



Festivaalityöntekijöiden työhyvinvointi

Festivaalityöntekijät vuonna 2022 Eezy Oyj

Ilona Takkinen

Opinnäytetyö, AMK
Kesäkuu, 2023
Palveluliiketoiminta, AMK

Takkinen, Ilona

**Festivaalityöntekijöiden työhyvinvointi
Festivaalityöntekijät vuonna 2022 Eezy Oyj**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kesäkuu 2023, 58 sivua.

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä/ei

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä tutkittiin Eezy Oyj:n festivaalityöntekijöiden 2022 työhyvinvointia. Toimeksiantajana oli Eezy Oyj. Tällä opinnäytetyöllä pyrittiin selvittämään nykyistä työhyvinvointia festivaalityöntekijöiden keskuudessa ja selvittää asioita, jotka haittaavat festivaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa ongelmat ja miettiä ideoita parempaa työhyvinvointia kohti. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat kolme kysymystä. ”Mitkä asiat haittaavat festivaalityöntekijöiden työhyvinvointia?”, ”Miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tällä hetkellä?” ja ”Miten työhyvinvointia voidaan parantaa?”.

Opinnäytetyö suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimus tehtiin tutkimuskyselyinä, joka lähetettiin Eezy Oyj:n festivaalityöntekijöille sähköpostitse. Tutkimuskyselyyn vastasi 29 työntekijää ja kysely sisälsi 29 kysymystä. Kysymykset olivat pääasiassa monivalintakysymyksiä, mutta joukossa oli muutama vapaasti vastattava kysymys. Kysymysten analysoinnissa kysymykset jaettiin erilaisten teemojen mukaan.

Suoritetun tutkimuskyselyn perusteella työntekijöiden työhyvinvointia haittaavista asioista nousi selkeästi esiin informaation ja tiedottamisen puute, työn raskaus, taukojen puute sekä työntekijöiden määrä. Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että työntekijät kokivat oman työhyvinvointinsa todella eri lailla. Kuitenkin pääpiirteittäin kyselyn perusteella yleiskuva työhyvinvoinnista on hyvä, mutta selkeitä parannuskohteita on huomattavissa.

Avainsanat (asiasanat)

Festivaalityöntekijät, työhyvinvointi, ergonomia, festivaali, vuokratyö, Eezy Oyj, ravintola-ala.

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Ei salassa pidettäviä liitteitä

Takkinen, Ilona

**Work well-being as a festival worker
Festival workers 2022 Eezy Oyj**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, June 2023, 58 pages.

Degree Programme in Service Business. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes/No

Language of publication: Finnish

Abstract

The thesis investigated the well-being of Eezy Oyj's 2022 festival employees. The client was Eezy Oyj. This thesis aimed to find out the current well-being at work among festival workers and find out issues that hinder the well-being of festival workers. The purpose of the research is to map the problems and think of ideas for better well-being at work. The research questions consisted of three questions. "What things hinder the well-being of festival employees?", "How do employees feel about well-being at work at the moment?" and "How can work well-being be improved?".

The thesis was carried out as a quantitative study. The research was conducted as a research questionnaire that was sent to Eezy Oyj's festival employees by e-mail. 29 employees responded to the survey and the survey contained 29 questions. The questions were mainly multiple-choice questions, but there were a few free-answer questions among them. In the analysis of the questions, the questions were divided according to different themes.

Based on the conducted research survey, the lack of information and communication, the burden of the work, the lack of breaks, and the number of employees clearly stood out as issues hindering the employees' well-being at work. From the results of the survey, it can be concluded that the employees experienced their own well-being at work in really different ways. However, based on the main features of the survey, the overall picture of well-being at work is good, but there are clear areas for improvement.

Keywords/tags (subjects)

Festival workers, well-being at work, ergonomics, festival, temporary work, Eezy Oyj, restaurant industry.

Miscellaneous (Confidential information)

No confidential attachments.

Sisältö

1	Johdanto	4
1.1	Toimeksiantajan esittely	5
1.1.1	Historia.....	5
1.1.2	Liiketoiminta	6
1.2	Tutkimusongelma.....	7
2	Festivaalit.....	9
2.1	Festivaalit Suomessa	10
2.2	Festivaalit ja eettisyys	11
2.3	Koronan vaikutus.....	12
3	Henkilöstövuokraus	13
4	Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat asiat.....	13
4.1	Työpahoinvointi.....	16
4.2	Työturvallisuus	17
4.2.1	Työturvallisuus majoitus- ja ravintola-alalla.....	18
4.2.2	Työtapaturmat	19
4.2.3	Työergonomia.....	19
4.3	Lepo ja ravinto.....	20
4.4	Työolot ja esihenkilötoiminta.....	21
5	Tietoperustan yhteenveto.....	22
6	Tutkimusasetelma	23
6.1	Menetelmät.....	23
6.2	Aineistonkeruu ja -analyysi	24
6.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotattavuus	26
7	Tutkimustulokset.....	27
7.1	Työhön perehdytys.....	28
7.2	Työn kuormittavuus	29
7.3	Työilmapiiri.....	30
7.4	Työturvallisuus ja ergonomia	31
7.5	Työajat ja lepo	34
7.6	Sää, tauot ja ravinto	36
7.7	Tyytyväisyys.....	38
7.8	Ristiintaulukointi	40

8 Johtopäätökset ja pohdinta	43
8.1 Tulosten tarkastelu.....	44
8.2 Kehitysideat ja jatkotutkimukset	49
Lähteet	51
Liitteet	57
Tutkimuskyselyn kysymykset (Festarityöntekijöiden työhyvinvointi, Festivaalit 2022.).....	57

Kuviot

Kuvio 1. Eezyn strategia (Eezy- Strategia 2023.).....	6
Kuvio 2. Tietoperustaan käytetyt hakusanat.	9
Kuvio 3. Työkyvyn kolmiomalli (Gould, Härkäpää & Koskinen 2015.)	15
Kuvio 4. Ikä	28
Kuvio 5. Kuinka monilla festivaaleilla työskentelit Eezyn kautta kesällä 2022?	28
Kuvio 6. Saitko mielestäsi riittävän perehdytyksen työtehtäviisi?	29
Kuvio 7. Oliko työtehtäväsi selkeä työpisteelläsi?	29
Kuvio 8. Millaiseksi koit työkuorman?	30
Kuvio 9. Oliko työpisteelläsi nimetty vastuhenkilö?	30
Kuvio 10. Millaiseksi koit työilmapiirin työpäiväsi aikana?.....	31
Kuvio 11. Koitko työympäristön olevan turvallinen?	32
Kuvio 12. Aiheutuiko festivaaleilla tekemästäsi työstä fyysistä kipua?.....	33
Kuvio 13. Nostelitko paljon raskaita tavaroita työpäiväsi aikana?	33
Kuvio 14. Koitko työpisteesi olevan ergonominen? (Sopivat työtasot, tasainen maa, työasennot yms.).....	33
Kuvio 15. Kuinka monta tuntia työvuorosi kestivät keskimäärin?.....	34
Kuvio 16. Venyvätkö työpäiväsi sovitusta lopettamisajasta?	34
Kuvio 17. Kuinka monta tuntia työvuorojen välissä oli lepoaika?	35
Kuvio 18. Jos majoituit Eezyn tarjoamassa majoituspaikassa, kuinka monta tuntia sait suurinpiirtein nukuttua?.....	35
Kuvio 19. Koitko työmakeista koituvan lisärasitetta työtaakkaan?.....	36
Kuvio 20. Olitko varautunut muuttuviin sääolosuhteisiin? (Riittävä vaatetus, aurinkorasva, auringonsuoja yms.).....	37
Kuvio 21. Saitko syötyä työvuorojen aikana kunnon ruuan? (Lämmin ruoka.)	38
Kuvio 22. Saitko työvuorojen aikana riittävästi nestettä juotavaksi?.....	38
Kuvio 23. Koitko kaipaavasi enemmän Eezyn puolesta yhteishenkilön läsnäoloa?	39
Kuvio 24. Miten tyytyväinen olit Eezyn toimintaan työnantajana?.....	39

Kuvio 25. Koitko, että työpisteelläsi oli riittävästi työntekijöitä (ristiintaulukointi)?	41
Kuvio 26. Millaiseksi koit työkuorman (ristiintaulukointi)?	41
Kuvio 27. Millaiseksi koit työkuorman (ristiintaulukointi)?	42

1 Johdanto

Tapahtumatyö on yleisesti ottaen sesonkityötä. Sesonkityöllä tarkoitetaan työtä, joka voi työllistää työntekijää lyhytaikaisesti osaksi vuotta (Sesonki- ja kausityö 2023.) Tämä opinnäytetyö keskittyy festivaalityöntekijöihin, eli tehtävä sesonkityö sijoittuu yleisesti ottaen kesäajalle, jolloin suurin osa suomen festivaaleista järjestetään. Koronan hellittäessä festivaaleja järjestetään enemmän ja tarve festivaalityöntekijöille on kova. Festivaalityöt eroavat paljon esimerkiksi normaaleista ravintola-alan töistä, usein työmäärä festivaalien keston ajan on todella suuri, päivät ovat pitkiä ja raskaita, mutta tämä kestää yleensä vain 1–4 päivää, joka yleensä normaali kesto festivaaleille. Työolosuhteet festivaalien aikana eivät välttämättä ole parhaat mahdolliset ja lepoaika työtehtävien välissä voi olla pieni. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa nykyistä työhyvinvointitilannetta Eezy Oyj:n festivaalityöntekijöiltä, mitkä asiat ovat johtaneet nykyiseen tilanteeseen, mitä parannettavaa löytyy ja miten tilannetta pystytään parantamaan.

Festivaalityöntekijät, joita tässä opinnäytetyössä käsitellään ovat ravintola-alan työntekijöitä, jotka työskentelevät festivaaleilla rekrytointifirma Eezy Oyj:n katta. Majoitus- ja ravintola-ala työllisti vuonna 2021 yli 83 900 työntekijää (Työllisten määrä 2022.) Ravintola-alalla yleisesti on ongelmia hyvän työhyvinvoinnin ylläpidon kanssa, etenkin taukojen pitämisen kanssa ja tämä näkyy festivaalityöntekijöiden keskuudessa myös ongelmakohtana työhyvinvointiin liittyen (Färding 2021.) Näiden ongelmakohtien noustessa koko ajan enemmän esille, on selvää, että asialle on tehtävä jotain, että työntekijöillä olisi mieluisampaa työpaikalla. Kun onnistutaan paikantamaan ongelmakohtat, pystytään asioita lähteä työstämään parempaan suuntaan. Kun työhyvinvointi työpaikalla on hyvä, vaikuttaa se merkittävästi työnlaatuun, asiakastyytyväisyyteen ja myös hyvän maineen pitämiseen firmassa. Vuonna 2018 Hanna-Maarit Ylinen teki opinnäytetyön Smile henkilöstöpalveluille heidän festivaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön päätulos oli, että 98 % tutkimukseen osallistunutta työntekijää oli tyytyväisiä. Ylisen opinnäytetyön tulokset olivat positiiviset, mutta parannettavaa oli esimerkiksi tauotuksessa. Tutkimuksen tuloksia tullaan vertaamaan tässä opinnäytetyössä saatuihin tutkimustuloksiin.

Yleinen työhyvinvointitilanne suomessa on aihe, joka puhuttaa ihmisiä. Tuoreen tutkimuksen mukaan suomalaisten yleinen työhyvinvointi on heikentynyt. Vuonna 2019 alkanut työterveyslaitoksen suorittama tutkimus tutki miten työhyvinvointi ja työntekijäkokemus on kehittynyt viimeisimpien vuosien aikana. Tutkimus päättyi loppuvuodesta 2022 ja tutkimukseen vastanneet olivat 22–

66-vuotiaita suomalaisia työssäkäyviä henkilöitä. Kyselyyn vastasi 480 työntekijää eri aloilta. Tutkimus osoittaa, että työhyvinvointi on kohentumisen sijasta laskussa. Janne Kaltiainen, työterveyslaitoksen erikoistutkija kommentoi tulosten olevan harmillisia, sillä koronakriisin jälkeen toivottiin, että työpaikat panostaisivat enemmän työhyvinvoinnin tukemiseen. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden kokemus omasta työkyvystä on heikentynyt ja työntekijät ovat kokeneet työuupumusoireilun lisääntyneen. Koulutustaso ja ikä vaikuttivat selkeästi työhyvinvointi kokemukseen. (Kaltiainen 2023.)

Työnantajien kannalta huomionarvoista on, että työhön panostamista voidaan edistää tarjoamalla tälle panostukselle riittävästi vastineita: tulojen lisäksi tunnustusta, arvostusta ja henkilökohtaista tyydytystä. Vähentämällä panostustaan työntekijä voi pyrkiä korjaamaan kokemaansa epätasapainoa vastineiden ja panostusten välillä. Työssään hyvinvoivat panostavat työhönsä muita enemmän. (Lauri Kaltiainen, työterveyslaitos.)

1.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Eezy Oyj:lle. Opinnäytetyö tehtiin vuokratyöläisen näkökulmasta. Vuokratyöläisen näkökulmalla on suurin paino, sillä työntekijät itse tietävät parhaiten mitä työpaikalla tapahtuu ja mitä mahdollisia puutteita työntekijä huomaa työhyvinvointiin liittyen. Työnantajan on hankalampi huomata mahdollisia puutteita työhyvinvoinnissa, sillä tapahtumissa ei välttämättä aina esihenkilö ole itse läsnä. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työnantajan vastuulla. Työntekijä voi itse parantaa omaa työhyvinvointia itsestään huolehtimalla.

1.1.1 Historia

Eezy Oyj:n tarina alkoi jo vuonna 1988, jolloin Mauno ja Riitta Savolainen perustivat yhdessä Varamiespalvelut nimisen yhtiön, joka tarjosi henkilöstövuokrauspalveluita pääasiassa rakennusosalalle. Ensimmäinen toimipiste avattiin Turkuun. Vuosien vierieissä yhtiö laajeni muihin kaupunkeihin ja jopa Ruotsiin. Vuonna 2010 Varamiespalvelut sai uuden nimen brändiuudistuksen myötä. Uudeksi nimeksi tuli VMP. Tästä eteenpäin yhtiö jatkoi kasvamistaan, kunnes vuonna 2019 yhtiö koki suuren muutoksen, kun VMP ja Smile Henkilöstöpalvelut lyöttäytyivät yhteen ja Eezy Oyj syntyi. Tämän jälkeen Eezy Oyj on jatkanut kasvuaan ja nykyisin yhtiö on Suomen monipuolisin henkilöstöpalvelualan yritys. (Historia - Eezyn tarina 2023.)

