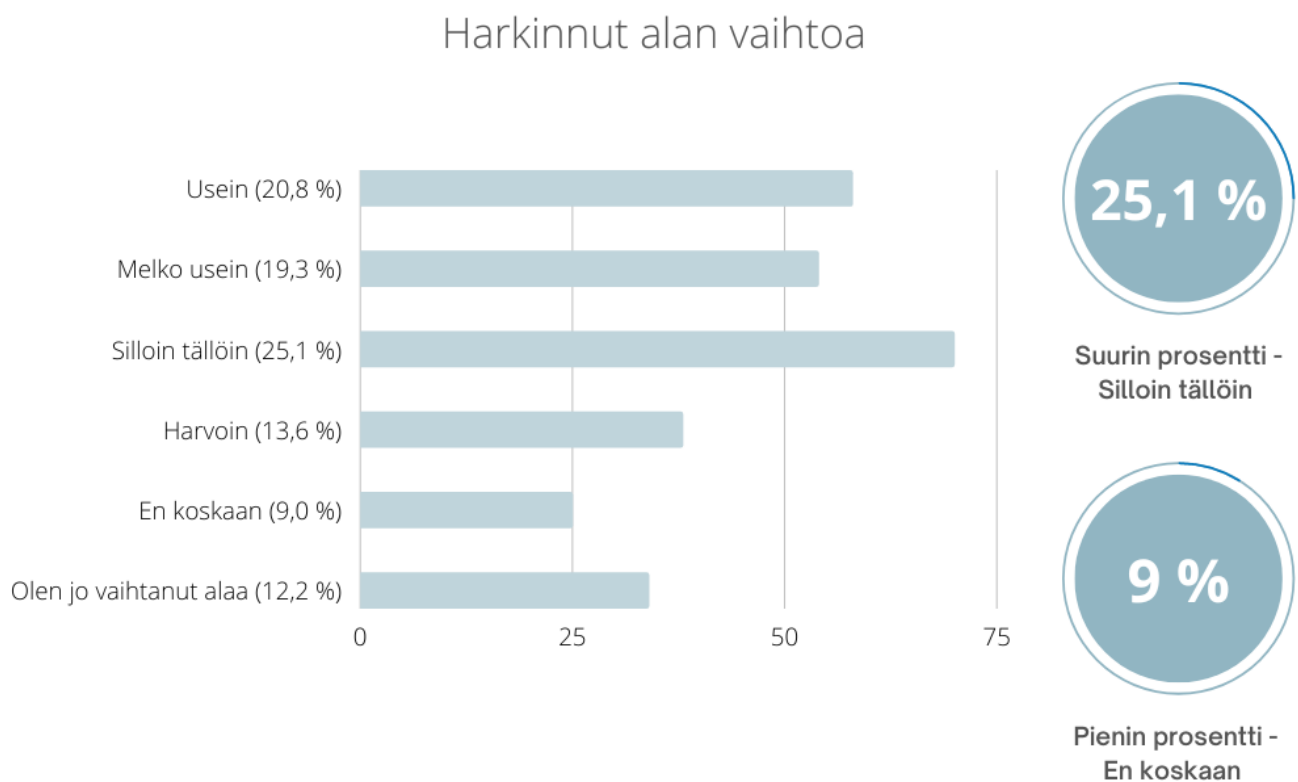
Kuva 3. Kohderyhmän ikäjakauma

## 5 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksia on avattu tekstimuotoon kuvien ja taulukoiden avulla. Suurimmassa osassa kuvista tai kaavioista vastaajien määrä sekä niiden prosentuaalinen määrä on jätetty näkyville selkeyden vuoksi. Näiden lisäksi olen nostanut työni rinnalle suoria lainauksia kyselyyn vastanneiden vastauksia. Avoimiin vastauskenttiin saamiani vastauksia löytyy liitteistä (Liite 2). Avointen vastausten pohjalta olen tuonut usein toistuneita teemoja esille. Vastaukset ovat suoria lainauksia kyselyyn vastanneilta ihmisiltä.

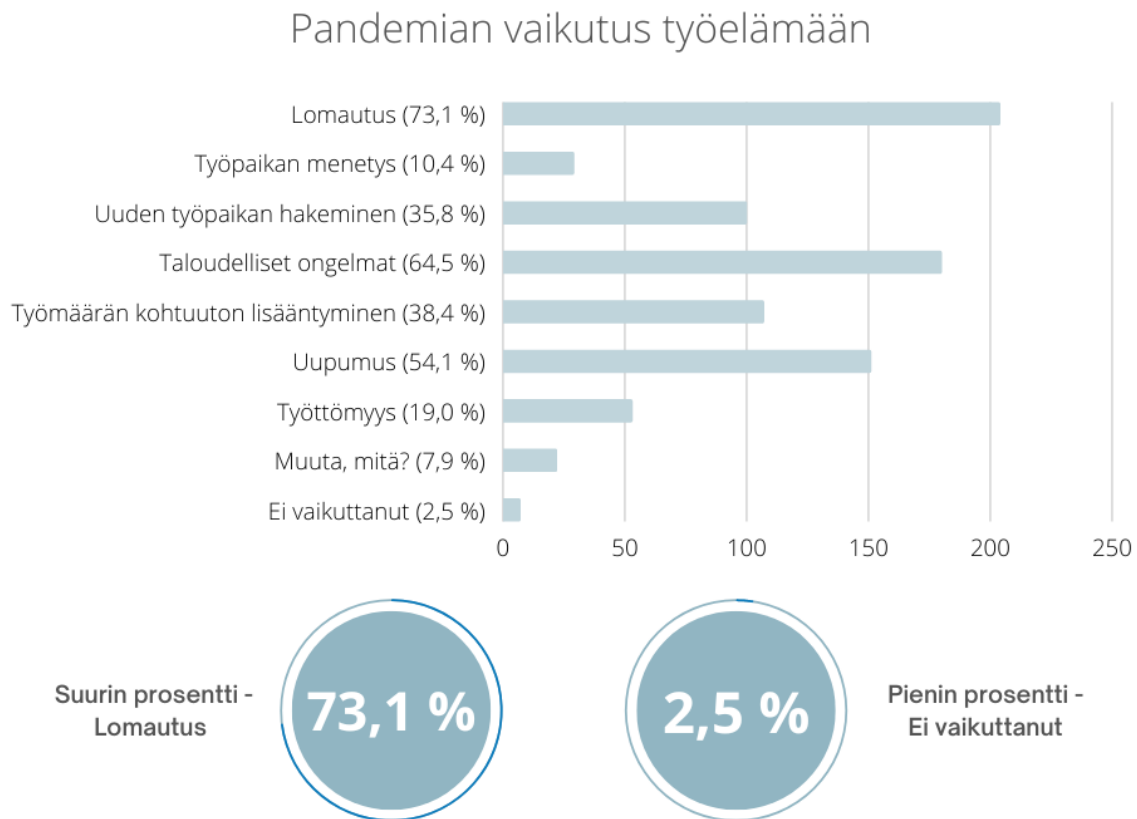
Ensimmäiseksi tarkastellaan pandemian vaikutuksia alan vaihdon mahdollisuuteen, vastanneiden työhön sekä mahdollisten lomautuksien keston. Tässä kohtaa mukana oli myös yksi avoin kenttä koskien pandemian vaikutuksia työntekoon.

Kuten jo mainitsin kappaleen ”Koronan vaikutus toimialalla” – sisällä, moni rautainen palvelualan ammattilainen vaihtoi alaa Suomen valtion rajoitusten vuoksi. Kyselyyni vastanneiden kesken 12,2 % vastaajista vaihtoi alaa pandemian myötä. 25,1 % vastaajista ovat ajatelleet alan vaihtoa silloin tällöin, 19,3 % melko usein ja 20,8 % usein. Vain 13,6 % vastaajista on ajatellut alan vaihtoa harvoin ja 9,0 % ei koskaan. On siis selvää, että pandemia on saanut monet harkitsemaan alan vaihtoa tai jo vaihtanut alaa (Kuva 4).



Kuva 4. Kohderyhmän alan vaihdon harkinta

Kysymykseen pandemia vaikutuksista työelämään jopa 73,1 % olivat lomautettuina pandemian aikana. Myös taloudellisista ongelmista (64,5 %), uupumuksesta (54,1 %) sekä työmäärän kohtuuttomasta lisääntymisestä (38,4 %) kärsivät monet. Uutta työpaikkaa on hakenut 35,8 % vastanneista, työttömyydestä kärsinyt 19,0 % ja työpaikan ovat menettäneet kokonaan 10,4 % vastanneista. Vain 2,5 % vastanneista pandemia ei vaikuttanut työelämään lainkaan (Kuva 5).



Kuva 5. Pandemian vaikutus kohderyhmän elämään

Tämän kysymyksen sisällä oli myös vastausvaihtoehto ”Muuta, mitä?”, joka mahdollisti vastaajan kertoa pandemian vaikutuksista työelämäänsä avoimin sanoin. Avointen kysymysten sisällä esille nousi selkeästi seuraavat teemat: siirto kaupanalalle ja sille tielle jääminen, uuden alan opiskelu sekä mielenterveyden kanssa kamppailu.

Moni vastaajista hakeutui pandemian aiheuttamien rajoitusten myötä opiskelemaan uutta alaa tai sai työnantajaltaan siirron kaupanalalle. Kun paluu vanhoihin töihin oli taas ajankohtaista, ei se enää monia kiinnostanut. Ravintola-alan epävarmuus sekä kohtuuton työmäärän lisääntyminen ei enää houkuttellut palaamaan ja monien kohdalla mielenterveysongelmat sekä burn out varjostivat vanhaan työhön paluuta. Seuraavaksi olen koonnut muutaman noston avointen vastausten joukosta. Vastaukset ovat suorina lainauksia.

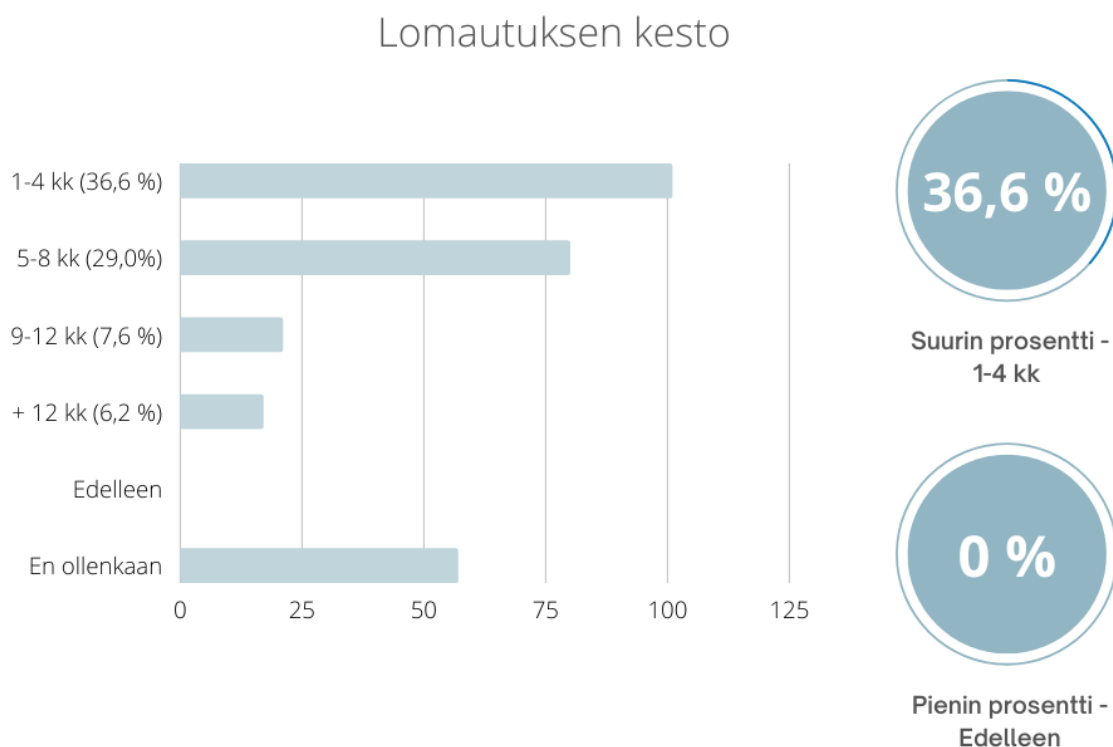
Mielenterveyden kanssa tasapainottelua, muun muassa burn out, ahdistuneisuus, paniikkihäiriö, unettomuus, liikanukkuminen sekä masentuneisuus.

Ravintolasulun aikana työnantaja siirsi konsernin marketteihin töihin, sama palkka ja samat tunnit.

Meidät laitettiin kysymättä ison firman puolesta ihan erilaiseen työhön, joka aiheutti vanhojen mielenterveysongelmien aktivoitumisen.

Suuryritys, jolle olin ravintolatöissä veti välistä minulta ja muilta esim. lomautetuilta ja sitten töihin palautuneilta, kohtuuttomilla työmäärillä puurtavilta, työntekijöiltä palkoista. Oli taistelun takana saada mitään takaisin, ja paloin loppuun. Vaihdoin alaa tammikuussa 2021. Tein neljälle firmalle töitä saadakseni rahat riittämään, lopulta tilanne oli se, etten tiennyt vuorojani kuin aikaisintaan 48 h ennen, ja tein joko 0–4 h tai 50–70 h. Mielenterveys kärsi, kun ei pystynyt tekemään mitään suunniteltua.

Osa vastanneista mainitsi myös positiivisista vaikutuksista työelämään pandemian ajalta. Tällaisia olivat muun muassa ylennys, vakituisen työsopimuksen saaminen sekä uuden mielekkään työn löytyminen.



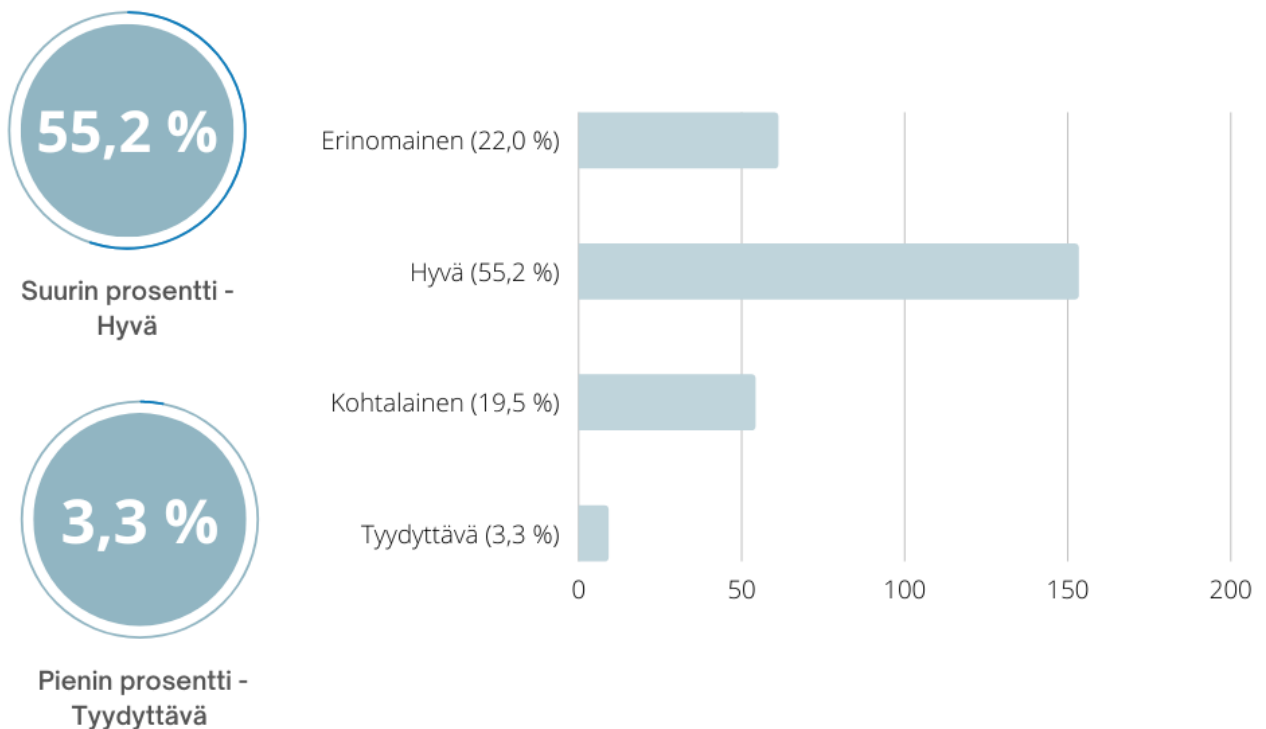
Kuva 6. Kohderyhmän lomautusten kesto

Vastanneista ravintola-alan työntekijöistä 101 (36,6 %) olivat lomautettuina 1–4 kk ajan. 80 vastanneista (29,0 %) olivat lomautettuina 5–8 kk ja 57 (20,6 %) eivät kärsineet lomautuksesta

ollenkaan. 9–12 kk ajan lomautettuina olivat 21 (7,6 %) vastaajaa, yli vuoden 17 (6,2 %) vastaajaa ja tällä hetkellä lomautuksesta ei kärsi kukaan kyselyyn vastanneista. Vastausten perusteella suurin osa vastaajista olivat lomautettuina vain sulkutilojen ajan, kun luonnollisesti ravintoloiden ollessa kiinni työn tekeminen oli mahdotonta.

Suurin osa kyselyyn vastanneista, 153 (55,2 %), koki heidän työhyvinvointista olleen hyvällä mallilla ennen pandemian alkua (Kuva 7). 61 (22,0 %) vastaajista kertoi sen olleen erinomaista, 54 (19,5 %) kohtalaista ja 9 (3,3 %) tyydyttävää. Suurin lohko vastaajista oli siis tyytyväisiä työpaikkojensa työhyvinvointiin.

### Työhyvinvointi ennen pandemian alkua



Kuva 7. Työhyvinvointi ennen pandemian alkua

Vastaajilla oli myös mahdollisuus kertoa, kuinka työhyvinvointi ilmeni työpaikalla ennen pandemian alkua. Vastauksien joukossa nousi muiden ylitse seuraavat teemat: hyvä yhteishenki, riittävä osaavan henkilökunnan määrä, hyvät työsuhte-edut sekä tasaisesti jakautunut työmäärä. Alla muutama ote vastauksista. Otteet ovat suoria lainauksia vastaajilta.

Ennen pandemiaa ilmapiiri oli motivoitunut ja iloinen. Pandemian alettua hymy hyytyi ja taloudelliset tavoitteet aiheuttivat lomautuksia, ja töihin jääneet kantoivat kohtuuttoman taakan. Toiset uupuivat, toiset masentuivat. Itse uupumus iski ja en ole toipunut vielä.

Organisaatiossa pyritään panostamaan työhyvinvointiin rahallisesti. Ison firman etuja.

Tiimillä oli hyvä asenne työtä kohtaan sekä henkilökunta oli ammattitaitoisia, jolloin ei syntynyt eripuraa, uupumusta tai tehokkuuden laskua.

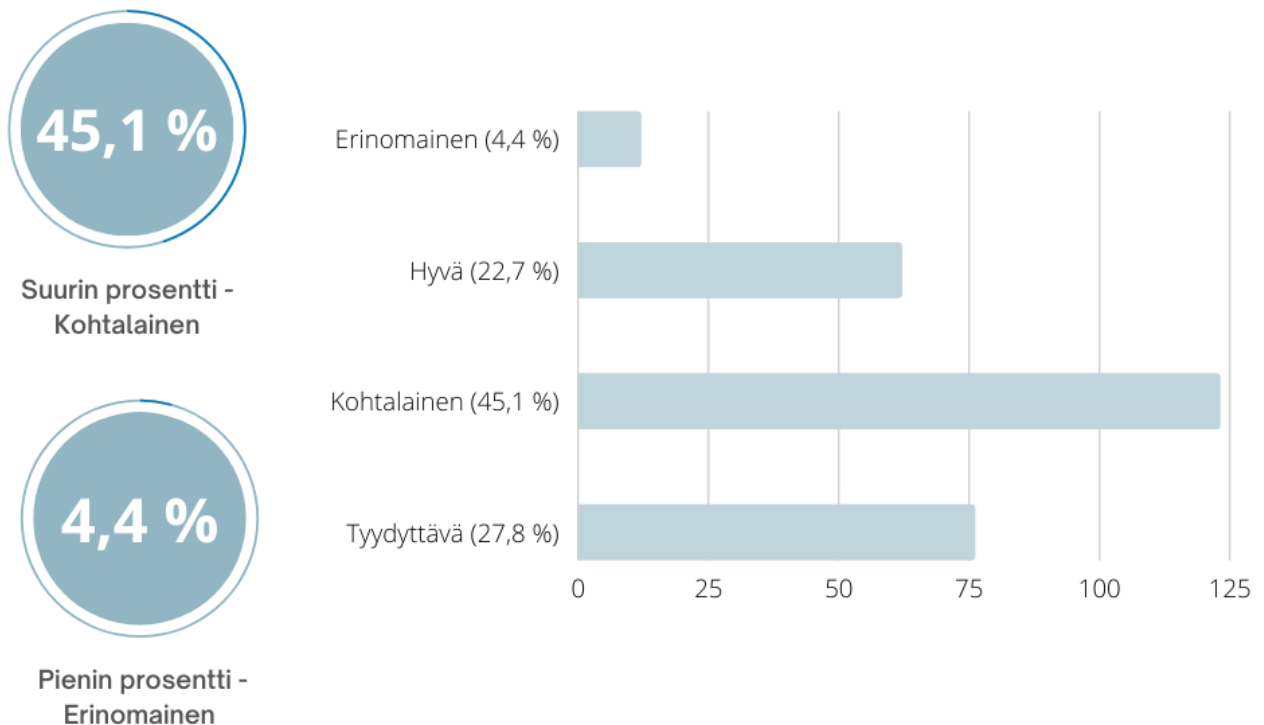
Kaikilla oli töissä ollessa kivaa ja valitusta ei juurikaan kuulunut, tehtiin yhdessä ja pelattiin tiiminä.

Työkuorma oli tasaisesti jakautunut, kollegoita oli tarpeeksi ja työntekijät osaavia ja paneutuneita töihinsä.