1.1.2 Liiketoiminta

Eezy Oyj:llä liiketoiminta on jaettu kahteen palvelukokonaisuuteen. Nämä palvelukokonaisuudet koostuvat Työ ja osaajat- liiketoimintayksiköstä ja Kasvu ja uudistaminen- liiketoimintayksiköstä. Työ ja osaajat-liiketoimintayksikkö on henkilöstövuokrauksen ja rekrytoinnin palveluita tarjoava kokonaisuus. Palveluihin kuuluu suorahaku, soveltuvuusarviointi ja myös uudelleensijoittamisen palvelut. Kasvu ja uudistaminen liiketoimintayksikössä taas tarjotaan asiakkaalle henkilöstötutkimusta, koulutusta ja kehittämispalveluita. Myös liikkeenjohdon konsultointi- ja valmennuspalveluita on tarjolla asiakkaalle. Tässä yksikössä on myös lukiolaisille ja opiskelijoille suunnattuja valmennuskurssipalveluita. Eezy Oyj tarjoaa myös mahdollisuuden toimia kevytyrittäjänä mikä tarkoittaa yksityishenkilön itsenäistä yrittäjänä perustamaa omaa yritystä, jossa asiakasta laskutetaan Eezyn Oyj:n kautta. Eezy Oyj työllistää yli 30 000 henkilöä erilaisiin työtehtäviin vuodessa ja he pyrkivät työllistämään yhä enemmän ihmisiä joka vuosi. Kaiken kaikkiaan heidän tavoitteenansa on saada 250 000 henkilöä Eezy Oyj:n palveluiden piiriin. (Eezyn liiketoiminta 2023.)

Eezy Oyj:n strategia päivitettiin 2022, jossa organisaatio muuttuu. Uuden strategian keskiössä (kuvio 1) on yksilön onnistuminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi. Tavoite on tarjota laaja-alaisesti palveluita läpi koko uran. Tavoitteena on myös auttaa nuoria löytämään opiskelupaikkoja valmennuskurssien avulla. Myös kasvu on uuden strategian iso osa, tavoitteena on voimakas liikevaihdon ja kannattavuuden kasvu. Organisaatiomuutoksella halutaan tehdä Eezy Oyj:stä halutuim alan yritys, mihin työnhakijat haluavat päästä töihin. (Strategia 2023.)



Kuvio 1. Eezyn strategia (Eezy- Strategia 2023.)

1.2 Tutkimusongelma

Tässä opinnäytetyössä keskeiset tutkimuskysymykset muotoutuivat sen tiedon perusteella, mitä toimeksiantaja oli kertonut viimevuoden (2022) festivaaleista ja ongelmista, mitä niissä kohdattiin. Toimeksiantajalta saadun tiedon mukaan, vuonna 2022 festivaalityöntekijät olivat olleet tyytymättömiä toimintaan Eezy Oyj:n puolelta. Etenkin tiedotus ja työntekijöihin yhteyden ottaminen oli ollut kehnoa. Työt olivat osittain huonosti organisoituja sekä informaation kulussa oli ongelmia. Työntekijöiden tyytymättömyys tuli esille, kun Eezy Oyj:n toimesta työntekijöiltä kysyttiin joko puhelimitse tai kasvotusten, miten festivaalit olivat sujuneet. Työntekijöiltä oli tullut suoraa palautetta informaation puutteesta sekä yleisestä sekavuudesta työpaikalla.

- Koska nämä ongelmat vahvasti tiedostetaan, niin tehtiin strateginen päätös olla lähettämättä mitään kyselyitä, koska ei haluta myöskään turhaan työntekijöitä muistuttaa viimekesän mokailuista - vaan mieluummin lähdetään viestimään heille uudistetusta tavasta toimia - - (Toimeksiantaja.)

Tutkimuskysymykset:

- 1. Mitkä asiat haittaavat festivaalityöntekijöiden työhyvinvointia?**
- 2. Miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tällä hetkellä?**
- 3. Miten työhyvinvointia voidaan parantaa?**

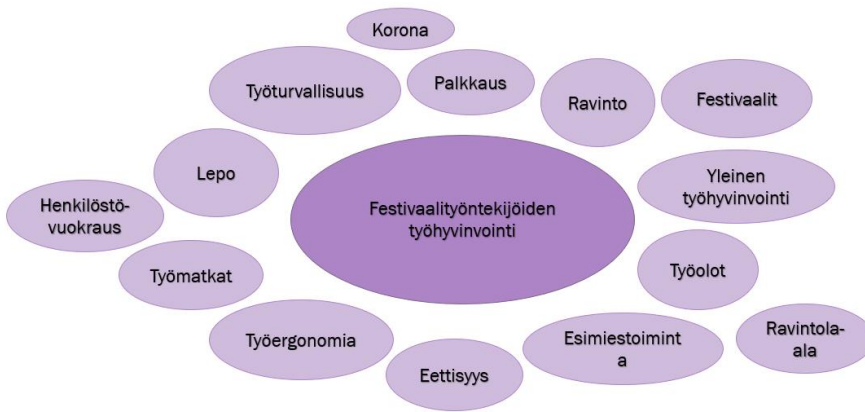
Tutkimuksen kohderyhmänä oivat Eezy Oyj:n kesän festivaalityöntekijät 2022. Tutkimuksesta rajattiin pois henkilöt, jotka eivät ole olleet Eezy Oyj:n kautta festivaaleilla töissä. Jotta kysely löysi oikean kohderyhmän, kysely lähetettiin vain niille työntekijöille, jotka olivat lisätty festivaalityöntekijöiden työryhmään. Työntekijän vastuulla oli se, että hän on työskennellyt vuoden 2022 festivaaleilla vai jonain muuna vuonna. Kyselyn alussa tulee ilmi, että kysely koska vuoden 2022 festivaaleja, ei muitten vuosien. Jos oli vastannut työntekijä, joka ei ollut vuoden 2022 festivaaleilla töissä vaan jonain edeltävänä vuonna, voidaan informaation silti katsoa olevan relevanttia työhyvinvoinnin parantamisen kannalta.

Tämän opinnäytetyön tavoite oli saada uutuusarvoa sekä kehittää toimialaa työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointi on asia, mikä puhuttaa kaikilla aloilla ja siihen pyritään panostamaan koko ajan enemmän. Opinnäytetyö tuo ajankohtaista arvoa työhyvinvoinnin kartoitukseen ja aut-

taa ratkaisemaan ongelmia tämän saralta. Työhyvinvointi kartoitus ja ratkaisujen luominen ongelmiin, jotka nousevat työhyvinvoinnin kannalta antaa yritykselle arvoa ja arvostusta työntekijöiden keskuudessa. Aiheen ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä kertoo Työterveyslaitoksen julkaisema vuonna 2020 raportti/ohjeistus siitä, miten työstä voidaan saada mahdollisimman paljon hyvinvointia työntekijöille. Raportissa kerrotaan, miten työelämästä saadaan inhimillisesti, sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä. (Hyvinvointia työstä 2023, 2020.)

Kehittämisenkohteena ja päätavoitteena oli selvittää festivaalityöntekijöiden nykyistä työhyvinvointia, selvittää asiat, jotka mahdollisesti haittaavat työhyvinvointia sekä miettiä keinoja, jolla työhyvinvointia pystytään parantamaan. Uutuusarvoa tuo kyselyn pohjalta tehdyt kehitysideoita paremman työhyvinvoinnin luomiseen sekä ongelmien tiedostaminen. Opinnäytetyön tuloksilla on mahdollisuus tuoda ”kipukohtia” esiin yleisesti, jolloin muutkin yritykset/työntekijät pystyvät hyötymään tuloksista ja kehittämään työhyvinvointia. Tämä opinnäytetyö tehtiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena, joka suoritettiin kyselyllä, joka lähetettiin Eezy Oyj:n festivaalityöntekijöille. Opinnäytetyön tietoperusta kerättiin majoitus- ja ravintola-alojen työhyvinvointiin liittyvistä lähteistä sekä lähdemateriaalia koskien yleistä työhyvinvointia. Tietoperustan tiedot ovat rajattu festivaalityöntekijöiden kannalta validiin informaatioon.

Opinnäytetyö eteni tietoperustan etsimisellä. Tietoperustan etsimiseen käytettiin avainsanoja, jotka sopivat opinnäytetyön aiheeseen. Keskeiset tiedonhaku termit olivat työhyvinvointi, työergonomia, festivaalit, vuokratyö, esihenkilötoiminta, lepo, eettisyys, työolot, ravinto, työturvallisuus ja näiden sanojen perusteella tehdyt tarkemmat haut. Samoja hakusanoja on käytetty myös englanniksi. Käytettyjä tietokantoja oli Janetfinna (ProQuest) sekä tieteellisiä artikkeleita. Googlasta etsittyjä tieteellisiä artikkeleita sekä artikkeleita ja uutisia aiheeseen liittyen. Tietoperustan kokoamiseen aikaa käytettiin noin kaksi kuukautta. Tietoperustan sekä toimeksiantajalta saatujen tietojen mukaan laadittiin tutkimuskysely, jonka jälkeen se lähetettiin valituille työntekijöille. Tutkimuskyselyn laatimiseen ja sen toteuttamiseen aikaa meni noin kuukausi. Tutkimuskyselyn perusteella saatu data analysoitiin käyttäen erilaisia määrällisiä menetelmiä. Tietojen muuttaminen diagrammeiksi toimi hyvin saadun datan hahmottamisessa. Analysoidun informaation jälkeen pohdittiin tuloksia sekä laadittiin parannusideoita sekä jatkotutkimusideoita. Tulosten analysointiin ja pohdintaan aikaa meni myös noin kuukausi.



Kuvio 2. Tietoperustaan käytetyt hakusanat.

2 Festivaalit

Ihmiset ovat kautta aikojen jo paenneet stressaavaa ja kiireistä elämää juhlimalla ja kokoontumalla yhteen toisten ihmisten kanssa. Jo antiikin Kreikassa ja Roomassa on vietetty festivaaleja. Ihmiset ovat sosiaalisia olentoja, saamme sosiaalisesta kanssakäymisestä iloa ja energiaa. Festivaalit ovat täydellinen paikka harjoittaa sosiaalista kanssakäymistä ja uusiin ihmisiin tutustumista. Arkielämän ollessa paikoitellen kaoottista ja stressaavaa, on festivaalit paikka, missä arkielämän voi unohtaa hetkeksi ja keskittyä onnellisuuteen. Toisten ihmisten kanssa sosialisointi tuo iloa elämään, opettaa erilaisista kulttuureista ja luo ihmisille yhteenkuuluvuuden tunnetta. Erilaisia festivaaleja on monia, kaikille löytyy jotain mieluisaa. Esimerkiksi uskontoihin liittyviä, elokuvaan, musiikkiin, luontoon, kouluun, työhön ja oikeastaan mihin vaan löytyy erilaisia festivaaleja missä ihmiset kokoontuvat yhteen nauttimaan asioista, mistä pitävät. (Festivaalien historia Suomessa n.d.)

Elämään mahtuu paljon stressaavia, epä mukavia, surullisia ja negatiivisia asioita. Festivaalit monille ihmisille paikka, mihin paeta näitä asioita. Moni ihminen ei välttämättä osaa edes ajatella sitä, kuinka iso positiivinen vaikutus festivaaleilla on yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta. Positiiviset asiat luonnollisesti vähentävät stressitasoja ja kun ihmiset ovat vähemmän stressaantuneita, toimii asiat paremmin ja ihmiset voivat hyvin. Yhteenkuuluvuuden tunne yhteiskunnassa on todella tärkeää ja sillä voidaan ehkäistä ihmisten syrjäytymistä ja sitä kautta ehkäistä masennusta. Festivaalit ovat paikka, jossa ihmiset kokoontuvat yhteen, tutustuvat uusiin ihmisiin ja pitävät hauskaa yhdessä. Festivaalit ovat ilmiö, joka ei tule koskaan katoamaan, vaikka muoto välillä muuttuu. (Zal-may 2017.)

Festivaalien alkuperä voidaan jäljittää jopa 600-luvulle (ennen kristusta). Antiikin kreikassa ihmiset kokoontuivat yhteen kuuntelemaan musiikkia ja myös kilpailemaan keskenään (Marzarotto 2018.) Sana festivaali (englanniksi festival) on todennäköisimmin lähtöisin latinankielisestä sanasta ”festa”, joka tarkoittaa uskonnollista juhlaa tai vapaapäivää. Englanniksi sana tuli Ranskan kautta, jossa sana kääntyi ranskaksi ”fête”, jonka jälkeen se käännettiin englanniksi ”festival”. Tällä sanalla alettiin tarkoittamaan suuria tapahtumia, jotka sijoittuivat ulos, ulkoilmaan. Espanjaksi sana kääntyi ”fiesta” joka on monelle tuttu sana. On myös tutkittu, että sana ”festo” viittaa kahteen vanhempaan latinalaiseen sanaan, ”fanum” joka tarkoittaa temppeliä sekä ”feriae” joka tarkoittaa rituaalia. Sanan alkuperä ulottuu pitkälle usean maan kulttuuriin, mutta sanan alkuperä on kuitenkin pitkälti muodostunut uskonnolliselta alalta. (Etymology Corner-´festival´ 2015.) Tarkkaa tietoa siitä, kuinka paljon festivaaleja järjestetään ympärimaailmaa vaikea arvioida, sillä niitä järjestetään satoja tuhansia vuosittain.

2.1 Festivaalit Suomessa

Suomessa järjestetään paljon festivaaleja, missään muualla maailmassa ei järjestetä yhtä paljon festivaaleja kuin Suomessa (Valkonen, Valkonen, Amberla & Saloranta 2013.) Lempisen (2022) kirjoittaman uutisen mukaan LiveFIN Ry:n keräämien tietojen perusteella kesällä 2022 järjestettiin ennätysmäärä festivaaleja, reilusti yli 300 festivaalia. Pienimmillään paikkakunnilla järjestetään festivaaleja, mitä ei muualla näe. Suomen sääolosuhteiden takia festivaalien ajankohta sijoittuu pääosin lämpimiin kuukausiin. Kesä on myös oivallinen ajankohta myös siitä näkökulmasta, että ihmiset lomailevat kesäisin paljon ja matkustelevat ympäri Suomea, mikäpä olisikaan parempi syy maakuntamatkailulle kuin festivaalit. Myös kylmemmille kuukausille on keksitty festivaaleja, kun puhutaan festivaaleista, yhdistävät ihmiset yleensä sen kesään. (Mts 2013.)

Suomessa festivaalien historia ulottuu jo 1800-luvulle. Silloin järjestettiin erilaisia juhlia, missä laulettiin ja tanssittiin yhdessä kuorojen ja orkestereiden tahtiin. Tällaiset kokoontumiset saivat kansalaiset innostumaan, sillä tällä tavoin ihmiset kokivat yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä saivat pitää hauskaa yhdessä. Kuitenkin ensimmäiset niin sanotut oikeat festivaalit järjestettiin vuonna 1912 Savonlinnassa, Savonlinnan Oopperajuhlat. Idea Savonlinnan Oopperajuhlien järjestämisestä tuli Aino Ackté nimiseltä kansainvälisestikin menestyneeltä oopperalaulajalta (Mts.) Savonlinnan oopperajuhlat järjestetään edelleen. Tämä oli alku suomalaiselle festivaalikulttuurille minä sen tänä päivänä tunnemme. Sota-ajan jälkeen useat eri kaupungit alkoivat järjestää omia

festivaaleja, ja joka vuosi festivaaleja tuli enemmän ja enemmän. Nykyisin Suomessa järjestetyistä festivaaleista löytyy varmasti kaikille mieluisaa kuunneltavaa ja valinnanvaraa on paljon. Kuten Zalmay (2017) kirjoitti, on festivaalit tärkeä osa ihmisten hyvinvointia ja sosialisoitumista, siksi kesän festivaalit ovat monelle suomalaiselle asia, jota he odottavat paljon.