Työntekijöiden välinen hyvä kommunikointi asioista (pahasta olosta, fiilksistä tms.) puhuminen avoimesti. Työntekijöistä huomasii energisyyden ja hyvän fiilksen työn tekemisessä.

Pandemian aikana työhyvinvointi meni monen vastauksen perusteella vain huonompaan suuntaan (Kuva 8). 123 (45,1 %) vastaajaa kertoi työhyvinvoinnin olleen kohtalaista pandemian aikana. 76 (27,8 %) vastasi sen olleen tyydyttävällä tasolla, 62 (22,7 %) hyvällä tasolla ja vain 12 (4,4 %) erinomaisella tasolla. Verrattaessa aikaisempaan kysymykseen koskien työhyvinvointia ennen pandemian alkua (kuva 7) voidaan todeta, että työhyvinvointi koki kovan kolauksen monen ravintola-alan työntekijän työpaikalla.

### Työhyvinvointi pandemian aikana



Kuva 8. Työhyvinvointi pandemian aikana

Vastaajilla oli tässäkin kohtaa mahdollisuus kertoa omin sanoin, kuinka työhyvinvointi heidän työpaikallaan oli muuttunut pandemian alettua. Monet toistivat samoja teemoja: uupumus lisääntyi, alan epävarmuus aiheutti ahdistusta, taloudelliset ongelmat alkoivat, henkilökunnan määrä laskettiin minimiin ja työmäärä lisääntyi yhtä henkeä kohden. Henkilökuntaa lomautettiin niin paljon, että se aiheutti töihin jääneille suuren työtaakan sekä vastuun. Monet paloivat loppuun tai kokivat itsensä masentuneiksi. Monien kohdalla työterveys ajettiin myös alas kulujen vuoksi, joten apua sieltäkään ei saanut. Moni koki, että joutui kestäämään kaiken yksin, ilman apukäsiä. Alla olevat vastaukset ovat suoria lainauksia.

Uupumisen lisäksi teho- ja myyntitavoitteet olivat kohtuuttomia, henkilökunta ei ehtinyt niiden takia pitää taukoja lähes laisinkaan ja stressi ihan rivityöntekijöille oli myös valtava.

Epätietoisuus vei henkisen voiman kaikilta. Joiltakin myös fyysisen...

Työntekijöitä irtisanottiin ja lomautettiin, työt kasaantuivat muutamille, työterveys ajettiin alas kulujen takia, odotukset suuria ja mitä meille annettiin, oli pientä.

Ihmiset olivat väsyneitä, liika/liian vähän töitä. Stressin määrä lisääntyi kaikilla tavalla tai toisella, ihmisten näkeminen ja asioista keskusteleminen jäi todella vähäiseksi. Moni koki vahvaa yksinäisyyttä.

Lomautusten takia työmäärä kasvoi merkittävästi töihin jääneille ja kaikesta tingittiin, oma ääni ei tullut kuuluviin ja tuntui, että heitettiin vaan lisää vettä myllyyn, vaikka muutenkin työntekijät vetivät jo tekohengityksellä eteenpäin. Odotettiin, että ilman minkäänlaisia resursseja voidaan saada ihmeitä aikaan.

Moni koki, että työnantaja ei ottanut tarpeeksi vastuuta työhyvinvoinnista työpaikalla pandemian aikana (Kuva 9). Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että vastuun kantaminen oli kohtalaisella (31,7 %) tai tyydyttävällä (30,3 %) tasolla työpaikalla. Vastaajista 24,1 % kertoi vastuun ottamisen olleen hyvällä mallilla ja 13,9 % kertoi sen olleen erinomaisella tasolla. Moni mainitsi edellisen kysymyksen (kuva 8) avoimessa kentässä, että työnantajat eivät olleet heihin yhteydessä lomautuksen aikana ollenkaan. Työntekijät kokivat, että työnantajiansa silminnähtävä stressi purkautui heihin ja aiheutti työpaikalla kireän ilmapiirin. Moni sanoi, että heidän työnantajansa näki työntekijät pelkinä pelinappuloina.

Omistaja paikalla käyttämässä koko ajan mitä duunarit tekevät ja neuvoo tai valittaa turhistakin asioista koko ajan. Syyttää työntekijöitä, ettei asiakkaita tule eikä kassa kilise.

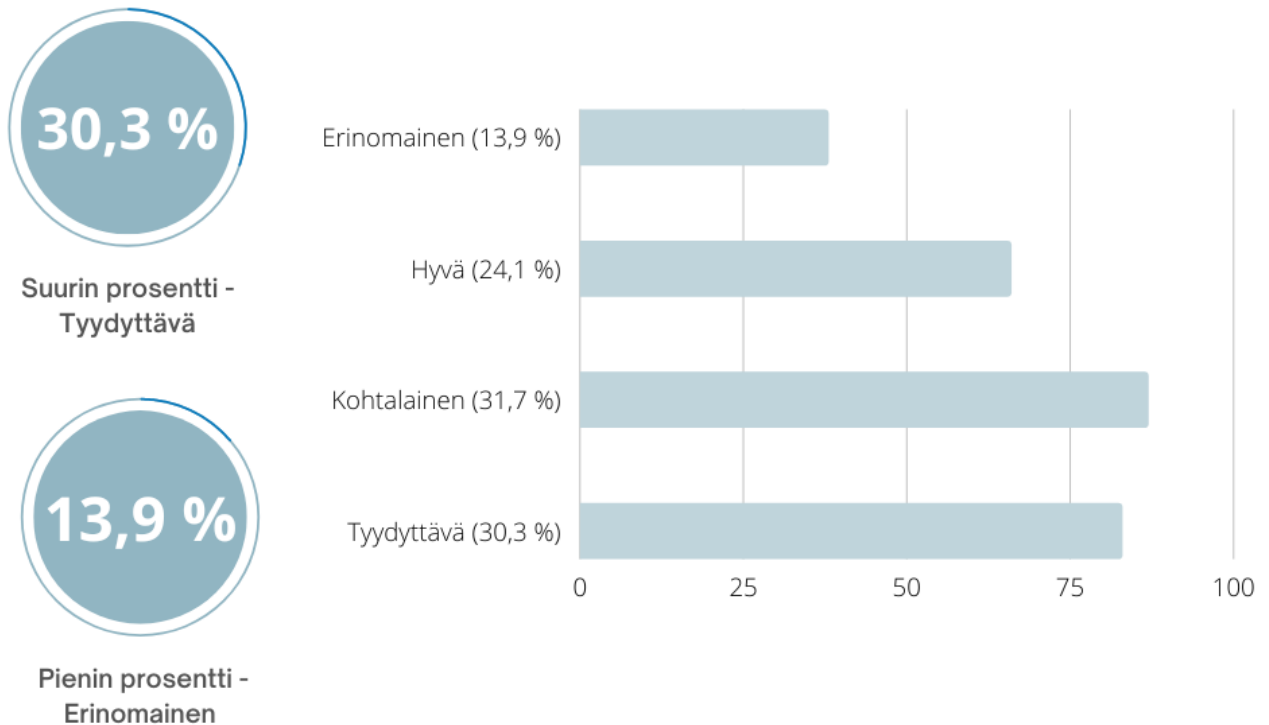
Omistajien stressi näkyi ja oma stressi lisääntyi.

Työntekijöitä ei infottu tarpeeksi firman tilanteesta, epävarmuus töihin paluusta.

Työntekoa alettiin kytätä. Ennen saimme syödä lounaaksi ruokahävikiksi joutuvaa ruokaa, nyt kaikki tuli hävittää. Palkoista puuttui rahaa, ruokatauko yritettiin muuttaa palkattomaksi ja näin ollen myös katkaista työpäivä, jotta ylipitkistä vuoroista ei tarvitsisi maksaa lisää. Alennukset poistuivat ruoista. Ei työhyvinvointipäiviä. Työterveydestä leikattiin, ja palveluun oli vaikea päästä. Kahden henkilön vuorot tehtiin yksin ilman taukoja. Ylitöistä ei maksettu lisää, ja työvuorot venyivät aina. Ei tiennyt, onko seuraavalla viikolla enää työpaikkaa, lomautuksilla uhkailtiin, jos ei ylletty myyntitavoitteisiin.

Työntekijät jätettiin oman onnensa nojaan keksimään, kuinka korona aikana toimitaan. Ravintolaa pyöritettiin kuukausi kahden ihmisen voimin, jolloin vaikuttaminen vapaa-aikaan oli mahdotonta.

## Työnantajan vastuu työhyvinvoinnista pandemian aikana



Kuva 9. Työnantajan vastuu työhyvinvoinnista pandemian aikana

Moni vastaajista koki kärsineensä useista eri stressin tai uupumuksen, eli pitkittyneen stressitilan oireita (taulukko 1). Avoimen vastauskentän mukaan toistuvia oireita olivat muun muassa unettomuus, stressi, ahdistus, ärtyneisyys, masennus sekä työn fyysisen kuormituksen lisääntyminen. Yhä useampi koki työn ahdistavana ja tunsu itsensä voimattomaksi sekä äärimmäisen stressaantuneeksi. Moni jäi lopulta sairauslomalle uupumuksen takia, eikä ollut kykenevä tekemään töitä. Taloudellisesti pärjääminen loi vielä suuremmat paineet työn suhteen.

Ahdistuneisuus, väsymys, uupumus, tasainen ärtymistila, alkoholinkäytön huomattava lisääntyminen, taantuminen, kiinnostuksen puute arkisiin asioihin, katkeruus...

Alkuun tuli väsymys ja lopulta pitkittynyttä unettomuutta. Myöhemmin myös masennus ja ahdistuneisuus alkoi oireilla talouden heikkenemisen myötä ja myös usko tulevaisuuteen katosi pitkäksi aikaa.

Diagnosoitu työuupuminen. Oireita mm. musertava väsymys, pahat univaikeudet, toivottomuus, merkityksen tunteen täysi katoaminen, arvostuksen tunteen täysi katoaminen (että minua ja työtäni arvostetaan), ärtyneisyys, vahvat tunnereaktiot, itkuherkkyys, apatia, diagnosoitu masennus.

Taulukko 1. Huomasi pandemian aikana itsessään stressin tai uupumuksen, eli pitkittyneen stressitilan oireita

| Huomasi pandemian aikana itsessään stressin tai uupumuksen, eli pitkittyneen stressitilan oireita | Kyllä      | Ei          |
|---|------------|-------------|
|   | 79 % (219) | 20,8 % (58) |

Vastaajien fyysinen sekä henkinen terveys ovat kokeneet positiivisen kohennuksen verrattaessa nykyhetkeä pandemian aikaiseen terveyteen (taulukko 2). Vastaajista 53,8 % kokee, että heidän fyysinen terveytensä on tällä hetkellä hyvällä mallilla, kun taas pandemian aikana vastausprosentti ylsi 44,1 %. Seuraavaksi suurin vastausprosentti oli kohdassa tyydyttävä: vastaajista 31,4 % koki fyysisen terveytensä nykyhetkessä tyydyttäväksi, kun taas pandemian aikana vastausprosentti oli 34,0 %.

Vastaajista 42,3 % kokee heidän henkisen terveytensä hyväksi nykyhetkessä (taulukko 2). Pandemian aikana vastausprosentti oli vain 14,3 %. Huonoksi henkisen terveytensä nykyhetkessä näkee 8,6 %, kun taas pandemian aikana luku oli 31,9 %. Voidaan siis todeta, että henkinen terveys on ollut huonommalla kantilla pandemian aikana, kun nykyhetkessä. Henkistä terveyttään erittäin huonoksi nykyhetkessä luonnehti 2,5 % vastaajista ja pandemian aikana 14,7 %.