2.2 Festivaalit ja eettisyys

Sana eettisyys ja etiikka tarkoittaa toimintaa, joka tutkii moraaliarvioidemme järkeviä perusteluja; mikä on moraalisesti oikein tai väärin tai epäoikeudenmukaista. Laajemmassa näkökulmassa eettisyys pohtii ihmisen vuorovaikutusta luonnon sekä ihmisten kanssa vapauden vastuun ja oikeuden näkökulmasta. Etiikka ja erilaiset moraalit ovat hyvä keino auttaa ihmisiä hyvän elämän periaatteet. (Woiceshyn 2013, 31–35, 48.) Kun mietitään festivaaleja ilmiönä, nousee eettisyyden näkökulmasta muutamia ongelmia ja niiden tiedostaminen ja ehkäisy on tärkeää.

Festivaalien suunnitteluvaiheessa voi koitua suuria ongelmia, jos järjestäjien ja yhteistyökumppaneiden välillä on epärehellisyyttä. Esimerkiksi järjestämispaikka voi olla liian pieni siihen nähden kuinka paljon lippuja on myyty, työntekijöitä ei ole varattu tarpeeksi asiakasmäärään nähden tai rakennusmateriaaleista/tavoista on tingitty laittomasti säästelijäisyyden vuoksi. Myös merkittävä asia, mistä tulee pitää huolta, on palkkojen maksu ja muiden erilaisten palkintojen antaminen, mistä on sovittu. Eettisiä periaatteita tulee myös miettiä hinnoittelussa, vapaaehtoisen työvoiman käytössä sekä mahdollisten sisäänpääsymaksujen laatimisessa. (Van Der Wagen & White 2010, 17.)

The International Special Event Society (2010) on laatinut hyvän kahdeksan kohdan muistilistan tapahtumien järjestämiseen eettisesti.

- Rohkaise ja edistä korkeinta tasoa eettisyydestä ja ylläpidä korkeaa ammattitasa.
- Pyri parhaaseen ammatilliseen tasoon johdonmukaisilla ja hyväksyttävillä standardit ylittävillä päätöksillä.
- Käytä **ainoastaan** laillisesti ja eettisesti hyväksyttäviä tekoja ja keinoja kaikessa toiminnassa.
- Suojele yleisöä petoksilta sekä kaikelta epäoikeudenmukaiselta käytännöltä ja edistä ammatillisesti tuotettavia tapoja ja käytäntöjä.
- Ylläpidä asianmukaista ja tarpeellista vakuutusturvaa liiketoiminnassa.
- Ylläpidä standardien mukaista hygieniaa ja turvallisuutta.
- Tuota vain tarkkaa ja todenmukaista tietoa.

- Käytä kirjallistasopimusta, jossa on yksityiskohtaisesti kaikki tuotteet, esitykset, palvelut, odotukset ja kaikki muu validi informaatio. (Mts. 18.)

Festivaalityössä työehtosopimuksen noudattaminen voi olla vaikeaa. Työehtosopimuksen mukaan työvuoron ylittäessä kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puolentunnin mittainen tauko ruuan syömiseen. Kun työvuoro on yli neljä tuntia, on työntekijä oikeutettu yhteen kahvitaukoon. Jos näitä edellä mainittuja taukoja ei työntekijälle voida antaa, tulee työntekijälle antaa mahdollisuus nauttia virvokkeita työn lomassa (Lepoaika ja tauot 2022.) Van Der Wagen (2010) eettisen ohjeistuksen mukaan tulee aina noudattaa laillisesti hyväksyttäviä keinoja ja tekoja, joten työnantajan tulisi varmistaa, että nämä edellä mainitut lakiasiat toteutuvat. Työntekijöiden määrä vaikuttaa taukojen pitämättömyyteen, jos työpisteellä henkilöstömäärä on vedetty minimiin, on vaikea pitää taukoja. On kuitenkin ymmärrettävää, että ravintola-alalla on taisteltu työvoimapulan kanssa, joka on osasyynä henkilöstön määrään. (Färding 2021.)

2.3 Koronan vaikutus

Koronaepidemia on vaikuttanut jokaiseen yhtiskunnan osa-alueeseen monin eritavoin. Eräs merkittävimmistä kärsijöistä on ollut ravintola-ala sekä tapahtuma-ala, jotka ovat joutuneet mukautumaan radikaalisti uusiin olosuhteisiin. Useiden kuukausien sulkemiset, kokoontumisrajoitukset sekä asiakkaiden epäröinti on vaikuttanut alaan todella negatiivisesti ja useat paikat ovat joutuneet sulkemaan ovensa. Suurimmat yritykset olivat turvassa, mutta etenkin pienemmät yritykset kärsivät tilanteesta paljon. Ravintolat pystyivät kuitenkin tarjoamaan kotiinkuljetus palveluita, jotka auttoivat heitä selviytymään, mutta työntekijät eivät olleet turvassa ja moni työntekijä lomautettiin tai irtisanottiin kokonaan. (Ravintoloiden uusi alku n.d.)

Korona vaikutti festivaaleihin laajasti ympäri maailmaa, sillä pandemia aiheutti rajoituksia massatapahtumille ja matkustukselle. Monet festivaalit peruuntuivat kokonaan ja jotkut siirtyivät myöhempään ajankohtaan tai järjestettiin virtuaalisesti. Festivaalialan taloudellinen vaikutus oli merkittävä, sillä useat festivaalit olivat tärkeä tulonlähde paikallisille yhteisöille, alueille ja taiteilijoille. Tapahtumien järjestäjät joutuivat kohtaamaan uusia haasteita, kuten turvallisuuteen ja hygieniaan liittyvät vaatimukset. Tapahtuman järjestäjät keksivät uusia tapoja koordinoida tapahtumia ja kek-

siä luovia ratkaisuja, jotka takaavat osallistujien turvallisuuden ja välttää tartuntaketjujen syntymistä. Vaikka korona vaikutti festivaaleihin negatiivisesti, se antoi myös mahdollisuuden tutkia uusia digitaalisia tapoja kokea erilaisia tapahtumia, kuten virtuaalisia konsertteja, jotka oli mahdollista katsella kaikkialta maailmasta (Valkonen 2021.) Viimekesä 2022 oli ensimmäinen ”normaali” festivaalikesä, jolloin ihmiset uskalsivat hyvällä omatunnolla osallistua taas massatapahtumiin ja toipuminen koronan vaikutuksista alkaa olla pikkuhiljaa takana päin. (Mts 2021.)

3 Henkilöstövuokraus

Henkilöstövuokraus on työntekijöiden rekrytoimisen ulkoistamista yrityksestä, missä rekrytointi ulkoistetaan henkilöstöhallinnon osaavalle yritykselle. Suomessa on monia vuokratyötön erikoistunutta yritystä. Kun yritys haluaa ulkoistaa rekrytoinnin, hoidetaan tämän puolesta kaikki, mitä työntekijöiden hankkimiseen liittyy. Kun käytetään vuokratyöntekijöitä, työntekijöiden työnantajana toimii henkilöstövuokrausyritys, kuitenkin työntekijä työskentelee asiakasyrityksessä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän tulee noudattaa myös asiakasyrityksen linjauksia ja ohjeistusta työhön liittyen. (Louko 2021.)

Asiakasyrityksen tehtävänä on perehdyttää vuokratyöntekijä haluttuun työtehtävään ja kertoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Vuokratyöntekijän palkkaus voidaan erikseen sopia, mutta se on kuitenkin aina vähintään työehtosopimuksen mukainen. Vuokratyövoimaa voidaan käyttää lähes kaikilla aloilla ja kaikki yritykset voivat halutessaan vuokrata työntekijöitä. Työntekijöitä voi vuokrata kaikenlaisiin tarpeisiin ja ajankohtiin. Vuokratyöntekijöiden käyttäminen tulee yritykselle kalliimmaksi, mutta samalla se poistaa kaiken rekrytointiin ja palkanmaksuun liittyvän lisätyön. (Mitä on henkilöstövuokraus ja vuokratyö? n.d.) Vuokratyöläisen käyttäminen maksaa riippuen vuokratyöfirmasta, noin 1,5–2,0 kertaa työntekijän palkan, eli esimerkiksi kun työntekijän palkka on 12,72 € tunti, maksaa asiakasyritys työntekijästä 22,64 € tunti. (Mistä vuokratyöntekijän hinta muodostuu n.d.)

4 Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat asiat

Opinnäytetyön keskeinen aihe on työhyvinvointi. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka koostuu monesta eri asiasta ja eri tekijästä. Asiat, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin voidaan jakaa tiivistetysti seuraaviin ryhmiin:

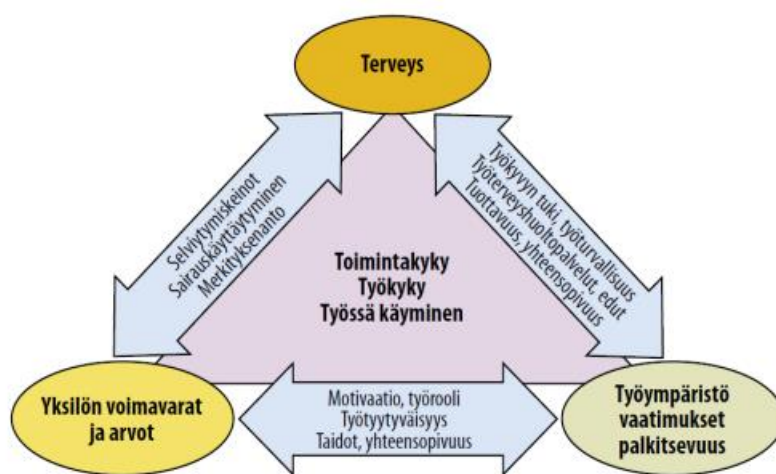
- Työyhteisön toimivuus
- Organisaatio rakenne ja toiminta
- Työn organisoinnin tapa
- Yksilön vastuu omasta hyvinvoinnista.

Myös se, miten työntekijä itse kokee oman työhyvinvointinsa, on hyvä tapa selvittää, miten työhyvinvointi on toteutunut (Munoz & Sanz-Vergel 2013.) Työnantajalla ei ole pelkästään vastuullaan toteuttaa työhyvinvointia. Työnantajan rooli työhyvinvoinnissa koostuu erilaisista asioista kuten, työympäristön turvallisuuteen liittyvistä asioista huolehtimisesta, hyvän ja asiallisen johtamisen toteutumisesta, työntekijöiden kohtelemisesta yhdenvertaisesti ja työturvallisuus on myös isossa roolissa työhyvinvoinnin toteutumisen kannalta. Asiat, mitä työntekijä itse voi tehdä työhyvinvoinnin toteuttamiseksi ovat esimerkiksi: Omasta henkisestä ja fyysinen huolehtiminen, kyky osaa palautua työstä ja osata löytää keinot, miten palautuminen onnistuu parhaiten. Hyvien yöunien takaaminen on työntekijän omalla vastuulla ja myös perusta sille, että työpaikalla hyvinvointi ja produktiivisuus olisi maksimoitavissa. (Manka n.d.)

Työhyvinvointiin liittyy myös henkinen työhyvinvointi. Termi psykologinen pääoma liittyy vahvasti henkiseen työhyvinvointiin, sillä termillä tarkoitetaan olla kontrollissa ja ohjaksissa omassa elämässä ilman, että menettää mielenrauhansa. Tällä tarkoitetaan työntekijän vaikuttavan siihen mitä kokee työpaikalla sen sijasta, että kokisi olevan ulkopuolinen, joka ei voi vaikuttaa omaan työhönsä. Luthans (2015) määrittä käsitteen psykologinen pääoma (alkuperäinen sana englanniksi Psychological Capital). Hänen mukaansa tällä termillä tarkoitetaan henkistä voimavaraa, joka koostuu neljästä vahvuudesta. Ominaisuus joka, joka auttaa selviämään haastavista tilanteista itsevarmasti, pitämään toivoa yllä, pysymään positiivisena ja pysymään sinnikkäänä. Nämä neljä edellä mainittua vahvuutta on Luthansin teorian mukaan edellytys sille, että pystytään ihmisläheisiä ja kestäviä kilpailullisia etuuksia. (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio 2015, 2–3.)

Työhyvinvoinnin historia ylettyy jo yli sadan vuoden päähän, kun lääketieteellinen stressitutkimus suoritettiin 1920-luvulla ihmisille yksilöinä. Tutkimusta lähdettiin suorittamaan koska haluttiin testata mistä erilaisista ärsykeistä yksilö kokee stressiä. Kun saatiin selville erilaisia ärsykeitä, mistä

työntekijät kokivat stressiä, pyrittiin heitä suojelemaan näiltä ärsykkeiltä, koska ne uhkasivat työntekijöiden terveyttä. Stressiärsykejä ovat esimerkiksi työpaine, ihmissuhteet, taloudelliset ja terveydelliset ongelmat. Huomioitiin myös se, että ihmisillä on yksilöllisiä stressin aiheuttajia. Tästä alkoi työsuojelu. Suomessa työhyvinvointiin alettiin kunnolla panostamaan 1990-luvulla, jolloin otettiin käyttöön erilaisia työhyvinvointiin suunnattuja malleja. Esimerkiksi kolmiomalli otettiin käyttöön, jonka tarkoituksena oli parantaa työkykyä, työntekijän terveyttä, terveellisyyttä, toimintakykyä, työympäristöä sekä työyhteisöllisyyttä (kuvio 3). Myös työterveyshuoltoon alettiin kiinnittämään enemmän huomiota. (Manka n.d.)



Kuvio 3. Työkyvyn kolmiomalli (Gould, Härkäpää & Koskinen 2015.)

Edellä mainitut yleiset asiat työhyvinvointiin liittyen ovat myös valideja, mutta kun puhutaan majoitus- ja ravintola-alasta työhyvinvoinnin kannalta, liittyy siihen myös tiettyjä spesifejä asioita. Työ on yleensä fyysisesti todella raskasta, seisomatyötä ja pitkiä päiviä. Työpäivät ovat paikoittain hektisiä ja työpaine on kova. Ala kärsii myös työvoimapulasta, joka ei tee asiaa paremmaksi. Työhyvinvoinnin parhaan mahdollisen toteutumisen edellyttämiseksi olisi tärkeää, että työpaikoilla olisi riittävästi työntekijöitä, sillä se keventää työntekijöiden työtaakkaa ja vähentää stressitasoja.

Luthansin (2015) määrittämä psykologinen pääoma, eli työntekijän oma asenne työntekemiseen vaikuttaa paljon yleiseen kokemukseen työhyvinvoinnista. Jos työntekijän asenne työntekemiseen on jo lähtökohtaisesti huono, on lähtökodit hyvälle työhyvinvoinnille huonot.