Erinomaisena fyysistä terveyttään nykyhetkessä pitää 9,7 %, kun taas pandemian aikana luku oli 8,2 %. Henkisen terveyden osalta nykyhetki päättyi lukemaan 11,5 % ja pandemian ajalta 3,2 %. Tyydyttävä osio pysyi melkein samana – fyysinen terveys nykyhetkessä 31,4 % ja pandemian aikana 34,0 %. Henkisen terveyden osalta lukemat olivat seuraavat: nykyhetkessä 35,1 % ja pandemian aikana 35,9 %.

Taulukko 2. Vastaajien kokemus fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnistaan nykyhetkessä sekä pandemian aikana

|                                   | <b>Erittäin huono</b> | <b>Huono</b> | <b>Tyydyttävä</b> | <b>Hyvä</b> | <b>Erinomainen</b> | <b>Keskiarvo</b> |
|-----------------------------------|-----------------------|--------------|-------------------|-------------|--------------------|------------------|
| Fyysinen terveys nyt              | 0,4 %                 | 4,7 %        | 31,4 %            | 53,8 %      | 9,7 %              | 3,7              |
| Henkinen terveys nyt              | 2,5 %                 | 8,6 %        | 35,1 %            | 42,3 %      | 11,5 %             | 3,5              |
| Fyysinen terveys pandemian aikana | 2,2 %                 | 11,5 %       | 34,0 %            | 44,1 %      | 8,2 %              | 3,4              |
| Henkinen terveys pandemian aikana | 14,7 %                | 31,9 %       | 35,9 %            | 14,3 %      | 3,2 %              | 2,6              |

Poikkeusolot sekä pandemia vaikuttavat monen elämään vielä tänäkin päivänä (kuva 10). Eniten vaikutusta on alan epävarmuuden (43,4 %), työn aiheuttaman ylikuormituksen (33,7 %), uupumuksen (33,7 %) sekä taloudellisten ongelmien (33,0 %) muodossa. Vastaajista 82 (29,4 %) kokee, että pandemialla ei ole enää minkäänlaisia vaikutuksia heidän työhönsä. Muita vaikutuksia ovat oman työsuhteen epävarmuus (16,1 %), työttömyys (5,0 %) sekä lomautus (2,2 %).

Kysymyksen yhteydessä vastaajien oli mahdollista kertoa pandemian vaikutuksista tämänhetkiseen elämään myös omin sanoin. Toistuvat teemat tämän myötä olivat alan vaihto, opiskelemaan hakeutuminen sekä taloudellisista ongelmista selviytyminen.

2 vuotta lomautettuna, opintovapaa siihen perään ja vihdoinkin sain itseni irtisanottua edellisestä työstäni, en voisi olla onnellisempi.

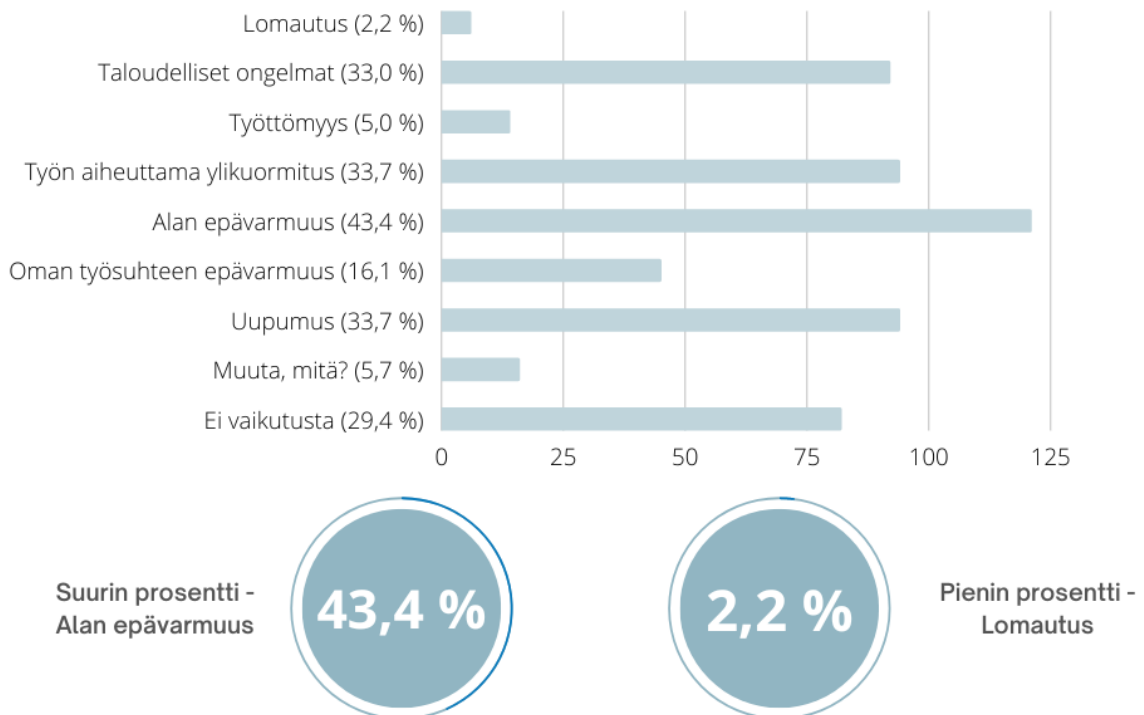
Uupumus on huomattavasti kevyempää ja saan täyden tuen uudelta työnantajaltani itseni kuntouttamiseen.

Velat saatu lähes kokonaan maksettua, säästöjä alettu kerryttämään todella vähän. Ei periaatteessa ongelmia, mutta ei turvaverkkoa tai ylimäärästä pahanpäivän varalle.

Siten vaikuttaa, että yritän tehdä mahdollisimman paljon töitä ja säästää rahaa seuraavaa katastrofia varten. Joskus on huono omatunto, jos haluaa lomalle, koska ”onhan sitä lomailtu”.

Moni alan ammattilainen on hakeutunut opiskelemaan uutta alaa, hakeutunut toiselle alalle tai tekee ravintola-alan töitä enää silloin tällöin muun työn ohella. Alan epävarmuus nähdään uhkana tulevaisuudelle ja työ nähdään ylikuormittavana sekä uuvuttavana. Pelätään, että uuden koronapandemian kaltaisen globaalien ongelmatilanteen sattuessa ollaan taas siinä tilanteessa, kuin missä koronan aikana.

### Pandemian vaikutus elämään nykyhetkessä



Kuva 10. Pandemian vaikutus elämään nykyhetkessä

Suurta osaa vastaajista suututti ravintola-alan leimaaminen, tukien vähyyys sekä hallituksen asettamat epäreilut rajoitteet, jotka aiheuttivat suurta vahinkoa niin alaa, kuin sillä työskenteleviä kohtaan. Hallituksen informointi ja nopeat muutokset rajoitusten kanssa nähtiin negatiivisessa valossa. Työmäärän kasvu, työntekijöiden ylikuormitus sekä jatkuva uusien työntekijöiden perehdytys vie vielä tänäkin päivänä voimia usealta alan työntekijältä.

Taloudelliset menetykset kauhistuttivat. Pelkäsin tosi paljon itse sairastuvani. Todella moni ei piitannut yhtään. Suretti myös se, miten tuli jälleen ilmi miten vähässä arvossa ravintolahenkilökuntaa pidetään.

Vaikeinta oli löytää elämästä mitään positiivista.

Koko alan mustamaalaaminen suututti ja ihmisten suoranainen viha meitä kohtaan oli kohtuutonta. Yleensä tosi sosiaalinen ja positiivinen ihminen oli täysin lamaanunut ja koki todella voimakasta ihmisvihaa.

Ravintola-alaa sakotettiin mielestäni turhaan, kun kaikki päivittäistavara-kaupat muun muassa olivat auki ja yhtä lailla pahemmin taudit levisivät mm. kotibileissä missä ei samalla lain valvovan ja niskaa hengittämisen tavoin valvottu hygieniaa, turvavälejä tai saatikka kysely niitä typeriä koronapasseja. Aina kun ravintolatiloihin kävi altistumisia, niistä tehtiin kauheat lööpit uutisiin, mutta muista mielestäni vaiettiin ja hyssyteltiin, pahimmissaan lakaistiin vain maton alle.

Kuitenkin pandemiasta on poikunut jotain positiivistakin. Moni koki, että pandemia laittoi pakon edessä ryhtymään luovaksi esimerkiksi myynnin tuottamisen suhteen. Moni päätyi kokeilemaan uusia työtehtäviä, joihin ei luultavasti olisi päätyneet ilman koronan aiheuttamia rajoituksia. Kaupan alalle siirtyneet ravintola-alan työntekijät otettiin uudella alalla hyvin vastaan ja työntekijät saivat uusia kokemuksia. Moni koki, että sai uutta perspektiiviä ravintola-alan töihin ja osaa arvostaa omaa työtään sekä itseään entistä enemmän. Lomautus nähtiin myös positiivisena asiana – sai hetken hengähtää, aikaa perheen kesken ja ajatella rauhassa tulevaisuuttaan.

Ihmisten huoli tulevaisuudesta kuormitti. Kävely auttoi paljon ja opimme yhdessä työyhteisön kanssa uusia tapoja toimia.

Otin homman breikkinä duunista, kun olihan sitä jo vuosia painettu kovilla tunneilla.

Uusien ajatusmallien rakentaminen tulonlähteeksi oli positiivista, tsempattiin myös toisiamme eri tavalla, kuin ennen.

Koin rajoitukset turhana ja liian rankasti palvelualoja rajoittavana. Tämän kautta kuitenkin koin turhautumista poistuini alalta hetkeksi ja palasin. Ymmärsin oman ammattitaidon merkityksen ja sitä kautta päädyimme elämäni parhaaseen työpaikkaan, jonka ansiosta koen onnellisuutta.

## 6 Pohdinta

Kaiken kaikkiaan tutkimukseni tuotti odotettua paremman määrän vastauksia. Toiveenani oli, että vastausmäärä ylittäisi 150, mutta lopulta vastauksia tulikin 279, mikä oli positiivinen yllätys. Luulen, että suurin osa vastauksista tulivat ryhmästä RT-Afterwork, sillä ryhmän sisällä julkaisemaani postausta jopa kommentoitiin mukavissa määrin. Ravintolayhteisö – Facebook-ryhmässä julkaisuni ei poikanut yhtään kommenttia tai tykkäystä. Positiivista oli myös se, että moni avoimista vastauksista olivat melko pitkiä ja selkeästi loppuun asti ajateltuja. Joukkoon mahtui myös muutama kirosanoin korostettu lyhyt vastaus.

Aloitin opinnäytetyöni kirjoittamisen hyvissä ajoin kesällä 2022, mutta kokoaikainen työni sekä kesän kiireellisyys hankaloitti työn etenemistä. Otin syyskuun alussa yli viikon mittaisen tauon töistä, jotta saisin opinnäytetyöni kunnolla alkuun ja se auttoikin etenemisessäni todella paljon. Kuitenkin töihin palattuani työn edistäminen taas hidastui, joka vaivasi minua. En pysynyt asettamassani aikataulussa, mutta loppua kohden sain kirittyä sen kiinni. Viime hetkille mentiin, mutta onnekseni työpaikkani kannusti minua valmistumaan ja antoi työn teolla aikaa, kun sitä uskalsin pyytää.