Vuorovaikutus taidot työpaikalla esihenkilöiden sekä työntekijöiden välillä ovat iso osa työhyvinvointia. Vuorovaikutuksen rooli on merkittävä koko työyksikön osaamisessa, sitoutumisessa sekä osaamisessa. Kun vuorovaikutus on hyvää, se parantaa suoriutumista työpaikalla sekä ylläpitää työhyvinvointia (Forsten-Astikainen, Saalasti, & Kultalahti 2019, 10–21.) Työhallinnalla ja esihenkilötoiminnalla on suuri vaikutus työn sujumuuteen sekä myös työilmapiiriin. Työvuorossa olevalla esihenkilöllä on tärkeä rooli pitää työ hallinnassa ja olla ajan tasalla. Työilmapiirillä on merkittävä rooli työhyvinvoinnissa ja hyvä esihenkilötoiminta linkittyy suoraan ilmapiiriin (Arla 2014.) Esihenkilön tehtävänä on myös toteuttaa hyvä perehdytys työtehtävään, jotta työntekijällä on hyvä ja luottavainen olo aloittaa työt. Hyvän työilmapiirin luomiseksi pitää työntekijöiden tulla toimeen kaikkien kanssa työpaikalla. Riittävän ravinnon ja nesteen saaminen työpäivän aikana on tärkeää työn fyysisyyden takia ja myös tauot sekä riittävän pitkät palautumisajat työvuorojen välillä. (Demirović Bajrami, Petrovic, Sekulic, Radovanović, Blešić, Vuksanovic, Cimbalevic, & Tretiakova 2022.)

4.1 Työpahoinvointi

Kaikki vaikuttaa hyvinvointiin työpaikalla. Kun työntekijät voivat hyvin työpaikalla, se vaikuttaa myös yrityksen toimintaan merkittävästi. Jos työntekijöillä ei ole hyvä olla työpaikalla ja selkeitä rakoja työhyvinvoinnissa on havaittavissa, vaikuttaa se suoraan työn tekemiseen. Niin kutsuttu ”työpahoinvointi” on vakavasti otettava ilmiö, jota pitäisi kaikkien yritysten yrittää välttää kaikilla mahdollisilla keinoilla. Työpahoinvointi voi olla esimerkiksi stressaantuminen tai tylsistyminen työtehtävään, jos työtehtävä on liian yksipuoleinen eikä työnkuvassa ole vaihtelua. Tylsistynyt työntekijä ei koe innostusta tai merkitystä tekemällään työllä, jossa hän kokee, ettei työssä hyödynnetä työntekijän taitoja eikä osaamista. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli n.d.)

Stressi on tunne tila, jonka valitettavasti kaikki tietävät. Bamber (2011) totesi, että stressaantuminen ja stressaavat hetket ovat ihmisille normaali, jopa jokapäiväinen tunnetila. Työhön liittyvästi stressiä, eikä stressi välttämättä aina ole huono asia, mutta kun työntekijä kokee jatkuvaa stressaantumisen tunnetta työssään, vaikuttaa se negatiivisesti hyvinvointiin töissä ja myös kotona. Korkeat stressitasot voivat pahimmillaan olla uhka terveydelle. Stressitila töissä voi johtua monista erilaisista tekijöistä, esimerkiksi jos työympäristön vaatimukset tuntuvat liian vaikeilta työntekijän osaamiseen verrattuna tai työtehtäviä on annettu liikaa yhdelle ihmiselle. Jos stressita-

sot pysyvät kauan korkealla, voi työntekijä uupua kokonaan. Työuupumus kehittyy, kun työntekijän stressitasot eivät pääse laskuun, jolloin elimistö uupuu. Työuupumuksesta toipuminen voi kestää pitkään toipua, eikä työntekijä tällöin ole työkykyinen ollenkaan. Siksi onkin tärkeä osata ennaltaehkäistä työuupumusta panostamalla työhyvinvointiin. (Mts n.d.)

4.2 Työturvallisuus

Työturvallisuus tarkoittaa sitä, että työpaikalla sosiaaliset, fyysiset ja psyykkiset työolosuhteet ovat kunnossa ja niistä huolehditaan. Työturvallisuus on erittäin tärkeä asia työhyvinvointia ajatellen, jos työntekijät eivät koe oloaan turvalliseksi työpaikalla, ei työntekijät voi hyvin työpaikalla. Työturvallisuuden toteutumiseksi tulee työpaikalla tietää työprosessit, työolosuhteet ja toimintatavat sekä niihin liittyvät mahdolliset vaaratilanteet on osattava ennakoida. Työturvallisuus alkaa jo työympäristön suunnitteluvaiheessa. Työskentelytilat tulisi suunnitella niin, että työntekijöiden on turvallista liikkua ja työskennellä työtilassa. Myös työtilan ergonomisuutta tulee huomioida työtiloja rakentaessa. (Turvallinen ja terveellinen työ n.d.)

Työnantajalla on suuri vastuu työturvallisuuden toteutumiselle. Työnantajan tulee osata tiedostaa työpaikalla mahdollisia vaaratilanteita aiheuttavat tekijät ja osata ennaltaehkäistä mahdollisia vaaratilanteita. Työnantajan velvollisuus on myös kouluttaa työntekijöitä mahdollisista vaaratilanteista ja ohjeistaa oikeanlaiseen työskentelyyn, jotta työnteko sujuu turvallisesti. Työntekijän perehdytys työturvallisuusohjeiden noudattamiseen on jo itsessään paras tapa ennakoida vaaratilanteita työpaikalla. Jos perehdyttämisessä ilmenee puutteita, on se merkittävä työturvallisuusriski varsinkin uusien työntekijöiden kanssa. Työnantajan on myös hyvä varmistaa, että työntekijä hallitsee työtehtävänsä ja osaa toimia poikkeustilanteessa oikealla tavalla (Gerhanoff 2022.) Työnantajalla on myös velvollisuus järjestää ja huolehtia työntekijöille mahdollisuus työterveyteen. Työpaikoilla johtotehtävissä toimivat henkilöt vahtivat, että työturvallisuusohjeita noudatetaan. Työnantaja laatii myös työsuojelun toimintaohjeen, jossa käydään läpi työpaikan tavoitteet työterveys- ja työturvallisuustoiminnalle. Toimintaohjeessa esitetään myös tavoitteet työntekijöiden parhaan mahdollisen työkyvyn ylläpitämiselle. (Turvallinen ja terveellinen työ n.d.)

4.2.1 Työturvallisuus majoitus- ja ravintola-alalla

Hotelli- ja ravintola-alalla työturvallisuuteen liittyy useita erilaisia asioita, mitkä tulee ottaa huomioon työturvallisuuden toteuttamisessa. Työnantajan tulee selvittää ja tunnistaa mahdolliset vaara- ja haittatilanteet työtiloista, työajoista, työympäristöstä ja työolosuhteista. Työnantajan tulee myös varmistaa, ettei yksittäisen työntekijän fyysinen ja henkinen kuormitus ole liian rankka työssä. Työntekijän asianmukainen ja laaja perehdyttäminen työtehtäviin ja työympäristöön on yleensä ensimmäinen asia, mitä työnantaja tekee työntekijän työturvallisuuden nojalta. Kuitenkin työturvallisuus alkaa työtilojen tilasuunnittelu vaiheessa, jolloin varmistetaan, että vaatimukset ja ergonomia on kohdillaan. Erityisesti lattiat työympäristössä on erityisen huomion alla, sillä yksi yleisimpiä tapaturmia hotelli- ja ravintola-alalla on kaatumiset ja liukastumiset. Siksi lattian materiaali ja sen puhtaana pitäminen on tärkeää vaaratilanteiden välttämiseksi. (Hotellin ja ravintolan työturvallisuus 2022.) Etenkin festivaaleilla työskennellessä nämä asiat tulee ottaa hyvin huomioon.

Keittiössä työskennellessä perehdyttäminen on erityisen tärkeää käytettävien laitteiden takia, sillä vääränlainen käyttötapa voi johtaa vakaviin vammoihin. Työntekijälle tulee myös opettaa oikeanlaista ergonomiaa tavaroiden siirtelyyn liittyen, sillä myös yksi yleisimpiä tapaturmia on ne, jotka sattuvat esineiden siirtelyyn ja käsittelyyn. Työturvallisuudessa tulee myös ottaa huomioon väkivallan uhka. Väkivallan uhka usein on riskinä työpaikoissa, jossa on päihtyneitä asiakkaita, jotka alkavat käyttäytymään aggressiivisesti. Festivaaleilla väkivallanuhka tulisi ottaa vakavasti, sillä useat asiakkaat ovat hyvin päihtyneessä tilassa. (Mts 2022.)

Työpaikan lämpötilat tulee ottaa huomioon, sillä jos lämpötila nousee yli 28–33 asteen, saa työntekijä työskennellä vain 50 minuuttia, jonka jälkeen pitää olla tauko. Lämpötilan lisäksi meluhaitat tulee ottaa huomioon, jos työntekijä altistuu kovalle melulle työpäivänsä aikana, on työntekijälle tarjottava kuulosuojaimia ja työnantajan puolesta tulee myös mahdollisuus kuulontarkastukseen. Kuumina kesäpäivinä festivaaleilla tulisi tätä noudattaa. Työpisteellä tulee olla riittävä valaistus työntekemiseen sekä kemikaalien käsittelyä varten tulee olla luettelo kemikaalien ominaisuuksista ja vaarallisuudesta, jotta työntekijä osaa käyttää kemikaalia oikein ja turvallisesti. Työntekijälle on kerrottava mahdollisista biologisista vaaroista ja haitoista, joita voivat syntyä epäpuhtauksista ja liasta. (Mts 2022.)

4.2.2 Työtapaturmat

Majoitus- ja palvelualoilla useimmiten tapahtuvat työtapaturmat liittyvät erilaisten esineiden siirtelemiseen sekä nostelemiseen. Työpaikalla liukastuminen tai kompastuminen sekä erilaisiin teräviin (veitsiin yms.) liittyvät tapaturmat ovat yleisiä näillä aloilla tapahtuvia työtapaturmia. Näiden tapaturmien varalta työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä. Jos tapaturma sattuu työhön liittyvissä asioissa työpaikan ulkopuolella (työmatkat, työstä johtuvat olosuhteet yms.) on tapaturma luokiteltu työtapaturmaksi. Työnantajalla on velvollisuus tehdä työpaikasta mahdollisimman työturvallinen sekä opastaa työntekijöitä toimintaan, joka ehkäisee työtapaturmien syntymistä. Työpaikalla tulisi tehdä säännöllisesti arviota riskeistä sekä vaaroista ja keinoista, millä ennaltaehkäistä vaaratilanteita. Työnantajan velvollisuutena on myös varmistaa, että työpaikalta löytyy riittävät ensiapuvälineet. (Työtapaturmat 2022.)

4.2.3 Työergonomia

Termillä ergonomia tarkoitetaan fyysistä toimintaa, joka on ihmiselle mahdollisimman hyväksi. Ergonomialla tarkoitetaan myös erilaisten järjestelmien ja asioiden sovittamista ja kehittämistä niin, että se olisi mahdollisimman hyväksi ihmisille. Myös turvallisuus, hyvinvointi ja terveys on tavoitteena, kun puhutaan ergonomiasta. Fyysisen ergonomian lisäksi on olemassa kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia. Organisatorinen ergonomia on töiden ja järjestelmien järjestelyä ja parantamista siten, että ne olisivat mahdollisimman sopivia työntekijöille käytettäväksi. Kognitiivinen ergonomia tarkoittaa ihmisten omaa käytöstä, omaa havainnointikykyä. Ihmisten tulisi kyetä havainnoimaan ja ymmärtämään kuinka käyttää erilaisia laitteita ja työskennellä niin, että ne ovat hyväksi heille. (Mitä on ergonomia n.d.)

Kun puhutaan työergonomiasta, tarkoitetaan sillä työvälineiden, työtilojen, työskentelytapojen, työympäristön ja työasentojen parantelemista ja muokkaamista siten, että se sopii parhaalla mahdollisella tavalla työntekijälle. Työergonomialla tarkoitetaan siis kaikkea liikettä ja asentoja, mitä työpäivän aikana tapahtuu. Työergonomiaan kuuluu myös ajatustoimintaa, havainnointia, tiedonkäsittelyä ja kielellisiä prosesseja. Työergonomian tavoitteena on maksimoida työntekijöiden työkyky, hyvinvointi ja turvallisuus. Työnantaja pystyy vaikuttamaan työergonomiaan siten, että hankkii työpaikalle ergonomisia työvälineitä ja kouluttaa työntekijöitään ergonomiseen työskentelyyn.

Työntekijä itse loppupeleissä on tekijä, joka vaikuttaa siihen, toteutuuko työergonomia. Toisin sanoen siis työntekijällä itsellä on vastuu noudattaa annettuja linjauksia ergonomiseen työskentelyyn sekä itsenäiseen havainnointi ja ajattelukykyyn siitä, miten pystyy suorittamaan työtehtävät niin, että se on itselleen mahdollisimman hyvä ja turvallinen. (Mts.) Majoitus- ja ravintola-alalla tärkeimmät työergonomiaan liittyvät asiat ovat työtasojen korkeudet sekä oikeanlaiset työvälineet ja työvaatteet, etenkin kengät (Hotellin ja ravintolan työturvallisuus 2022.)

4.3 Lepo ja ravinto

On selvää, että riittävä unen saanti on merkittävä osa työhyvinvointia. Riittävä lepo ja unen saanti työpäivän jälkeen lisää työntekijän motivaatiota ja produktiivisuutta työpaikalla. Riittävä uni myös parantaa mielenterveyttä ja laskee stressitasoja. Kuitenkin riittävän unen saaminen voi olla joskus haastavaa. On monia syitä, miksi ihminen ei saa yöllä nukuttua, esimerkiksi työstä johtuva stressi on yksi yleinen syy, miksi unen saaminen voi olla hankalaa. Univaje vaikuttaa negatiivisesti moneen asiaan kuten, muistiin, mielialaan, asioiden hallintaan ja oppimiseen. Keskittyminen ja jaksaminen yleisesti on huonosti nukutun yön jälkeen vaikeaa, joten työnteko voi olla todella haastavaa. Myös muu palautuminen on tärkeää kuin vain nukkuminen, esimerkiksi on tärkeää, että työntekijä pitää omasta terveydestään huolen, liikkuu, syö riittävästi sekä osaa myös ottaa rennosti. On tärkeää löytää itselleen keino, jolla purkaa stressitasoja, siten yöllä nukkuminenkin onnistuu helpommin. (Uni ja palautuminen 2016.) Huonolaatuinen sekä riittämätön uni voi aiheuttaa muun muassa keskittymiskyvyn alenemista, ärsyyntymistä, lisää stressiä sekä heikentynyttä paineensietokykyä (Leskinen & Hult 2010, 59).

Lainsäädännössä on erikseen linjattu lepoajat ja tauot työntekijöille, joita tulisi noudattaa. Työntekijälle tulisi antaa mahdollisuus yli kuuden tunnin työvuoroissa pitää vähintään puolentunnin tauko, jona aikana työntekijä saa poistua työpaikalta. Kuitenkin työaikalain pääsäännön mukaan yli kuuden tunnin vuoroissa tulisi työntekijällä olla yhteensä tunti taukoja, jos työntekijän paikallaoleminen ei ole välttämätöntä. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia tunnin tauon lyhentämisestä keskenään. Työntekijälle tulee antaa aina yli kuuden tunnin työvuorojen aikana mahdollisuus ruokailuun. Mitä tulee lakisääteiseen vuorokausilepoon, tulisi sen olla aina vähintään yksitoista tuntia. Tämä tarkoittaa, että työntekijälle annetaan työvuorojen väliin vähintään yhdentoista tunnin keskeytymätön vuorokausilepo. (Lepo-aika ja tauot 2022.)