Tutkimukseni tuloksia ei sovi yleistää jokaiseen ravintola-alan työntekijään, sillä kaikista alalla työskentelevistä kyselytutkimukseni vastaajat ovat vain hyvin pieni prosentuaalinen osuus. Tulokset eivät siis anna absoluuttista totuutta alan työhyvinvoinnista koronapandemian aikana, mutta antavat melko kattavaa suuntaa sille, millaista työnteko sekä työhyvinvointi on koettu alalla työskentelevien keskuudessa. Päätin julkaista kyselyni RT-Afterwork sekä Ravintolayhteisö – ryhmässä, koska ryhmien jäsenet ovat melko varmasti joko alalla tälläkin hetkellä työskenteleviä tai alalla koronapandemian aikana työskennelleitä.

Vastauksista voi nähdä, että työhyvinvointi on monen alalla työskentelevät kohdalla lähtenyt koronapandemian myötä laskuun. Uupumus, ahdistus sekä epätietoisuus on lisääntynyt alan sisällä ja moni antoi avoimien kommenttikenttien sisällä näistä konkreettisia esimerkkejä, mutta kuitenkin niin, että vastaukset pysyivät anonyymeinä. Avoimia kommentteja on koottu tutkimustulosten lisäksi myös liitteiksi (liite 2) suorien lainauksien muodossa. Liitteistä voi nähdä, kuinka moni ravintola-alan työntekijä ei ole voinut hyvin koronapandemian aikana.

Vastaajista 55,2 % kertoivat, että työhyvinvointi omalla työpaikalla koettiin hyväksi ennen pandemian alkua. Kuitenkin pandemian aikana suurin vastausprosentti vastausvaihtoehdossa kohtalainen, 45,1 %. Tästä voimme päätellä, että yhä useamman alan työntekijän mielestä työhyvinvointi koki kovan kolauksen pandemian myötä. Suurimmat syyt tälle olivat varmasti hallituksen asettamat koronarajoitukset, useat sulkutilat sekä yritysten kova paine säästää

kaikessa mahdollisessa, jotta ei tehtäisiin vain suurta tappiota. Luonnollisesti nämä asiat heijastuvat nopeasti myös työntekijöihin ja se näkyy työnteon ohessa.

Vastaajista jopa 79,1 % sanoivat huomanneensa itsessään stressin tai uupumuksen, eli pitkittyneen stressitilan oireita koronapandemian aikana. Se on vastaajamäärästä 219 vastaajaa. Yleisimpiä oireita olivat unettomuus, ahdistuneisuus, masennus sekä yleinen uupumus. Edellä mainitut asiat vaikuttavat suurissa määrin työssä jaksamiseen ja työn tekemiseen. Moni mainitsi myös alkoholinkäytön lisääntymisestä, joka on todella vakava asia. Työn jäljestä ei myöskään jaksettu enää välittää, koska rajoitukset riepottelivat alaa minkä ehtivät ja tämä näkyi myös asiakkaissa. Valitusta koronaviruksen leviämisestä sai kuulla syyttävästi myös asiakkailta, joka tekee työstä entistä kuormittavampaa.

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, sitoutunut, luova, tehokas sekä tuottavainen.

Työhyvinvointiin panostaminen siis tukee jokaista edellä mainittua adjektiivia. Hyvinvoiva työyhteisö myös ennaltaehkäisee sekä vähentää sairauspoissaoloja (Terveystalo s.a.). Kyselyni vastausten osalta voimme todeta, että työntekijät eivät voineet hyvin, josta syystä myös sairauspoissaoloja tuli paljon. Poissaoloja kuitenkin oli vaikea korvata, sillä useat työntekijät olivat lomautettuina. Toiminnan pyörittäminen siis laskeutui vain muutamien työntekijöiden harteille, jonka vuoksi monet kuormittuivat työstään entistä kovemmin.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 1. luvun 1. § sanotaan, että lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita työkyvyn takaamiseksi sekä ylläpitämiseksi. Laki ennalta ehkäisee työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen sekä henkisen terveyden haittoja. Kyselyni vastausten perusteella kyseistä lakia ei ole noudatettu monien työpaikkojen sisällä. Toki hallituksen tekemät hetkelliset lakimuutokset olivat voimassa pitkään pandemian aikana, mutta kyseiset muutokset eivät antaneet sijaa työolosuhteiden laiminlyömiselle.

Työhyvinvoinnissa työntekijän psyykkinen hyvinvointi on avainasemassa. Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyvät muun muassa työn stressaavuus, työstä aiheutuvat paineet sekä työilmapiiri. Psyykkinen työhyvinvointi kaipaa usein työnantajan tukea ja sillä on suuri merkitys yleiseen työssä viihtymiseen sekä sairauspoissaolojen määrään. (Virolainen 2021, 18.) Kyselyyn vastanneiden osalta voimme selkeästi nähdä, että psyykkiseen työhyvinvointiin ei pandemian aikana olla panostettu tarpeeksi. Hyvin monien vastausten sisällä toistui samat teemat: uupumus, työn aiheuttama kohtuuton ylikuormitus, työntekijöiden vähyys työmäärään verrattaessa sekä sairauspoissaolojen kasvu. Kaikki tämä on toki osittain myös hallituksen asettamien rajoitusten syytä, mutta työpaikan sisällä psyykkisestä työhyvinvoinnista vastaa aina lopulta ylempitaho.

Työn aiheuttama uupumus on otettava vakavasti. Uupumuksesta, burn outista sekä siihen laukaisevista tekijöistä tulisi puhua yhä enemmän ja enemmän. Ennen koronapandemiaa työhyvinvointi nähtiin suurimmaksi osaksi hyvänä tai jopa erinomaisena, mutta pandemian aikana suurin osa vastaajista kertoi sen olleen kohtalaista tai jopa tyydyttävää. Tästä moni syytti pandemian aiheuttamaa epävarmuutta alan sisällä sekä hallituksen laatimien rajoitusten aiheuttamaa elannon ansaitsemisen mahdottomuutta. Kuitenkin vastauksien sisällä kävi myös ilmi, että itse työnteko työpaikalla aiheutti suurta stressiä, uupumusta sekä masennusta. Työpäivät olivat pitkiä sekä tauottomia ja työvuorossa oli aina liian vähän henkilökuntaa, joka kuormittaa työtä tekeviä jatkuvasti enemmän ja enemmän.

Alan epävarmuus nousi useamman kysymyksen vastauksissa esillä toistuvasti. Yhä useampi päätti lähteä opiskelemaan, vaihtaa alaa tai jäi työnantajan siirron vuoksi toisen alan työtehtäviin. Moni huomasi, että esimerkiksi kaupan alalla oli paremmat lisät sekä säännölliset tauot, joka nostattaa työhyvinvointia työntekijöiden silmissä.

Sekä fyysinen, että henkinen terveys on huonontunut pandemian myötä. Vastaajien joukosta suurin osa kertoo pandemialla olleen negatiivisia vaikutuksia fyysiseen ja henkiseen terveyteen sekä jaksamiseen. Joukossa oli myös positiivisia tapauksia, joissa kerrottiin, että pandemia sai heidät pysähtymään ja ajattelemaan elämäänsä pidemmälle tulevaisuuteen. Oli niin sanotusti ”pakon edessä” aikaa ajatella, että mitä tulevaisuudeltaan haluaa ja millainen työ oikeasti kiinnostaa sekä tuntuu mielekkäältä. Myös sosiaaliset suhteet olivat lähes olemattomia pandemian tuomien rajoitusten myötä, joka aiheutti paljon yksinäisyyttä sekä masentuneisuutta. Moni vastaajista sanoi, että tunsivat jääneensä yksin ongelmiansa kanssa ja jaksamista arjen pyörittämiseen oli vaikea löytää.

Jatkossa kysely työhyvinvoinnista olisi hyvä uusina niin, että saisimme uutta dataa sen kehittymisestä eteenpäin. Tämän tutkimuksen sisällä keskityttiin aikaan ennen koronapandemiaa, aikaan koronapandemian sisällä sekä nykyhetkeen. Suurta parannusta työhyvinvointiin ei ole monien vastanneiden mielestä vielääkään tapahtunut, vaikka hallituksen asettamat koronarajoitukset ovat olleet poissa käytöstä jo pidemmän aikaa. Olisi siis hyvä seurata työhyvinvoinnin kehitystä, jotta sen kehittymiseen voitaisiin puuttua, mikäli toimenpiteitä tulevaisuudessa tarvittaisiin.

Moni ravintola-alan työntekijä toivoi inhimillisempiä työoloja, kohtuullisempaa työtaakkaa, työn määrään sekä laatuun täsmäävää korvausta sekä työnantajalta selkeitä toimenpiteitä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Vastaajat mainitsivat myös työhyvinvoinnin uupumisesta jo ennen pandemian alkua. Henkilökuntaa eriarvoistettiin, vaihtuvuus henkilökunnan kesken oli suurta ja

esimiestaidot olivat johdolla kehnolla kannalla. Tämä heijastui tietysti suoraan henkilökunnan hyvinvointiin negatiivisesti.

Tästä opinnäytetyöstä tulee tulevaisuudessa olemaan hyötyä sekä itselleni työn tekijänä sekä alan työnantajille. Kyselystäni käy ilmi selkeästi ne ongelmakohdat, jotka ovat toistuneet useammalla työpaikalla työhyvinvoinnin suhteen, joten työnantajien olisi helpompaa kiinnittää kyseisiin asioihin huomiota. Näin ollen työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kääntyisi positiiviseen nousuun ja mahdollistaisi parhaimmillaan sairauspoissaolojen määrän laantumisen, hyvinvoivien työntekijöiden avulla paremman tuloksen takaamisen sekä työntekijöiden vaihtelevuuden vähenemisen. Yhä useampi kokisi alalla pysymisen positiivisena asiana, jos työ koettaisiin mielekkääksi, arvokkaaksi sekä kohtuullisissa määrin kuormittavaksi.

## Lähteet

AJMS 2021. A Timeline of COVID-19 Vaccine Developments in 2021. Luettavissa:

<https://www.ajmc.com/view/a-timeline-of-covid-19-vaccine-developments-in-2021>. Luettu:

8.9.2022.

Johns Hopkins Medicine s.a. Health. What is Coronavirus? Luettavissa:

<https://www.hopkinsmedicine.org/health/conditions-and-diseases/coronavirus>. Luettu: 8.9.2022

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä s.a. Hyvinvointia 2. asteelle. Henkilöstön hyvinvointi. Psykkinen hyvinvointi. Luettavissa: <https://blogit.gradia.fi/hyvinvointimalli/psykkinen-hyvinvointi-2/>. Luettu: 2.9.2022.

Koivuranta, J. s.a. Socom. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>. Luettu: 2.9.2022.

KOPPA 2015. Jyväskylän yliopisto. Määrällinen tutkimus. Luettavissa:

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>. Luettu: 9.9.2022.

Laki työsopimuksesta 26.1.2001/55.

Laki työturvallisuudesta 23.8.2002/738.

Laki työterveyshuollosta 21.12.2001/1383.