Tähän on kuitenkin olemassa erilaisia poikkeuksia. Jaksotyössä vuorokausilepo voidaan vähentää yhdeksään tuntiin työhön liittyvistä syistä. Tilapäisiä vuorokausilepoja voidaan myös asettaa, missä lepoaika on seitsemän tai viisi tuntia. Näissä tilanteissa tämä voidaan toteuttaa vain, jos työntekijä itse suostuu siihen. Jos lepoaika lyhennetään viiteen tuntiin, täytyy työn luonteen täyttää jokin tietty syy. Esimerkiksi kausiluonteisessa työssä, kun työpaikalle tulee arvaamaton ruuhka tai jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa. Tämä viiden tunnin lepoaika saa kuitenkin olla enintään kolme vuorokautta kerrallaan. Viikkolevon pääsääntö on kolmekymmentäviisi tuntia, eli työntekijällä tulisi olla vähintään tämä tuntimäärä keskeytymätöntä lepoa viikossa. Yleensä tämä sijoitetaan sunnuntaille. (Mts 2022.)

Ruokatauon pitäminen työpäivän aikana on myös rentoutumisen aikaa työntekijälle. Ei ole väliä, miten työntekijä viettää ruokataukonsa, tärkeintä on rentoutuminen ja ruuan nauttiminen. Työntekijät, jotka hyödyntävät ruokatauon kunnolla on todettu aktiivisemmiksi ja motivoituneemmiksi tekemään töitä. (Fritz, Ellis, Demsky, Lin & Curoso 2013, 277.) Riittävän ja laadukkaan ravinnon saaminen on asia, mihin jokaisen ihmisen tulisi panostaa riippumatta siitä, missä elämän tilanteessa on. Säännöllinen ruokailurytmi mahdollistaa riittävän energian saannin, jonka seurauksena energiatasot pysyvät hyvänä kokopäivän. Ravinto vaikuttaa vahvasti toimintakykyyn, vastustuskykyyn, energia tasoihin, ajatteluun ja mielialaan. On siis tärkeää, että työpäivien aikana työntekijälle annetaan mahdollisuus ruokailuun ja mahdollisesti ohjeistetaan ja kannustetaan työntekijää tekemään hyviä valintoja parhaan mahdollisen ravinnon saamiseksi. Joskus työpäivät ovat kiireisiä ja työntekijästä saattaa tuntua, ettei syömiselle ole aikaa tai sitä käytetään tekosyynä syömättä jättämiselle. Kuitenkin tämä on merkittävä riski työhyvinvoinnin ja työterveyden kannalta. On siis tärkeää, että työntekijät huolehtivat työpäivien aikana laadukkaan ravinnon saamisesta. (Popov n.d.)

4.4 Työolot ja esihenkilötoiminta

Esihenkilötoiminnalla ja työoloilla on merkittävä rooli työhyvinvoinnissa jokaisella toimialalla. Esihenkilötoiminnalla on iso vaikutus siihen, minkälainen työilmapiiri työpaikalla vallitsee. Hyvään työoloon ja ilmapiiriin on kannattavaa panostaa, sillä työpaikat, missä työntekijöiden hyvinvoinnista, työoloista ja työilmapiiristä pidetään hyvää huolta, ovat yrityksiä, jossa ilmapiiri pystytään pitämään henkisesti, fyysisesti ja psykologisesti hyvänä. Terveellisen ilmapiirin luominen vaatii kaikkien osallistumista, yksin esimies ei pysty luomaan sitä. Terveellisellä ilmapiirillä tarkoitetaan työntekijöiden suhtautumista kanssa työskentelijöihin. Jos työntekijät ja johtoportaat eivät tule

toimeen keskenään, on ilmapiiri huono. Jos johtoportaan hehkuu negatiivista energiaa, on lähtökohtaisesti pohja hyvälle ilmapiirille jo huono. Tiimityöskentely ja ihmisten kanssa toimeen tuleminen on taito, jota kaikki tarvitsee työelämässä, jotta kaikilla voisi olla hyvä olo työpaikalla. (Kauhanen 2015, 140–143.)

Leachin (2015) kirjoittamassa kirjassa painotetaan sitä, että työntekijät saattavat viettää työyhteisössä jopa enemmän aikaa kuin oman perheen kanssa. Työyhteisöllä on siis iso merkitys ihmisen elämässä ja voi toimia sosiaalisen tuen lähteenä. Työnantajat kannustavat työntekijöitään käyttämään taukokuoneita ja järjestävät erilaisia virkistymispäiviä osaksi siksi, että työyhteisö olisi mahdollisimman hyvä. Hyvässä työyhteisössä kaikki kannustavat ja tukevat toisiaan. Tällainen toiminta työpaikalla luo hyvät mahdollisuudet työhyvinvoinnin toteutumiseksi, toisinkuin sellaisissa työpaikoissa, jossa kollegat ovat tuntemattomia, eivätkä juuri puhu toisilleen. Niin kuin Kauhasen (2015) kirjasta tulee myös esille, on sosiaalisesti positiivinen työyhteisö motivoiva asia työntekijälle tulla töihin ja työntekijät voivat olla innokkaita tulemaan töihin pelkästään työkavereiden takia.

Hyvät työolot ja hyvä kommunikaatio esimiesten ja työntekijöiden välillä on myös liitoksissa liiketoimintaan. Hyvä esimiestoiminta antaa vankan perustan hyvälle työilmapiirille, jonka seurauksena työntekijän mahdollisuudet voida hyvin työpaikalla ovat paremmat. Tämä vaikuttaa suoranaisesti bisnestoimintaan, työntekijät ovat produktiivisia ja motivoituneempia tekemään työnsä hyvin, kun hekin voivat hyvin. Lähiesimiehillä on tärkeä rooli, sillä hän on näkyvillä työntekijöiden ja pystyy näkemään, mitä työpaikalla tapahtuu. Lähiesimies tai nimetty vastuussa oleva henkilö pystyy luomaan positiivista ilmapiiriä, asettamaan työntekijöille tavoitteita, ohjaamaan ja tukemaan työsuorituksissa, pystyy arvioimaan työntekoa sekä palkitsemaan työntekijöitä esimerkiksi aineettomilla tai taloudellisilla keinoilla. (Mts 2015.)

5 Tietoperustan yhteenveto

Suomen ollessa suuri festivaalimaa, on Suomessa myös paljon festivaalityöntekijöitä (Festivaalien historia Suomessa n.d.) Maailman alkaessa toipumaan koronan vaikutuksista, alkaa festivaalit pyöriä normaalisti. Festivaaleille tarvitaan yleensä paljon työvoimaa ja siksi henkilöstövuokraus on hyvä tapa saada iso määrä työntekijöitä festivaaleille. Näin festivaalienjärjestäjät voivat tilata työntekijöitä henkilöstövuokrausfirmoilta. (Louko 2021.) Työhyvinvointi koskee myös vuokratyöntekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita on paljon. Työntekijä itse pystyy vaikuttamaan omaan

työhyvinvointiinsa monilla erilaisilla tavoilla, esimerkiksi fyysisestä ja henkisestä kunnosta huolehtimalla (Manka n.d.) Arla (2014) mukaan työn hallinnalla ja esihenkilötoiminnalla on iso vaikutus työilmapiiriin sekä työn sujuvuuteen. Hyvinvoinnin kannalta työpaikalla on tärkeää säilyttää hallintaa ja pysyä ajan tasalla, jotta välttyään stressitasojen nousulta.

Työturvallisuus ja työergonomia ovat tärkeitä asioita, joista tulee huolehtia työpaikalla työhyvinvoinnin säilyttämisen ylläpitämiseksi. Gerhanoffin (2022) mukaan työnantajalla on suuri vastuu perehdyttää työntekijät niin, että työtapaturmia voidaan ennaltaehkäistä. Työergonomian tärkeys korostuu fyysisessä työssä. Hyvä työergonomia edesauttaa työntekijän hyvän työkyvyn säilymistä. Työnantajan olisi hyvä käydä läpi uusien työntekijöiden kanssa työergonomiaan liittyvät asiat, jotta työntekijä osaa työskennellä ergonomisesti. (Mitä on ergonomia n.d.) Levosta ja ravinnosta huolehtiminen työpäivän aikana varmistaa hyvää työhyvinvointia. Ravinnon saaminen jaksamisen kannalta on ehdotonta. Riittävän unen saaminen takaa hyvät energiatasot ja ehkäisee loppuun palamista. (Uni ja palautuminen 2016.) Kauhasen (2015) mukaan esihenkilötoiminnalla ja työoloilla on iso rooli työhyvinvoinnissa ja työntekijöiden viihtyvyydessä työpaikalla. Tiimityöskentely on taito, jota kaikki työpaikalla työskentelevät tarvitsevat hyvän ilmapiirin luomiseksi.

6 Tutkimusasetelma

6.1 Menetelmät

Tutkimusmenetelmä opinnäytetyössä on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella tarkoitetaan menetelmää, jossa haluttua asiaa tutkitaan tietojen keräämisellä, jonka jälkeen tietoa kvantifioidaan ja käsitellään tilastollisesti käyttäen apuna tilastoja ja numeroita. Sitä voidaan pitää perinteisenä tieteellisenä tutkimuksena, joka perustuu tutkimukseen ja se tuottaa numeraalista tietoa pyrkien luomaan kausaalisia suhteita muuttujien välillä tilastollisesti. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa yleisesti kysymyksiin, kuinka paljon, kuinka usein ja kuinka moni. Tämä menetelmä on hyvä etenkin, kun halutaan selvittää isompia ja sattumanvaraisia asioita. (Apuke 2017.)

Määrällistä tutkimusta tehdessä tutkijan tulee pyrkiä olemaan objektiivinen. Objektiivisyys tässä asiayhteydessä tarkoittaa, ettei tutkijan oma mielipide vaikuta tutkimuksen lopputulokseen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavat asiat ovat muuttujia. Muuttujalla tarkoitetaan esimerkiksi

ikä. Muuttujia voidaan tutkia erilaisilla mittareilla, esimerkiksi kyselylomakkeen avulla. Mittareista saatu tieto pystytään yleensä muuttamaan helposti numeraaliseen muotoon ja niitä on helppo mitata. Tutkimuksen tulosten erot ja suhteet kuitenkin esitetään tutkijan toimesta kirjallisesti (Vilkkä 2007, 13–14.) Hagen (2021) kirjoittamassa kirjassa kerrotaan kvantitatiivisen tutkimuksen olevan verrattuna esimerkiksi kvalitatiiviseen tutkimukseen enemmän akateeminen. Kvantitatiivisia tutkimuksia voidaan yleisesti pitää luotettavana menetelmänä analysoida dataa. (Hague 2021, 43.)

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä valittiin, koska määrällisessä tutkimuksessa käsitellään suurta määrää dataa sekä se on numeraalista (Holopainen & Pulkkinen 2015, 21.) Ennen tutkimuksen suorittamista tiedostettiin, että tiedon määrä tulee olemaan iso ja sitä tullaan käsittelemään numeraalisessa muodossa. Opinnäytetyötä lähdetään rakentamaan tekemällä hyvä tietoperusta aiheeseen liittyvistä lähteistä. Tietoperustan perusteella laaditaan kysely, johon laitetaan valideja kysymyksiä festivaalityöntekijöille, joista uskotaan olevan hyötyä työhyvinvointimallin rakentamisessa sekä paremman työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijöiltä toivotaan rehellisiä mielipiteitä ja heille annetaan myös mahdollisuus kirjoittaa vapaasti mielipiteensä.

6.2 Aineistonkeruu ja -analyysi

Kohderyhmänä tutkimuksessa olivat Eezy Oyj:n kautta työskentelevät työntekijät, jotka työskentelevät festivaaleilla erilaisissa ravintola-alan työtehtävissä. Kohderyhmään kuului myös osittain työnantajat ja heidän osuutensa hyvän työhyvinvoinnin toteuttamiseksi. Aikaisemmin mainittiin, että aineiston keruuseen käytettiin kyselyä, mistä saatiin kaikista tärkeimmät ja kriittisimmät tiedot lopputuloksen saavuttamista varten. Kysely lähetettiin työntekijöille rekrytointifirman kautta heidän sähköposteihinsa. Kysely tehtiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa, jonka jälkeen se lähetettiin kohderyhmälle. Kyselyyn odotettiin vastauksia kahden viikon ajan.

Kyselyistä saatu data analysoitiin erilaisia keinoja käyttäen, taulukkolaskennalla ja määrällisiä menetelmiä käyttäen. Kyselyissä oli kysymyksiä, missä työntekijä voi itse vapaasti kirjoittaa omista tuntemuksistaan, joten näihin kysymyksiin ei pystytä käyttämään taulukkolaskentaa. Kyselyyn selkeästi negatiivisia vastauksia antaneiden työntekijöiden vastauksia vertailtiin erikseen. Ristiintaulukoinnin tavoitteena oli selvittää, miten työntekijä oli vastannut kyselyn kysymyksiin. Näistä tehtiin johtopäätöksiä, miksi työntekijä oli kokenut negatiivisia tuntemuksia. Kyselyistä saatuja

vastauksia verrattiin myös 2018 vuoden opinnäytetyöhön, mikä käsitteli festivaalityöntekijöiden työhyvinvointia.

Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin tutkimuskyselynä. Kvantitatiiviseen tutkimuskyselyyn käyttämiseen päädyttiin, koska tutkimuksesta oletettiin tulevan paljon numeraalista dataa sekä paljon vastaajia. Kvantitatiivinen tutkimus selvittää olemassa olevaa tilannetta tutkimuskysymysten ympärillä, joka tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus. (Holopainen & Pulkkinen 2015, 21.)

Tutkimuskysely lähetettiin kaikille Eezy Oyj:n työntekijöille, jotka oli lisätty festivaalityöntekijöiden ryhmään Eezy Oyj:n järjestelmässä, koska Eezy Oyj:llä ei ole erikseen ryhmää, jossa on pelkästään 2022 festivaaleilla työskennelleet työntekijät. Kysely lähti noin 2000 työntekijälle, mutta vastauskriteerinä oli saada vastauksia juuri niiltä työntekijöiltä, jotka olivat kesän 2022 festivaaleilla töissä. Tutkimuskyselyn suoritti kokonaan loppuun 29 ihmistä, joka oli odotuksiin verrattuna pieni määrä. Kuitenkin kerätty data antaa riittävästi tietoa analysointiin. Kyselyyn odotettiin monia satoja vastauksia, mutta vai 29 työntekijää vastasi kyselyyn. Syitä tähän voi olla monia. Eezy Oyj:llä tiedostettiin, ettei työntekijät olleet tyytyväisiä siihen, miten vuoden 2022 festivaalit toteutettiin. Tämä voi olla yksi syy, miksei osa työntekijöistä halunnut kommentoida mitään. Kysely oli myös pitkä, Webropolista käy ilmi, että 63 henkilöä oli avannut kyselyn ja 33 henkilöä yhteensä oli aloittanut kyselyn tekemisen. Kuitenkin työntekijöitä yritettiin motivoida vastaamaan kyselyyn lahjakorteilla.

Kyselyn vastausten analysoinnin jälkeen huomattiin, että kyselyn olisi voinut suorittaa eri lailla parempien vastausmäärien saamiseksi. Koska sähköpostitse kyselyn lähettäminen oli vastauksien luotettavuuden kannalta paras vaihtoehto, se valikoitui lähetystavaksi. Kuitenkin kyselyn olisi voinut jakaa myös sosiaalisen median kanavilla, esimerkiksi Eezy Oyj:n Facebookissa tai Instagramissa, missä vastaajia olisi todennäköisesti saatu enemmän. Kuitenkin vastausten luotettavuus ei olisi ollut niin hyvä tämän jälkeen, sillä ei voida tietää, onko kyselyyn vastannut oikea kohderyhmä. Kuitenkin voidaan olettaa, että vastaajia oikeasta kohderyhmästä olisi tullut enemmän. Myös jälkikäteen todettiin, että paremman informaation saamiseksi olisi voitu suorittaa yksilöhaastatteluja.

Kysely suoritettiin internet kyselyllä Webropol-alustalla. Kysely lähetettiin työntekijöille 21. helmikuuta 2023. Kyselystä lähetettiin muistutusviesti kahta päivää ennen kyselyn sulkemista. Kysely suljettiin 2. maaliskuuta 2023. Kysely lähetettiin yhteensä noin kahdelle tuhannelle ihmiselle, ei ole

tiedossa, kuinka moni näistä työntekijöistä työskenteli 2022 festivaaleilla. Kyselyssä tehtiin selväksi, että tämä kysely koskee 2022 kesän festivaaleilla työskennelleitä työntekijöitä. Kyselyssä oli mahdollisuus osallistua arvontaan, jonka tarkoituksena oli motivoida enemmän työntekijöitä vastaamaan kyselyyn. Arvonnasta oli mahdollisuus voittaa kolme lahjakorttia S-ryhmälle.

Kyselyn tuloksia analysoitiin numeraalisesti tunnuslukujen avulla. Tunnusluvut ovat hyvä ja selkeä tapa esittää numeraalista tietoa. Kyselyyn saatiin vastauksia odotettua vähemmän ja se on otettu huomioon tulosten analysoinnissa ja pohdinnassa. Koska saatu aineisto tutkimuksesta ei ole niin laaja, sen antaman datan luotettavuuteen kiinnitettiin huomiota. Vertailukohteena on vuoden 2018 opinnäytetyö samasta aiheesta, jossa saatu aineisto on laajempi. Tämän avulla voitiin myös arvioida tämän opinnäytetyön perusteella saadun aineiston luotettavuutta.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotattavuus

Tutkimuksen luotettavuutta ja onnistumista mitattiin reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten tarkkuutta ja toistettavuutta. Jos tutkimuksen tutkijalla on ennako-oletuksia siitä, minkälainen tulos tutkimuksesta saadaan, voi siitä koitua ongelmia reliabiliteettia miettien. Jotta saadaan aikaiseksi onnistunut reliabiliteetti, on sen toimittava hyvin aineiston analyysi vaiheessa. Validiteetti tutkimuksessa ilmaisee siitä, miten tutkimuksessa käytettävät mittausmenetelmät mittaavat tutkittavan asian ilmiötä. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että tutkijan tulee osata tutkia tutkittavaa ilmiötä oikeanlaisilla tavoilla ja jättää pois menetelmät, jotka antavat tutkimuksen kannalta turhaa dataa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 24–25.)

Validiteettia ja reliabiliteettia oli mietitty esimerkiksi kyselyn lähettämisen kannalta. Jotta tieto, mitä tutkimukseen saatiin, on luotettavaa, oli varmistettava, että kysely tavoittaa kohderyhmän. Kohderyhmän tavoittamiseksi kysely lähetettiin vain niille ihmisille, jotka ovat olleet festivaaleilla töissä. Tällä tavalla yritettiin välttää sitä, että joku, joka ei ole ollut festivaaleilla töissä vastaa kyselyyn, koska haluaa saada mahdollisuuden voittaa lahjakortteja, joita kyselyssä arvottiin vastaajien kesken. Sähköpostin käyttäminen ainoana paikkana kyselyn lähettämiseen sisälsi riskin alhaisesta vastaajamäärästä, mutta tiedon uskottiin olevan näin luotettavampaa. Vastaajan vastuulla on se, että onko hän työskennellyt juuri 2022 festivaaleilla vai muilla festivaaleilla. Riskinä oli, että kyselyyn vastaa työntekijä, joka ei ole ollut kesän 2022 festivaaleilla töissä. Kuitenkin työntekijät, jotka

vastasivat kyselyyn, ovat olleet jonkun vuoden festivaaleilla töissä, joten kyselystä saatu informaatio on validia. Tutkimuskyselyn kysymykset on tarkoin mietitty, jotta saadaan oikeanlaista haluttua informaatiota.

Opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja lähteiden merkkauksessa noudatettiin raportointiohjeistusta. Tarkasti kuvattu tutkimusprosessi lisää luotettavuutta tutkimuksessa. Tutkimusongelmiin ja kysymyksiin saatiin tutkimuksen perusteella vastaukset. Ennen kyselyiden ja haastattelujen tekemistä käytiin salassa pidettävät asiat läpi toimeksiantajan kanssa ja varmistettiin, että kysely tehtiin asian mukaisesti. Työntekijöiden henkilöllisyyksien kanssa oltiin erityisen tarkkoja. Sähköpostit, joita jätettiin arvontaa varten, säilytettiin Webropolissa siihen asti, että arvonta oli suoritettu. Arvonnan jälkeen sähköpostit poistettiin pysyvästi. Kyselystä saadut vastaukset on tallennettu Word-asiakirjaksi ja lähetetty toimeksiantajalle. Muista paikoista tiedot poistetaan pysyvästi.

7 Tutkimustulokset

Tutkimuskyselyssä oli yhteensä 29 kysymystä, josta viimeinen kysymys liittyi lahjakorttien arvontaan osallistumiseen. Ensimmäiset kysymykset koskien vastaajien sukupuolta, ikää ja monillako festivaaleilla he työskentelivät, on jätetty pois ja niistä kerrotaan erikseen. Kysely suoritettiin anonyymisti ja kyselyssä oli esitetty myös muutamia kysymyksiä, joihin vastaaja voi sanallisesti kertoa vastauksen. Näillä kysymyksillä toivottiin saatavan rehellisiä ja omin sanoin kerrottuja asioita festivaaleilla työskentelystä. Toimeksiantajalta saadut pulmat liittyen viimekesän 2022 festivaaleja on pidetty mielessä kyselyn rakennusvaiheessa. Kaikki kysymykset kyselyssä on rakennettu tutkimuskysymysten sekä tietoperustan pohjalta. Tutkimuskysymykset ovat:

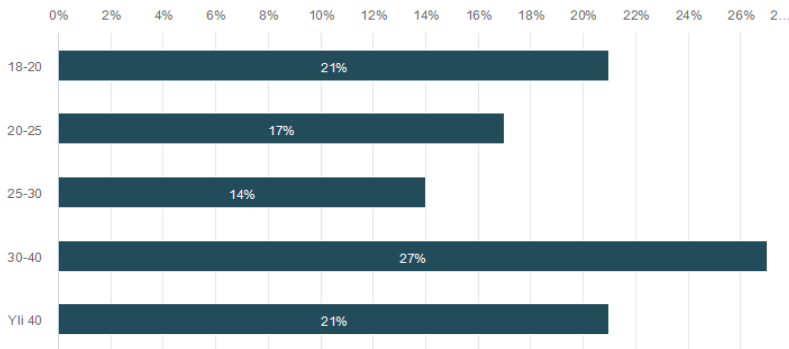
1. Mitkä asiat haittaavat työhyvinvointia?

2. Miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tällä hetkellä?

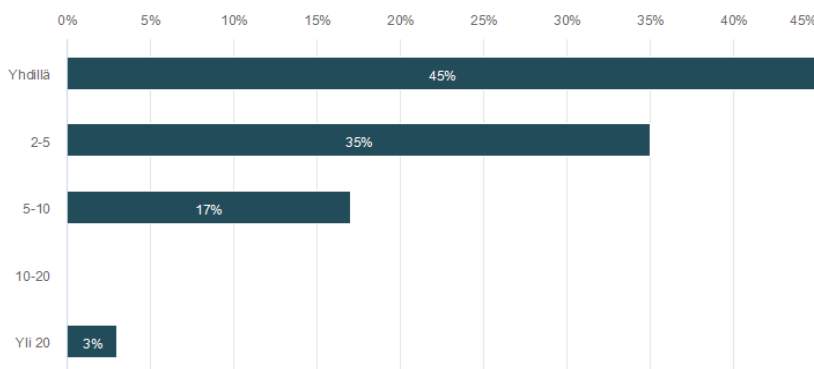
3. Miten työhyvinvointia voidaan parantaa?

Kyselyyn vastanneista 79,3 % (23hlöä) oli naisia ja 20,7 % (6hlöä) oli miehiä. Kuten alla olevasta diagrammista voidaan päätellä (kuvio 4.), vastaajien ikähaarukka on suuri ja kaikista ikäluokista

löytyy vastanneita. Diagrammissa (kuvio 5.) näkyy, kuinka monilla festivaaleilla vastanneet työntekijät ovat työskennelleet kesällä 2022. Melkein puolet vastanneista ovat olleet yhdellä festivaaleilla työssä ja loput vastanneista olivat enemmän töissä festivaaleilla.



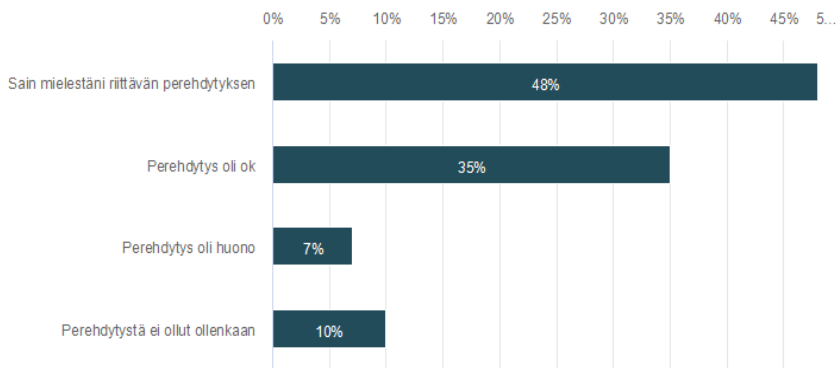
Kuvio 4. Ikä



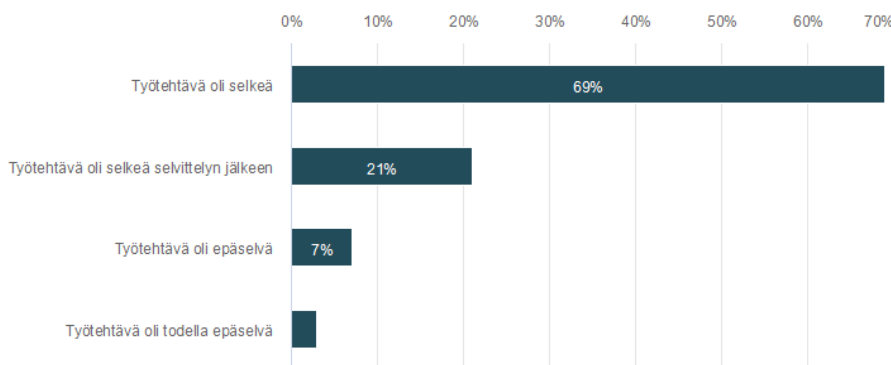
Kuvio 5. Kuinka monilla festivaaleilla työskentelit Eezyn kautta kesällä 2022?

7.1 Työhön perehdytys

Ensimmäiset kaksi diagrammia (kuvio 6, kuvio 7.) käsittelevät työhön perehdytystä sekä työtehtävän selkeyttä työpisteellä. Molemmissa kuvioissa on huomattavissa, että ylin vaihtoehto on kerännyt eniten ääniä. Suurin osa vastanneista on kokenut, että perehdytys on ollut riittävää ja työtehtävä työpisteellä on ollut selkeä. Molemmissa diagrammeissa myös ”Perehdytys oli ok” ja ”Työtehtävä oli selkeä selvittelyn jälkeen” olivat saaneet toiseksi eniten ääniä vastanneista. Selkeä vähemmistö oli vastannut vaihtoehtoihin huonosta perehdytyksestä ja työkuivan epäselkeydestä.



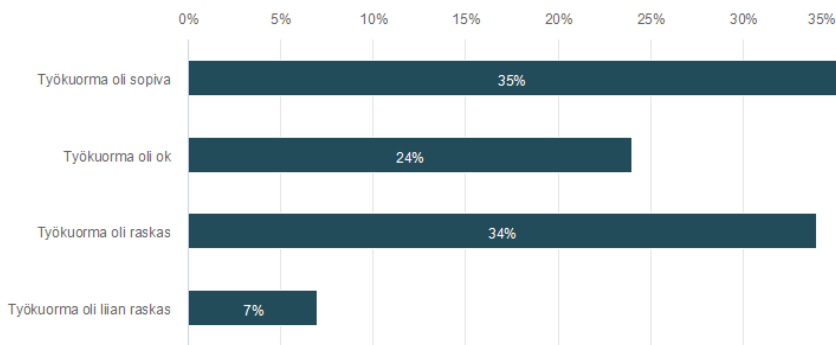
Kuvio 6. Saitko mielestäsi riittävän perehdytyksen työtehtäviisi?



Kuvio 7. Oliko työtehtäväsi selkeä työpisteelläsi?

7.2 Työn kuormittavuus

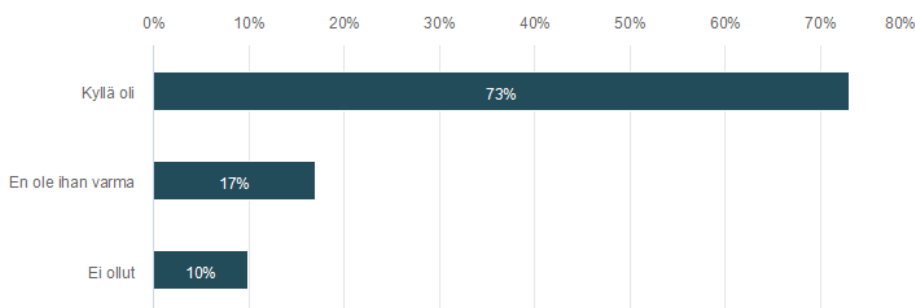
Seuraavat kysymykset (kuvio 8.) käsittelevät työkuormaa. Yli puolet vastanneista on kokenut, että työntekijöitä oli asiakasmäärään nähden riittävästi ja 31 % koki, että työntekijöitä olisi voinut olla muutama enemmän. Vähemmistö koki, että työpisteellä oli liian vähän työntekijöitä. Kuvio 8 käsittelee suoraan työkuormaa ja tässä diagrammissa näkee, että äännet olivat jakautuneet tasaisesti ”työkuorma oli sopiva (35 %)” ja ”työkuorma oli raskas (34 %)” välille. Vastanneista 24 % koki työkuorman olevan ok. Kuitenkin suurin osa vastaajista on vastannut työntekijöiden määrän olevan riittävä, mutta työkuorma oli silti liian raskas usean vastaajan mielestä.