Laki yhdenvertaisuudesta 30.12.2014/1325.

Lakimiesliitto 2019. Työsuhdeopas 2019. Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. Helsinki. Luettavissa:

[https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19687/ytn\\_tyosuhdeopas.pdf](https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19687/ytn_tyosuhdeopas.pdf). Luettu: 8.9.2022.

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry 2020. Koronakriisin vaikutus liikevaihtoon. Luettavissa:

<https://www.mara.fi/ajankohtaista/uutiset/2020/koronarajoitukset-kurittavat-matkailu-ja-ravintola-alan-yrityksia-kesakuussakin-enemmistolla-liikevaihto-pudonnut-vahintaan-puoleen.html?p252=10>. Luettu: 21.11.2022.

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry 2021. MaRa teki kantelun oikeuskanslerille. Luettavissa:

<https://www.mara.fi/ajankohtaista/uutiset/2021/mara-teki-kantelun-oikeuskanslerille.html?p252=6>. Luettu: 21.11.2022.

MEDI Connection s.a. Kokonaisvaltaisuus työhyvinvoinnin keskiössä. Luettavissa:

<https://mediconnection.fi/kokonaisvaltaisuus-tyohyvinvoinnin-keskiossa/>. Luettu: 21.11.2022.

MTV 2022. Korona-aika jätti matkailu- ja ravintola-alan kitumaan: 20 000 työntekijää ja 3,6 miljardia katosi: ”Nopeita ratkaisuja ei ole”. Luettavissa: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/korona-aika-jatti-matkailu-ja-ravintola-alan-kitumaan-20-000-tyontekijaa-ja-3-6-miljardia-katosi-nopeita-ratkaisuja-ei-ole/8452920>. Luettu: 21.11.2022.

National Cancer Institute s.a. Dictionary of Cancer Terms. SARS-CoV-2. Luettavissa:

<https://www.cancer.gov/publications/dictionaries/cancer-terms/def/sars-cov-2>. Luettu: 9.9.2022.

Naumanen, P. 17.12.2018. Alma Talent. Työnantajan vastuu työelämässä – Missä kulkee raja?

Luettavissa: <https://koulutus.almatalent.fi/blogi/hr-ja-johtaminen/tyonantajan-vastuu-tyoelamassa-missa-kulkee-rajaa/>. Luettu: 7.9.2022.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3–4. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Palvelualojen ammattiliitto PAM 2022. Liian iso lasku ravintola-alan työntekijöille. Luettavissa:

<https://www.pam.fi/liian-iso-lasku-ravintola-alan-tyontekijoille.html>. Luettu: 9.9.2022.

Palvelualojen ammattiliitto PAM 2022. Palvelualat ja PAM korona-aikana. Luettavissa:

[https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/palvelualat-ja-pam-korona-aikana\\_22-2-2022.pdf](https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/palvelualat-ja-pam-korona-aikana_22-2-2022.pdf). Luettu: 9.9.2022.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. Edita Prima Oy. Helsinki. Luettavissa:

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytettava.pdf>. Luettu: 21.11.2022.

Suojanen, K., Savolainen, H., Korte, A., & Vanhanen, P. 2015. Lakiopas. Juridiikan perusteet. 1. painos. KS-Kustannus Oy. Helsinki.

Terveystalo s.a. Työhyvinvointi lisää motivaatiota ja tuottavuutta. Luettavissa:

<https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi/#Miksi%20tyohyvinvointiin%20kannattaa%20satsata?>. Luettu: 9.9.2022.

Työterveyslaitos s.a. Työterveys. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys>. Luettu: 8.9.2022.

Työturvallisuuskeskus s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa:

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/#4fa3341a>. Luettu: 28.8.2022.

TYÖ2030 s.a. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. #muntyö2030. Luettavissa:  
<https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tyoelaman-tilannekuva/muntyo2030>. Luettu: 18.10.2022.

TYÖ2030 s.a. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Tietoa ohjelmasta. Luettavissa:  
<https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tietoa-ohjelmasta>. Luettu: 18.10.2022.

TYÖ2030 s.a. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Työelämän tilannekuva. Luettavissa:  
<https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tyoelaman-tilannekuva>. Luettu: 18.10.2022.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki.

World Health Organization s.a. Health topics. Coronavirus disease (COVID-19). Luettavissa:  
[https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1). Luettu: 9.9.2022.

World Health Organization s.a. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Luettavissa:  
<https://covid19.who.int>. Luettu: 9.9.2022.

## Liitteet

### Liite 1. Kyselytutkimus

Moikka!

Olen Niki, kolmannen vuoden ravintola-alan liikkeenjohdon opiskelija. Toteutan tällä hetkellä opinnäytteenäni pandemian aikana ja tarvitsen tutkimuksessani hieman apua.

Toteutan työni sisällä kyselyn, joka toteutetaan täysin anonymisti ja vastaukset tuhoetaan työni valmistuksen jälkeen ja vastaamiseen kuluu aikaa noin viisi minuuttia. **Kysely sulkeutuu 30.11.2022.**

Suuret kiitokset jokaiselle vastanneelle avusta!

#### **Linkki kyselyyn:**

<https://link.webpolsurveys.com/Participation/Public/8b3b7c93-3316-4b64-b5d6-5ce972b4c139?displayId=Fin2689432&questionsAnsweredByUrlParam=fbclid%3DIwAR0aJUkR7fHyYBY>

## RAVINTOLA-ALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI PANDEMIAN AIKANA

### 1. Minkä ikäinen olet?

- 18-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 40 +

### 2. Sukupuoli?

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

### 3. Oletko harkinnut pandemian myötä alan vaihtoa?

- Usein
- Melko usein
- Silloin tällöin
- Harvoin
- En koskaan
- Olen jo vaihtanut alaa

**4. Miten koronapandemia on vaikuttanut työhösi? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.**

**Jos vaikutuksia ei ole ollut, valitse "Ei vaikuttanut".**

- Lomautus
- Työpaikan menetys
- Uuden työpaikan hakeminen
- Taloudelliset ongelmat
- Työmäärän kohtuuton lisääntyminen
- Uupumus
- Työttömyys
- Muuta, mitä?
- Ei vaikuttanut

**5. Muuta, mitä? (Miten koronapandemia on vaikuttanut työhösi?)**

---

---

---

---

---

**6. Jos olit lomautettuna pandemian aikana, niin kuinka pitkään?**

- 1-4 kk
- 5-8 kk
- 9-12 kk
- +12 kk
- Edelleen
- En ollenkaan

**7. Millaiseksi koit työpaikkasi työhyvinvoinnin ENNEN PANDEMIAN ALKUA?**

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Tyydyttävä

**8. Miten työhyvinvointi ilmeni työpaikallasi? Sana vapaa.**

---

---

---

---

---

**9. Millaiseksi koit työpaikkasi työhyvinvoinnin PANDEMIAN AIKANA?**

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Tyydyttävä

**10. Jos työhyvinvointi työpaikallasi muuttui negatiivisesti pandemian aikana, mitä tapahtui? Sana vapaa.**

---

---

---

---

---

**11. Asteikolla Erinomainen - Tyydyttävä, miten työnantajasi otti vastuuta työhyvinvoinnin ylläpitämisestä poikkeusolojen aikana?**

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Tyydyttävästi

**12. Huomasitko pandemian aikana itsessäsi stressin tai uupumuksen, eli pitkittyneen stressitilan oireita? (Väsymys, päänsärky, ärtyneisyys, unettomuus jne.)**

- Kyllä
- En

**13. Millaisia oireita huomasit?**

---

---

---

---

---

**14. Millaiseksi koet henkisen ja fyysisen terveytesi? Ensimmäisenä asteikolla vastaat nykyhetkeen ja seuraavana verrattaessa pandemian poikkeusoloihin.**

|                                   | Erittäin huono        | Huono                 | Tyydyttävä            | Hyvä                  | Erinomainen           |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Fyysinen terveys nyt              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkinen terveys nyt              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Fyysinen terveys pandemian aikana | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkinen terveys pandemian aikana | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**15. Miten poikkeusolot vaikuttavat elämääsi tällä hetkellä?**

- Lomautus
- Taloudelliset ongelmat
- Työttömyys
- Työn aiheuttama ylikuormitus
- Alan epävarmuus
- Oman työsuhteesi epävarmuus
- Uupumus
- Muuta, mitä?
- Ei vaikutusta

16. Muuta, mitä? (Miten poikkeusolot vaikuttavat elämääsi tällä hetkellä?)

---

---

---

---

---

17. Vapaa sana. Millaisia tunteita koit poikkeusolojen aikana? Mikä suututti eniten? Koitko jotain positiivista? Muuta lisättävää aiheen tiimoilta?

---

---

---

---

---

## Liite 2. Avointen kommenttikenttien toistot

Tähän liitteeseen on koottu lisää noston arvoisia avoimia vastauksia kyselyni avoimista vastauskentistä.

Avoin kenttä koronapandemian vaikutuksista työhön:

Siirto yrityksen sisällä väliaikaisesti kaupanalan yksiköihin

Työnantaja vaihtoi alaa ja jäin sinne pysyvästi

Suurin osa ammattilaisista lähtenyt alalta pandemian myötä, uutta henkilökuntaa vaikea saada, osaavaa mahdotonta. Työmäärä kohtuuton, kun ravintolat olivat auki pienellä henkumäärällä.

Alan vaihto kaupan puolella ja keston määrittelemättömyys.

Kynnys vaihtaa työpaikkaa (ei ammattia) madaltui ja vaihdoin sekä ravintolaa, että työnantajaa.

Otin vastaan aiempaa enemmän alan koulutukseen liittyvää työtä 2021 keväällä ja syksyllä, ja ne työt jatkuvat edelleen arkisin. Olen nollasopparilainen, kaikkialla.

Yrittäjänä toiminut, tulot nolliin, ei henkilökuntaa, pakko oli pyörittää osakkaiden kesken aina kun mahdollista. Muuta työtä paska liksalla ohessa.

Työtunnit vähenivät ja kun asuu "landella" niin lisätöitä vaikea saada etenkin omalta alalta.

Pandemian myötä työ ja työvuorot muuttui arvaamattomaksi.

Avoin kenttä miten työhyvinvointi ilmeni työpaikalla ennen pandemian alkua:

Hyvä tiimihenki, mukava tulla töihin.

Rento yhteishenki.

Työntekijöistä pidettiin huolta, liikuntaedut yms.

Epävarmuus töiden jatkumisesta, epätiedottomuus (työpaikan tiedotus minimaalista, ei tuke esimiehiltä) Työntekijät "oman onnensa nojassa" miettimässä miten työt jatkuu, miten pärjää taloudellisesti jne.

Silloinen työpaikkani oli pieni yritys, jossa esim. sairaslomia "ei saanut" pitää / painostettiin tulemaan töihin myös kipeänä yms.

Hyvä työterveyshuolto.

Ei siihen juurikaan panostettu. Pakollinen työterveyshuolto löytyi ja kerran vuodessa sai lahjaksi jäätelökupongin R-kioskille. Ei keskusteluja, seurantaa, tavoitementorointia tai kyselyjä työhyvinvoinnista.

Ennen pandemiaa työhyvinvointi rakoili aika paljon työvoiman puutteen vuoksi ja alan vaihdon jälkeen on melko surullista nähdä, ettei se puoli ainakaan parantunut. Tosin itsekin vaihdoin alaa, niin sen vuoksi varmasti myös.