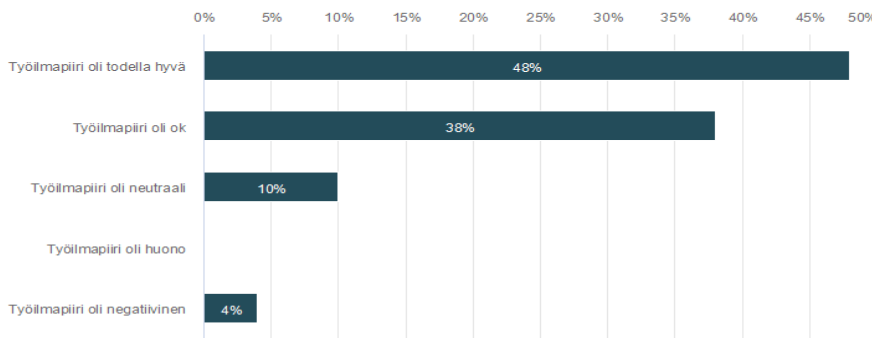
Kuvio 8. Millaiseksi koit työkuorman?

7.3 Työilmapiiri

Seuraavat kaksi (kuvio 9 ja 10.) diagrammia käsittelevät työpisteen ilmapiiriä ja järjestystä. Kysymyksessä ”Oliko työpisteelläsi nimetty vastuhenkilö” selkeä enemmistö on vastannut vaihtoehdon ”Kyllä oli”. Vähemmistö vastanneista vastasi, että työpisteellä ei ollut vastuhenkilöä ja 17 % ei tiennyt oliko vastuhenkilöä. Vastuhenkilön läsnäolo työpisteellä tuo järjestystä sekä auttaa työntekijöitä, kun heillä on esihenkilö tarvittaessa auttamassa ja ohjaamassa. Diagrammi näyttää, että enemmistö työntekijöistä on tiennyt vastuhenkilön paikalla olosta, mutta 17 % ei ole ollut tietoinen. Diagrammissa (kuvio 10.) työntekijät arvioivat työilmapiiriä, 48 % vastaajista arvioi työilmapiirin olleen todella hyvä ja 38 % työntekijöistä sanoi työilmapiirin olevan ok. 10 % vastasi työilmapiirin olevan neutraali sekä 4 % oli sitä mieltä, että työilmapiiri oli negatiivinen. Selkeä enemmistö koki ilmapiirin olevan hyvä ja yksittäiset ihmiset olivat kokeneet negatiivisemmin ilmapiirin. Pääpiirteittäin järjestys ja ilmapiiri tulosten mukaan on hyvä.



Kuvio 9. Oliko työpisteelläsi nimetty vastuhenkilö?



Kuvio 10. Millaiseksi koit työilmapiirin työpäiväsi aikana?

7.4 Työturvallisuus ja ergonomia

Työympäristön turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuudentunnetta kysyttiin monivalinta- kysymyksellä sekä erikseen kysymyksellä, mihin työntekijät saivat itse kirjoittaa, jos tunsivat olonsa turvattomaksi työpäivän aikana. Diagrammi näyttää (kuvio 11.), että 79 % vastaajista koki työympäristön olevan turvallinen ja 14 % koki työpisteen olevan paikoitellen turvallinen. Vain 7 % vastan- neista ei tuntenut oloaan turvalliseksi työympäristössä. Yksi vastaajista kirjoitti ”Minut jätettiin työpisteelle täysin yksin ilman radiota, ei jv:tä lähellä.” joka oli ainoa kommentti kertoen turvatto- muuden tunteesta työpisteellä, muut vastaukset olivat, etteivät tunteneet oloaan turvattomaksi ja yhdessä vastauksessa painotettiin, että työpäivät olivat turvallisia. Tähän kysymykseen ei ollut pakko vastata. Tutkimuksen mukaan reilusti suurin osa kokee olonsa turvalliseksi työpäivän aikana.

Kyselyssä oli kysymys, mihin työntekijät saivat halutessaan vastata vapaasti. ”Oliko työpäivän ai- kana havaittavissa asioita, jotka häiritsivät työntekoasi? Jos oli, kerro mitkä asiat.” Tähän kysymyk- seen tuli kahdeksan vastausta, joista seitsemän vastauksessa oli kerrottu asioita, mitkä heitä hait- tasi.

-- Festarit X oli täysin farssi. Meidän pisteellämme (anniskelupiste ylätasanteella) ei ollut tiedossa ketään pisteestä vastaavaa, meillä ei ollut radiopuhelinta, myytävät tuotteet loppuivat koko ajan, meille ei kerrottu, että jossain oli kuulemma työntekijöi- den vessat (jonotimme siis festarikansan seassa) jne - - (Vastaaja x).

-- Hitaat ja hankalasti käytettävät maksupäätte laitteet haittasivat työntekoa - - (Vas- taaja x).

-- Materiaali pisteellä oli riittämätön. Ei ollut pullonavaajia, saksia jne. Piti viedä

omat, jotka aina katosivat - - (Vastaaja x).

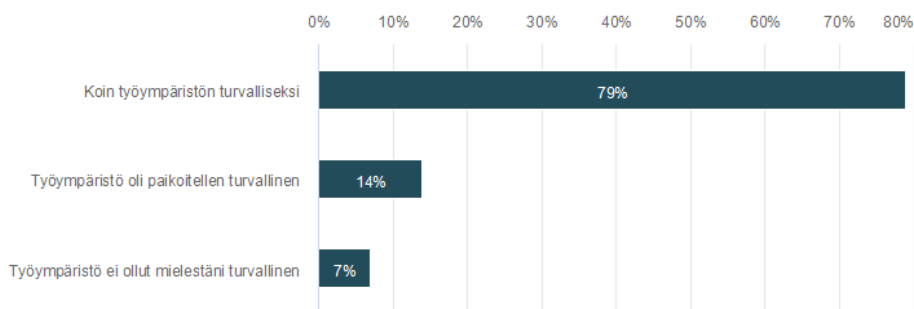
-- Viestintä oli sekavaa siitä, mitä piti milloinkin tehdä - - (Vastaaja x).

-- Työpistettä ei ollut misattu, laitteet ei toimintu kunnolla - - (Vastaaja x).

-- Välillä tuntui että tauotus tuotti henk.koht minulla vaikeuksia - - (Vastaaja x).

-- Ahtaus työpisteellä - - (Vastaaja x).

Kommentit, mitä työntekijät jättivät tuovat esiin selkeitä kommunikaatio ongelmia ja puutoksia. Maksupäätteiden toimimattomuus on aiheuttanut ongelmia työpisteillä sekä riittämättömät työvälineet ja työpisteen ahtaus. Yksi henkilö mainitsi tauoista aiheutuneen ongelmia hänelle. Näiden vastausten perusteella hyvällä opastuksella ja toimivalla kommunikaatiolla voitaisiin parantaa tilannetta. Maksupäätteiden toiminnalle Eezy Oyj ei voi tehdä mitään, mutta esimerkiksi ohjeistusta omien työvälineiden mukaan ottamisesta voi olla hyötyä.

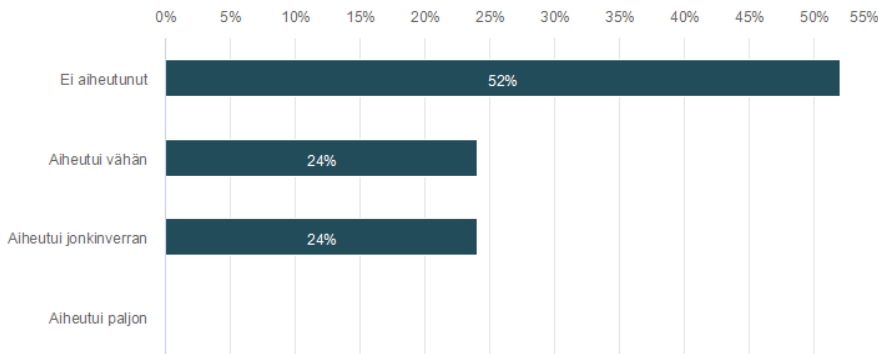


Kuvio 11. Koitko työympäristön olevan turvallinen?

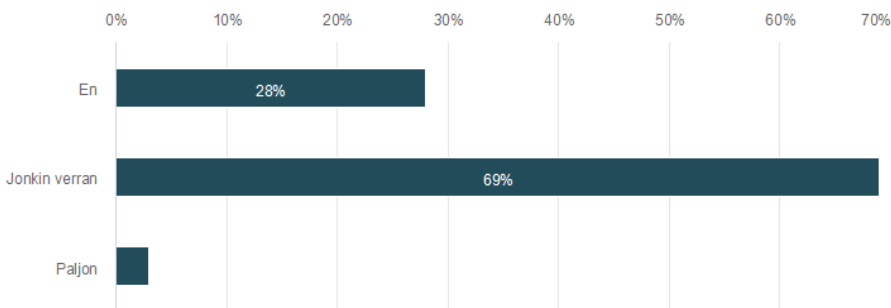
Seuraavat kolme diagrammia (kuvio 12, 13 ja 14.) käsittelevät kaikki työturvallisuutta ja ergonomiaa. Raskaiden tavaroiden siirteleminen ja mahdollinen fyysinen kipu työpäivän jälkeen voivat liittyä ergonomisiin haasteisiin. Yli puolet vastaajista eivät kokeneet tekemästään työstä fyysistä kipua, 24 % koki vähän kipua ja sama määrä 24 % kertoi työstä aiheutuneen kipua.

Enemmistö vastanneista oli nostellut työpäivän aikana raskaita tavaroita. Raskaiden tavaroiden nostelusta voi aiheutua kipua, jos työntekijä ei osaa käsitellä tavaroita ergonomisesti. Kipua voi aiheuttaa myös epäergonomiset työtilat, päälle puolet vastanneista kertoi työpisteen ergonomisuuden olleen ok. 24 % totesi työpisteen ergonomian olevan hyvä ja 23 % koki ergonomian olevan

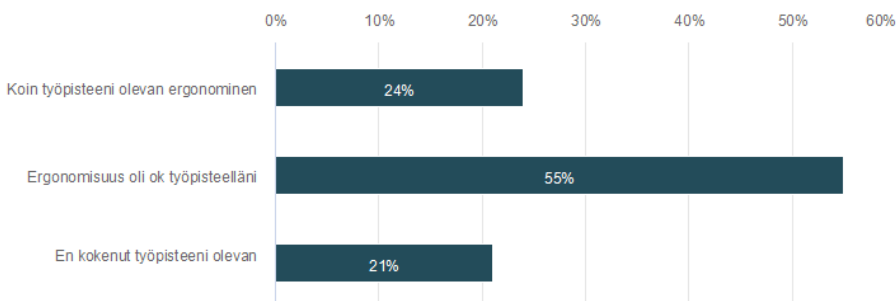
huono työpisteellä. Kyselyn viimeinen kysymys oli ”Mitä Eezy voisi tehdä paremmin, jotta työhyvinvointisi parantuisi festivaali-työkeikan aikana?” ja siihen oli kommentoitu ”*Maa, jolla piti seistä koko työvuoron oli hieman huono, vaikka kengät olivat hyvät*”.



Kuvio 12. Aiheutuiko festivaaleilla tekemästäsi työstä fyysistä kipua?



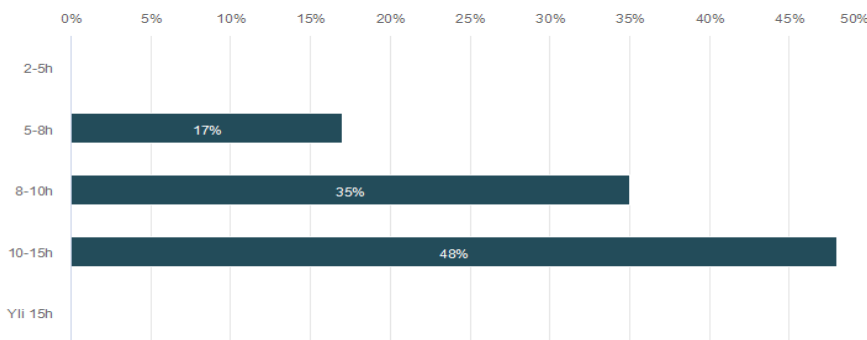
Kuvio 13. Nostelitko paljon raskaita tavaroita työpäiväsi aikana?



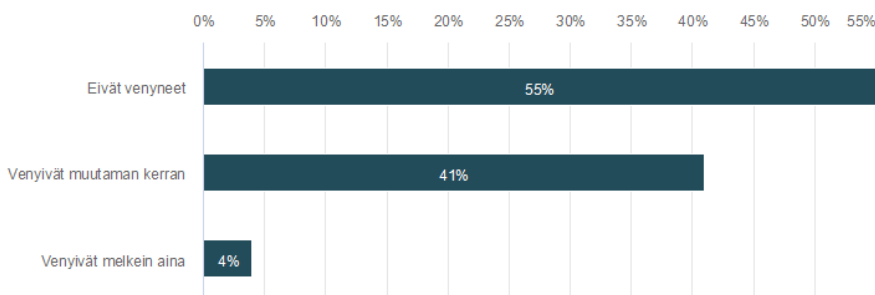
Kuvio 14. Koitko työpisteesi olevan ergonominen? (Sopivat työtasot, tasainen maa, työasennot yms.)

7.5 Työajat ja lepo

Kysymykset ”kuinka monta tuntia työvuorosi kestivät keskimäärin?” ja ”venyivätkö työpäiväsi sovitusta lopettamisajasta?” (kuviot 15 ja 16.) käsittelevät nimensä mukaisesti työaikoja. Vähän alle puolet vastanneista kertoi työpäivän olleen pitkä, 10–15 h. Vastanneista 35 % olivat tehneet kahdeksasta kymmeneen tuntisia työpäiviä ja 17 % työpäivät olivat viidestä kuuteen tuntia. Vain pieni osa vastanneista kertoi työajan venyneen melkein aina sovitusta lopettamisajasta, 41 % kertoi työajan venyneen muutaman kerran ja yli puolet työntekijöistä vastasi, ettei työajat venyneet.



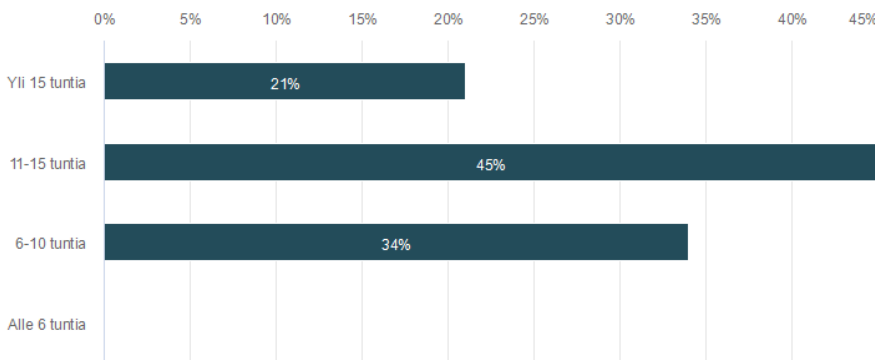
Kuvio 15. Kuinka monta tuntia työvuorosi kestivät keskimäärin?