Työntekijät nähtiin muutenkin, kuin menoerinä.

Huonot esimiestaidot johdolla, työntekijöiden eriarvoistaminen = suuri vaihtuvuus henkilökunnassa.

Hyvä työporukka, jolla oli selvästi yhteinen päämäärä -> tehdä asiakkaiden baari-illasta paras mahdollinen. Takaiskuista ja huonoista päivistä selviää, kun työporukan sisällä pysyy kannustava ilmapiiri. Koronasulkujen jälkeen kyseinen ilmapiiri on hiljalleen rapistunut puoleen siitä mitä oli ennen lomautuksia ja taloudellisia ahdinkoja.

Työntekijöiden yleinen jaksaminen on pääasiassa hyvä ja osaaminen hyvällä tasolla koko henksulla, joten kuormitus oli tasaista.

Pääsääntöisesti kaikilla oli mukavaa ajoittaisesta kiireestä huolimatta. Ennen pandemian ja johonkin asti sen aikana ihmisten jaksaminen ja motivaatio pysyi vielä hyvänä. Sitten alkoi väsyminen kaikkeen. Hyvää henkilökuntaa on entistä vaikeampi saada ja taakkaa jakaa entistä harvempi. Kaikki väsyvät ja tekemisen taso ja ilmapiiri huononee rankasti.

Hyvä fiilis ja toimiva työyhteisö.

Teimme omaa työtä, josta kaikki pitivät. Nykyään opetamme uusia työntekijöitä alalle, sitä uraa en ole valinnut.

Kun ihmisiä lomautettiin, joutuivat ei lomautetut järjettömän paineen alle. Kun työkaverit lomautetaan ja ajetaan ahdinkoon, on töihin jääneillä tuplapaine päällä, liikaa töitä ja huono olo työtovereiden johdosta. Ravintolamaailma on kuitenkin hyvin tiivis. Näitä töihin jääneitä ja heidän hyvinvointiinsa ei olla

keskitytty millään tavallaan osa kantaa edelleen melkoista suoriutumisen ja ahdistuneisuuden taakkaa.

Puuttuu arvosana erittäin huono. Mikromanagerointia, eriarvoista kohtelua ja turha välijohto. Lomautuksen alkaessa minulta todettiin työperäinen masennus.

Työyhteisön henki oli vapautuneempi ja yhteisöllisempi. Koronan myötä tullut uupuneisuutta, ärtyisyyttä, kyttäämistä, juoruilua ja kuppikuntaisuutta.

Yleinen työfiilis oli erinomainen, työntekijät osasivat työnsä ja homma rullasi. Pandemian myötä iso osa ammattilaisista vaihtoi alaa, jolloin tilalle tuli (yhtään väheksymättä) uusia nuoria, joilla ei ollut vielä kaikkia työelämän avaimia taskussa.

Ennen pandemiaa henkilökuntaa oli runsaasti ja mitoitettiin mieluummin henksun määrä varmuuden vuoksi yli. Ei ollut suurta painetta työssä, vaikka kiireinen paikka onkin.

Enemmän tunnuttiin olevan huolissaan firmasta, kuin työntekijöistä. Olin pandemian alussa sairastunut todelliseen uupumukseen ja alkoholi oli erittäin paljon kuvioissa "lääkkeenä" Tähän ei kiinnitetty mitään huomioo. Omaehtoisesti hakeuduin hoitoon ja hoidatin itseni kuntoon yli puolen vuoden lomautuksen aikana. Töistä soitettiin ja kysyttiin, että olenko mahdollisesti vielä palaamassa töihin, jos ja kun lomautukset päättyvät. Muuten ei oltu kiinnostuneita, kuinka pärjään taloudellisesti, fyysisesti/henkisesti. Vasta lomautuksien ja töihin palautumisen jälkeen kysyttiin, "et kuinka sujui" Nyt voin sanoa, että hyvin sujui. Pärjäsin taloudellisesti miinuksella, mutta henkisesti mahtavasti. Nyt täysin toimintakykyinen ravintolapäällikkö, joka elää parasta työaikaansa. Ja korkkikin on ollut jo yli kaks vuotta kiinni. Mutta työhyvinvointi ei sitä tuottanut, vaan pandemia lomautukset.

Huonosti. Huonosti edelleen. Johto on jotenkin unohtanut mitä siellä kentällä tehdään ja se ei tunnu heitä enää kiinnostavan. Kunhan tulosta tulee! Kehuja tai muuta ei tuu.

Paikassa, josta olin lomautettu, oli kattava työterveyshuolto, mahdollisuus hakea keskustelua apua. Iloisia työkavereita ja esimiehiä. Asiakkaat osasivat tuolloin vielä käyttäytyä ja arvostaa tekemäämme työtä. Oli ruoka etua, hieronta etuja, kulttuuriset eleitä, taksipalvelut yövuorolaisille. Palkka oli aivan loistava ja neuvoteltavissa. Etenemismahdollisuuksia oli vaikka muille jakaa ja työntekijöitä oli riittävästi ja kulki käsi kädessä tehoihin. Koulutustarjontaa oli jatkokoulutukseen työnantajan puolesta, viinikoulutuksia,

turvallisuuskoulutuksia etc. Ollessani 1,5 v lomautettuna, oli pakko luopua pätkä töistä ja mennä muualle vakituisesti.

Yrittäjä voi itse huonosti ja purki uupumuksensa työntekijöihin. Joitain lellitettiin, toiset olivat syrjinnän ja huudon kohteena.

Johtoporras kiinnostunut miten meillä työntekijöillä menee kotona ja töissä. Meininki oli "leppoisa" mutta tehokas.

Hyvä työpaikka, hyvät esimiehet! Saa tehdä työnsä rauhassa, kunhan tekee. Helppo keskustella työnantajien kanssa, samoin työkavereiden. Ei turhia sairauspoissaoloja, saa (edelleen sama juttu!) luottaa siihen, että työkaverit varmasti tulevat aikanaan töihin ja tekevät oman osuutensa.

Yhteisöllisyys, muista työntekijöistä huolehtiminen. Pandemian myötä ihmisistä tuli itsekkeskeisempiä, ja kilpailtiin siitä, kenellä menee huonoiten.

Minulla on maailman kivoin ja reiluin pomo. Töissä on kivaa ja helppoa. Ikinä ei ole mitään kahnauksia henkilökunnan kanssa. Ketään ei erikseen suosita ja kaikkia kohdellaan arvokkaasti ja tasavertaisesti.

Työnantaja piti superhyvää huolta minusta, piti kyllä lomautuksen aikanaikin. Hieronnat, kylmähoidot, palaverit aina muualla kuin työpaikalla lounaan/illallisen ääressä.

Korona ei ole vaikuttanut työhyvinvointiin juurikaan. Ainoa vaikutus oli rajoitusten aikaan, kun asiakkaat eivät niitä ymmärtäneet tai halunneet noudattaa. Se työllisti turhaan.

Ennen pandemiaa tehot edellä, minimimiehityksellä painamista. 0 tunti sopimuksia. Palattuani vanhaan työpaikkaan, saivat kaikki pandemian jälkeen kuukausipalkan, täystuntisopimuksen ja työoloihin kiinnitettiin enemmän huomiota.

Avoin kenttä työhyvinvoinnin muuttumisesta negatiivisesti pandemian aikana:

Lyhytaikaisia stressihetkiä alati muuttuvista säännöistä, pelko suluista, miehityshaasteet jne.

Väsymys, uupumus, pahantuulisuus lisääntyi paljon.

Epävarmat työnäkymät saivat kaikki hieman hermostuneeksi ja moni pohti jatkuvasti lopettamista

Kun työt loppuu, tulot laskee, ihmiset voivat tietenkin huonommin, kun ei ole sitä tavallista sosialisoitumista ja ei voi karttaa säästöjä tulevaisuutta varten

Vakituiset työntekijät lomautettiin, uudet jäi.

Tuntui, että kaikki ns. kyräili toisiaan ja kilpaili työtunneista.

Yritykseltä tuli suora käsky työtuntien vähentämisestä. Ihan sama, että miten paljon asiakkaita oli, niin yhden työntekijän oli riitettävä per osasto. Alko porukka palamaan loppuun.

Liian vähän henkilökuntaa, pitkiä päiviä, enemmän työmäärää pienemmällä porukalla, vaikeus pitää lomina

Minut lomautettiin lähes heti rajoitusten asetusten jälkeen, eikä yleistä hyvinvointiani/lomautuksesta aiheutunutta rahallista ahdinkoa lomauttajan roolissa olleen henkilön puolesta kysely/tiedusteltu lomautuksen aikana kertaakaan.

Entinen hyvä ilmapiiri alkoi rakoilemaan, kun työntekijöiden osalla alkoi lomautukset ja sitä myötä joidenkin isoksi kasvanut työtaakka. Ymmärrettävästi työporukka eriarvoistui, kun joillakin oli liikaa töitä ja joillakin ei ollenkaan (baarimikot, portsarit, plokkarit jne.)

Järkyttävän pitkät päivät yksin tehden rajoituksien aikaan. Muutenkin yksin piti painaa, vaikka tarve useammalle työntekijälle, kun säästettiin.

Siirto ei mieluisiin tehtäviin laski motivaatiota. Kavennettujen aukioloaikojen aikaan oli välillä todella hiljaista, työstä tuli tylsää. Kun alkoi vilkastua, osaajia tippui joukosta ja tilalle palkattiin kokemattomia (mutta innokkaita) työntekijöitä. Kuormitus jakautui epätasaisesti, vanha henksu yritti samaan aikaan perehdyttää uusia ja totutella taas kiireeseen ja hoitaa omat muut tehtävänsä kunnialla.

Porukka hajaantui kauppoihin ja huomasi että työolot (esim. tauot) ovat paremmat.

Ravintolamme on menossa nyt konkurssiin, sillä pandemia tai oikeastaan rajoitukset vaikuttivat asiakasmääriin. Tällä hetkellä koko työporukka voi huonosti koska olemme jäämässä työttömäksi joulun jälkeen.

Ahdisti kaikki rajoitukset. Epäselvä informointi. Ei tiennyt yhtään mitä seuraavalla viikolla tapahtuu. Maski ärsytti päivittäin. Ravintoloiden syyllistäminen ärsytti.

Täyssulkuina päästiin kaikki kauppaan, mikä oli hyvä. Ei tarvinnut miettiä tulonlähdettä. Kukaan ei kuitenkaan halunnut jäädä kauppaan. Aukioloaikojen rajoitusten aikana osa työllistettiin kauppaan (halusivat tai eivät) ja siitä syntyi katkeroitumista. "Tuo sai jäädä ravintolaan ja minut passitettiin kauppaan".

Ravintolasulkujen jälkeen todella pienellä henksulla kohtuuttoman pitkiä työpäiviä ja venymisiä. Kiitos työstä silloin oli yksi viinipullo mikä ei hirveästi lämmittänyt. Vaikka tilanne on normalisoitunut, edelleen uupumus on vahva sekä työpäivistä palautuminen on haastavaa. Työnantaja ei selkeästi osannut reagoida nopeaan muutokseen työoloissa.

Kuinka paljon yksityiset käyttivätään koronarajoituksia hyväksi. Työntekijöistä imettiin sielu mielenterveyden hinnalla. Palkat olivatkin kusetusta "kiinteät lisät" jotka yleistyneet. Aukioloajoissa ei joustettu edes silloin, kun työntekijöistä 75 % oli sairaslomalla. Työvuorolistoja sai ehkä viikon kerrallaan ja tavoitettavissa piti olla 24/7. Aivan uskomaton alastulo ennen pandemiaa olleesta hyvinvoinnista. Työ alkoi tuntua räikkäykseltä, kun tunnit 4vko aikana alkoi lyömään rikki 350 h ja sitä jatkui, kunnes irtisanouduin ja jäin sängyn pohjalle makaamaan. Ikävää tästä vielä tekee sen, että kyseessä arvostettu ja tunnettu ravintola, jota minulle suositeltiin työpaikkana erään entisen yhteistyökumppanin puolesta. Siellä asiakkaat eivät nähneet, mitä on ruuan pöytiin karräämisen takana. Tästä listasta vielä unohtamatta manipulointia ja henkistä väkivaltaa, jota kukin sai osakseen, mikäli esimerkiksi oli sairaslomalla murtuneen varpaan takia, koronan tai keskenmenon. Eräässä paikassa taas heikennettiin työntekijöiden palkkoja heille kertomatta, sillä oli kuulemma liian kallista maksaa tessin mukaista. Kaikkien palkat pudotettiin 12 €/h. Teimme ulosmarssin joka ikinen, kun saimme tietää.

Aivan täysin tyhjän päälle jättäminen. Ensin uhrataan firmalle sielu mutta firma antaa pelkkää keskaria takaisin. Kiitos 3vk järjestelmän voi olla parikin kuukautta täysin ilman palkkaa ja korvata niitä sit syssymmällä silleen et saa tehä yhtäkki 24/7 töitä.

En usko, että kukaan yksittäinen työntekijä/päätätjä meillä töissä pystyi vaikuttamaan siihen, että työhyvinvointi kärsi. Koronapassijonot, säätö etäisyyksien kanssa, laulukielto, ulosmyynti jne. Kaikki ihme sekoilu ja pompottelu toi kuormitusta kyllä kaikille. Asiakkaat olivat sekaisin ja

ärsyyntyneitä ku ei tienneet miten käyttäytyä ja heti kun totuttiin uuteen, tehtiin taas muutoksia rajoituksiin tmv.

Avoin kenttä millaisia oireita vastaajat itsellään huomasivat:

Unettomuutta. Lähinnä sitä aiheutti huoli Muiden työntekijöiden pärjäämisestä ja se, ettei yrityksellä ollut lainkaan strategiaa poikkeusoloihin, vaan menttiin päivä kerrallaan.

Väsymystä, stressiä, alakuloa, epätodellista oloa, ahdistusta jonkun verran lievää masennusta. Laaja kirjo kaikenlaisia oireita.

Kaikki edellä mainitut. Ei kiinnostusta tehdä asioita täydellä teholla, flow tilaan mahdotonta päästä. Koko ajan alavireinen mieliala.

Uupuneisuus, jatkuva väsymys, laihtuminen, unettomuus, ärtyneisyys, säikkyminen, tupakoinnin aloittaminen.

Unettomuus, ärtyneisyys, asioiden unohtelu, itkuisuus, mielialojen vaihtelu, ruokahaluttomuus.

Fyysisiä oireita olivat väsymys ja työn fyysinen kuormitus ja liian vähäinen lepo. Henkiset oireet olivat voimakkaammat, koin masennusta sekä fyysistä ahdistusta.

Väsymys, fyysinen pahoinvointi, sydämen oireet (tykyttely, pulssin tiheälyäntisyys), ärtyneisyys.

Päänsärkyä, ylitsepääsemätöntä väsymystä, yksinäisydentunnetta, ärtyneisyyttä ja ahdistuneisuutta. Koko ajan oli FOMO-tyyppinen olo, vaikkei mitään missään tapahtunutkaan.

Olin lomautettuna pitkän aikaa. Niin työttömyystuen saaminen kesti järjettömän pitkän ajan yöt valvoin ja mietin 4 henkisen talouden tilannetta, että miten tästä selvitään. No selvittiin 20 000 euron velalla.

Ahdistus- ja paniikkihäiriöistä kärsivänsä tunsin monen vko ajan suuria ahdistuskohtauksia ja pitkittynyttä ahdistusta. Myös eristäydyin kokonaan, koska asuinpaikkani ja sijoituspaikkani oli kaukana kaikista ystävistä ja kavereista. Olin todella uupunut kaikkien lockdownien aikana ja jälkeen. Toisen sulun aikana puhkesi myös herkkä altistuminen ranteiden jännetuppitulehdukseen, joten kaupan kassalla työskentely oli mahdotonta ja olin kovissa kivuissa monta vko.

Ehdottomasti. Ei kroppa tottunut siihen, että ensin maataan himassa lockdownissa monta kuuta ja sitten pitäs hikihatussa tehdä hörpyt 600 henkilölle vajaan henksun voimin kun "ei oo varaa". Myös yli 30+ asteet ja maskipakko myös ulkona teki todella todella hyvää eikä yhtään ahdistanut!

Väsymys, uupumus, stressi, vitutus, teki mieli sanoa itsensä irti 10 vuoden jälkeen.

Avointen kenttien vastaukset pandemian vaikutuksista nykyhetkeen:

Kiinnostuksen väheneminen alaa kohtaan.

Aloitin opinnot pandemian aikana ja olen opintovapaalla.

Tuotannollis-taloudellisin syin irtisanominen elokuussa todella pitkän työsuhteen jälkeen. Uusi työ onneksi löytyi helposti.

Jätin ravintola-alan 2 viikkoa sitten ja lähdin opiskelemaan.

Kovemmin pohtii uutta alaa. Mitä sitä "isona" tekee.

Vapaa sana:

Helpotti kun otti lomautuksen vapaa-ajan kannalta eikä työn loppumisena.

Itse sain onneksi uuden työpaikan pandemian aikana, jossa uusi työnantaja otti hyvin vastuuta ja teki selkeitä päätöksiä poikkeusolojen suhteen. Pahinta on, jos työnantaja ei osaa / ymmärrä kommunikoida mahdollisimman nopeasti ja selkeästi mitä tapahtuu ja millä aikajanelalla.

Oppi ainakin muutokseen 9 h varoajalla. Kurjaa kokonaan lomautettujen puolesta. Kyllähän omakin terveydentila mietitytti.

Ärsytti, kuinka toimitusjohtaja ja muut isot pomot toivottelivat vaan tsemppiä.

Oli uskomattoman vaikea ymmärtää, että käytännössä valtio kielsi työnteen. Tein keikkalaisena töitä opiskelun ohella ennen pandemiaa ja sen aikana, joten tipuin täysin opintotuen (250 €, ei juuri maksella vuokraa tuolla summalla) varaan, kun keikkalaisilta vain peruttiin vuorot.

Työttömyyskorvaus liiton kautta kesti ikuisuuden. Itse asuin puolison kanssa ja pohjakassa riitti sen 3kk ennen kuin liiton rahat saapuivat. Ajatus yksihuoltajista jne. kyllä ahdisti heidänkin puolesta, mutta oma rahatilanne myös. Positiivinen vaikutus oli, että tajusin lähteä alalta.

Eniten suututti se että, olin tiimimme ainoa, joka oli lomautettuna - monissa muissa \_varsinkin\_ isoissa yrityksissä lomautukset toteutettiin tasapuolisesti - ei meidän yrityksessä, vaikka henkilöstöllä oli yhtäläinen osaamis/valmius taso työntekoon. Yli puolen vuoden lomautuksen jälkeen minut kutsuttiin töihin, olin töissä 2 päivää, kun sain ilmoituksen, että minut irtisanotaan. Olin myös ainoa, joka irtisanottiin. Melko nöyryyttävää, eikö? Irtisanomisen jälkeen hakeuduin kouluun ja sen myötä uudelle alalle töihin, etenin jo koeaikani esihenkilö asemaan ja koen oloni uudella alallani arvostetuksi, joten tähän voisi ehkä todeta että, loppu hyvin kaikki hyvin ja kaikella on aina jokin tarkoitus, vaikka se ei siinä hetkessä tunnu siltä.

Voimattomuuden ja riittämättömyyden tunne. Vaikea yrittää lähiesimiehenä pitää hyvää henkeä työporukan kesken, kun osa hautautuu töihin ja osa taistelee vuokran maksun kanssa. Kuitenkaan rajoituksista huolimatta ei pysty tarjoamaan töitä kaikille, että jokainen saisi edes elinkulut katettua.

Suurimmat tuntemukset ja ajatukset tulivat ilmi, kuinka paljon meidän alaa rajoitettiin ja suorastaan pilkattiin. Meidän alan arvostus on todella huonoa nyt sen viimein näki, kovine alkoholiverotuksineen verrattuna muihin EU maihin.

Pandemian aikana eniten turhautti työnantajan välinpitämättömyys työntekijöiden hyvinvointia kohtaan ja tämän seikan ristiriita yrityksen arvojen kanssa. Yrityksen arvoissa henkilökunta on tärkein ja heistä täytyy pitää hyvää huolta, mutta käytännössä tämä ei toteudu laisinkaan, edelleenkään. Burn outeja oli 7 diagnosoitua ja ainakin 5 diagnosoimatonta (eivät hakeneet saakkua vaan irtisanoutuivat), eli ei todellakaan yksilön ongelma vaan organisaatiotason rakenteellinen ongelma. Silti jaksamisen johtamista ei otettu osaksi strategiaa eikä nähty tärkeänä. Tässä vaiheessa se näkyy osaavan henkilökunnan lähtemisenä.

Eniten suututti päättäjien mielivaltaiset päätökset ravintola-alaa kohtaan. Aluksi vuonna 2020 oli okei, että oltiin vähän aikaa kiinni. Myöhemmin tilanne muuttui ravintola-alaa syyllistäväksi, eikä esimerkiksi viime vuoden 2021 joulun sulkemisen ja tämän vuoden 2022 suluille ollut perusteita. Suututti jäädä työttömäksi, ulkopuoliseksi yhteiskunnasta.

Itse olen onnekaassa asemassa, ettei taloudellisia huolia ikinä ole ollut. Täyssulku oli ihanaa lomailua, ajatusten kasailua ja tulevaisuuden miettimistä. Ongelmat alkoivat vasta sen jälkeen, kun palasin takaisin töihin ja muut olivat vielä lomautuksella. Tarjouduin jäämään lomautukselle, että töitä tarvitsevat pääsevät töihin. Koska olen esimiesasemassa, se ei sopinut. Tästä alkoi

jatkuvat yli 12 h päivät ja uupuminen. Ennen ravintola-ala on ollut minulle rakas harrastus, mutta nyt se alkaa tuntumaan vaan pahalta. En viitsi lähteä koska en halua jättää muita pulaan.

Minulle poikkeusolot oli pelastavaa aikaa

Ravintola-alan huikea arvostuksen puute työnantajien, liiton ja päättäjien puolelta. Positiivista on se, että löysin muita hommia, jossa osaamista arvostetaan. 37 vuotta alan hommia tehneenä huomasin, että työnantajat eivät arvosta osaajia. 37 vuotta ammattitaitoa ja osaamista poistui arvostuksen puutteen vuoksi alalta, enkä ole ainoa.