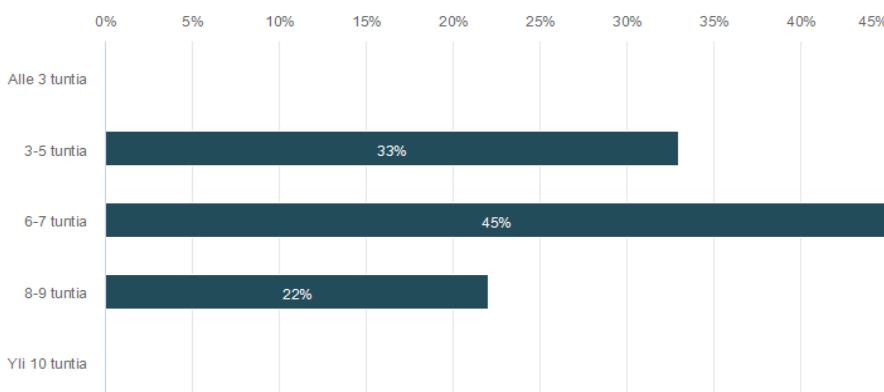
Kuvio 16. Venyivätkö työpäiväsi sovitusta lopettamisajasta?

Ottaen huomioon, että yli puolet vastanneista työntekijöistä tekevät kahdeksasta viiteentoista tuntisia päiviä, on lepoaika työpäivien välissä tärkeä työntekijän palautumisen ja hyvinvoinnin kannalta. Diagrammissa (kuvio 17.) nähtävän datan mukaan 21 % vastasi lepoajan olleen yli viisitoista

tuntia ja vähän alle puolet vastasi lepoajaksi 11–15 tuntia. Vastanneista 34 % kertoi lepoajan olleen kuusi-kymmenen tuntia, joka on tilapäisenä lepoaikana hyvä. Kukaan työntekijöistä ei vastannut lepoajan olleen alle kuusi tuntia, mikä on todella hyvä asia työntekijän jaksamisen kannalta. Yhteismajoituksessa majoittuneilta työntekijöiltä pyydettiin arvioimaan keskimääräiset nukutut tunnit ja diagrammi (kuvio 18.) näyttää 33 % nukkuneen kahdesta viiteen tuntiin, vähän alle puolet nukkuneen kuudesta seitsemään tuntiin ja 34 % sai nukuttua kahdeksasta yhdeksään tuntia. Yhteismajoituksissa unen saanti voi olla haastavaa, sillä työntekijät joutuvat tuomaan itse patjat ja nukkumaan monen ihmisen kanssa samassa tilassa, joka voi olla usealle hankalaa, joten diagrammin tiedot eivät ole yllättäviä. Lepo ja palautuminen on tärkeää pitkien ja raskaiden työpäivien jälkeen, mutta työn ollessa kausiluonteista, pääsevät työntekijät lepäämään kunnolla festivaalipäivien jälkeen, jotka kestävät yleensä yhdestä kolmeen päivään.

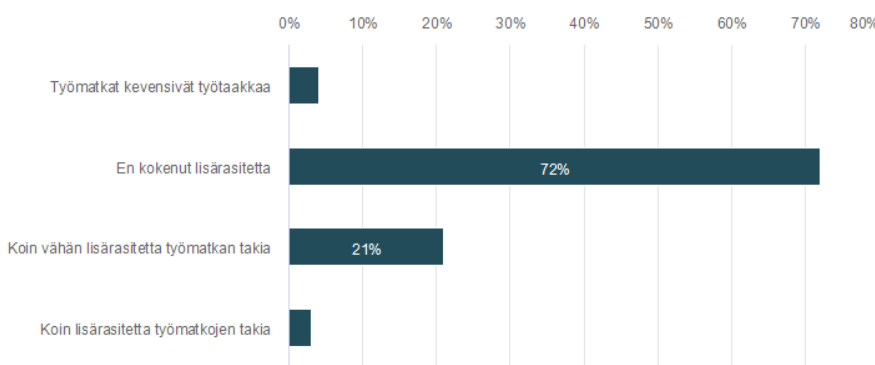


Kuvio 17. Kuinka monta tuntia työvuorojen välissä oli lepoaikaa?



Kuvio 18. Jos majoituit Eezyn tarjoamassa majoituspaikassa, kuinka monta tuntia sait suurinpiirtein nukuttua?

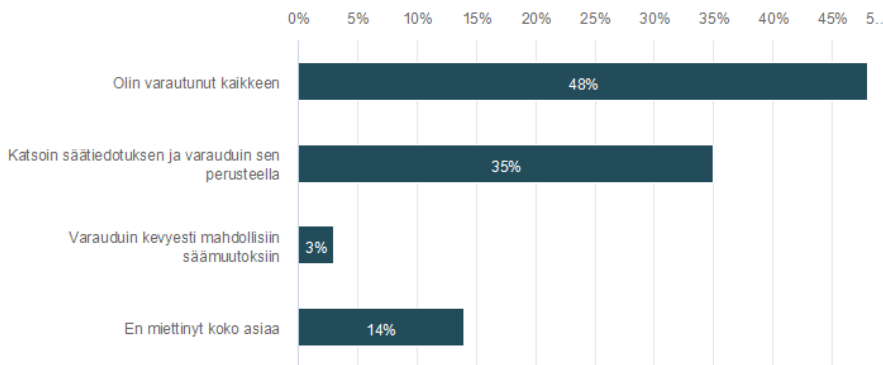
Työmatkat festivaalityössä voivat olla pitkiä, sillä työntekijöitä usein tulee töihin muilta paikkakunnilta. Työmatkat järjestetään usein yhteiskyydeillä ja autot pyritään saamaan mahdollisimman täyteen työntekijöitä. Tämä on hyvä tilaisuus työntekijöille tutustua toisiinsa ja löytää uusia kavereita, joten työmatkat voivat myös olla mieluisa kokemus osalle. Työmatkat vaikuttavat myös eri lailla ihmisiin, jotkut kokevat työmatkojen olevan rentouttava kokemus, kun joillekin se voi olla stressaava. Diagrammissa näkyy (kuvio 19.), että reilu enemmistö työntekijöistä koki, ettei työmatkoista koitunut lisärasitetta ja 21 % vastaajista koki työmatkojen takia koituvan vähän lisärasitetta. Vain pieni osa vastasi työmatkojen keventäneen tai lisänneen työtaakkaa huomattavasti.



Kuvio 19. Koitko työmatkoista koituvan lisärasitetta työtaakkaan?

7.6 Sää, tauot ja ravinto

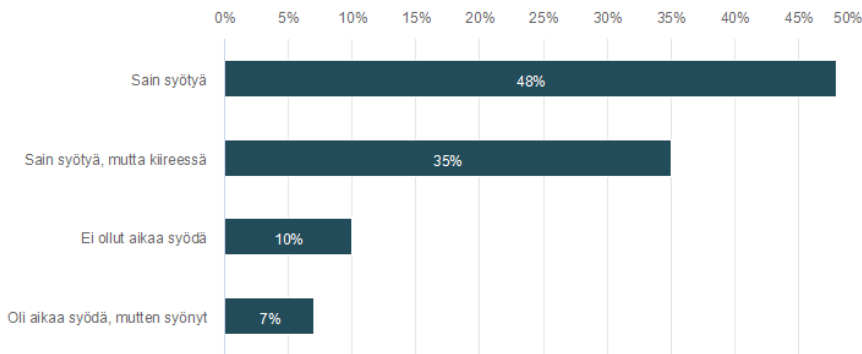
Festivaalityöt usein sijoittuvat ulkoilmaan. Siksi työntekijöiden on tärkeä olla tietoisia, miten varautua työpäivään. Työnantaja voi myös varautua jollakin tasolla, mutta päävastuu asianmukaisesta varustuksesta säähän nähden on kuitenkin työntekijän vastuulla. Alla olevassa diagrammissa (kuvio 20.) noin puolet vastasi olleensa varautunut kaikkeen, 35 % oli varautunut säätiedotuksen mukaan, 3 % varautui kevyesti ja 14 % ei varautunut mitenkään.



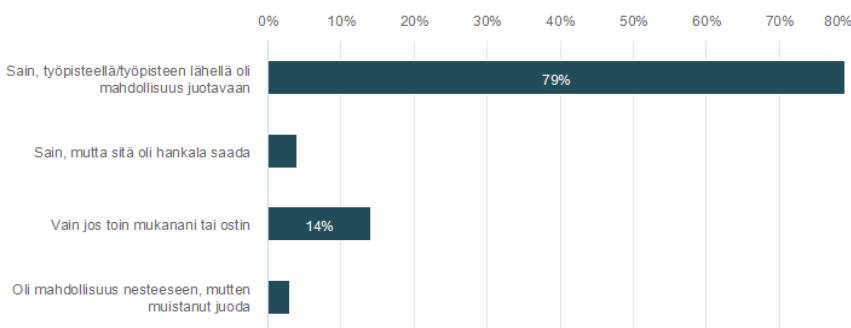
Kuvio 20. Olitko varautunut muuttuviin sääolosuhteisiin? (Riittävä vaatetus, aurinkorasva, auringonsuoja yms.)

Pitkien työpäivien aikana tauot ovat tärkeässä asemassa jaksamisen kannalta. Festivaalityöt ovat pääsääntöisesti fyysistä seisomatyötä. Tauotuksen onnistumisen kannalta riittävä määrä työntekijöitä on oleellista. Kyselystä tuli ilmi, että tauot ovat onnistuneet jollain tasolla. Vastaajista 41 % sai pidettyä ruokatauon ja lyhyempiä taukoja muutaman, joka on ideaali määrä taukoja etenkin pitkän päivän aikana. Vastaajista 35 % sai pidettyä yhden ruokatauon, 21 % piti lyhyitä taukoja ja 7 % ehti vain tarpeilleen. Diagrammin tiedot näyttävät, että tauotuksessa on jonkin verran puutteita, mutta kuitenkin yli puolet ovat saaneet syödä päivän aikana rauhassa.

Seuraavat diagrammit (kuvio 21 ja 22.) käsittelevät dataa ravinnosta ja nesteestä. Noin puolet vastasi saaneensa syötyä työvuoron aikana lämpimän ruuan, 35 % vastasi saaneensa syötyä, mutta kiireessä. Vastaajista 10 % kertoi, ettei ollut aikaa syödä. Vastaajista 7 % kertoi aikaa syömiselle olleen, mutta he eivät syöneet. Syöminen on työntekijän oma valinta, mutta se sabotoi jaksamista ja työhyvinvointia. Riittävän nesteen saaminen on ensisijaisen tärkeää, säätilat saattavat nousta korkealle päivän aikana. Selkeä enemmistö vastasi saaneensa helposti nestettä juotavaksi. Vähemmistö vastasi saaneensa nestettä vain, jos toi mukanaan tai osti. Vähiten vastauksia keräsi vastausvaihtoehdot, joissa nestettä oli vaikea saada ja nestettä olleen tarjolla, muttei juonut.



Kuvio 21. Saitko syötyä työvuorojen aikana kunnan ruuan? (Lämmin ruoka.)

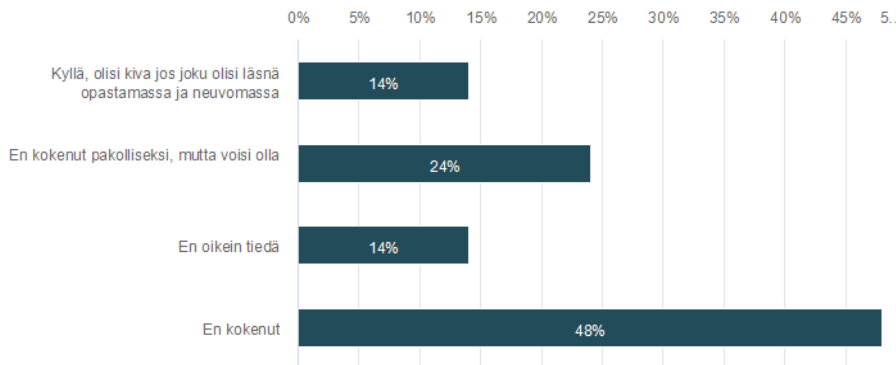


Kuvio 22. Saitko työvuorojen aikana riittävästi nestettä juotavaksi?

7.7 Tyytyväisyys

Viimeiset monivalintakysymykset käsittelevät työntekijöiden tyytyväisyyttä työkuvaansa sekä Eezy Oyj:n toimintaan työnantajana. Työntekijöitä pyydettiin myös arvioimaan (kuvio 23.) Eezy Oyj:n puolesta yhteyshenkilön läsnäolon tarvetta. Tämä käytännössä tarkoittaa henkilöstökonsultin läsnäoloa, jolta voi kysyä neuvoa ja opastusta. Alle puolet vastanneista koki, ettei yhteyshenkilön läsnäoloa tarvita, 24 % vastasi ”en kokenut pakolliseksi, mutta voisi olla kiva” sekä vastaukset ”kyllä, olisi kiva, jos joku olisi läsnä opastamassa ja neuvomassa” ja ”en oikein tiedä” keräsivät molemmat 14 % äänistä. Näiden vastausten perusteella voidaan päätellä, ettei yhteyshenkilön läsnäolo ole pakollinen. Selkeä enemmistö työntekijöistä oli tyytyväinen työnkuvaansa, 7 % oli jokseenkin tyytyväinen ja 3 % vastanneista ei ollut tyytyväinen. Viimeisessä kysymyksessä työntekijöitä pyydettiin arvioimaan Eezy Oyj:n toimintaa työnantajana. Arviointi keinona käytettiin tyytymätöntyytyväinen skaalaa, josta työntekijä pystyi valitsemaan kohdan, joka kuvaa parhaiten tuntemuksiaan.

Suurin osa vastaajista kokenut Eezy Oyj:n toiminnan työnantajana enemmän positiivisena kuin negatiivisena. Tästä voidaan päätellä, että työntekijät olivat suurimmaksi osaksi jokseenkin tyytyväisiä Eezy Oyj:n toimintaan.



Kuvio 23. Koitko kaipaavasi enemmän Eezy:n puolesta yhteyshenkilön läsnäoloa?

	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Tyytyväisyyden	2	2	6	10	9	Todella hyvä	29	3,8	4,0
	6,9%	6,9%	20,7%	34,5%	31,0%				
Yhteensä	2	2	6	10	9		29	3,8	4,0

Kuvio 24. Miten tyytyväinen olit Eezy:n toimintaan työnantajana?

Viimeisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin kertomaan mitä Eezy Oyj voisi tehdä paremmin, jotta työhyvinvointi festivaalityöntekijänä festivaali-työkeikan aikana paranisi. Vastaukset, mitä tähän kysymykseen saatiin, oli todella informatiivisia ja hyödyllisiä tutkimuksen toteutumisen kannalta. Paljon vastauksia tuli, jossa sanottiin, ettei osata sanoa, mitä Eezy Oyj voisi tehdä paremmin. Kuitenkin useampi kommentti tuli, jossa pyydettiin lisää selkeyttä informaation kulkuun ja selkeyteen. Myös taukojen puutteesta tuli useampi kommentti sekä perehdyttämisen puutteista. Alle

laitetut kommentit antavat selkeän kuvan puutteista, mitä työntekijät haluavat Eezy Oyj:n parantavan paremman työhyvinvoinnin saavuttamiseksi ja työn yleisen työnteon sujuvuuden parantamiseksi.

-- Festarit sujuivat 2021 paremmin, koska ohjeet olivat selkeämmät. Silloin oli myös kunnollinen perehdytys. 2022 ei ollut minkäänlaista perehdytystä ja ohjeet olivat epäselvät, sillä jokaiselta tuli erilaisia ohjeita - - (Vastaaja x).

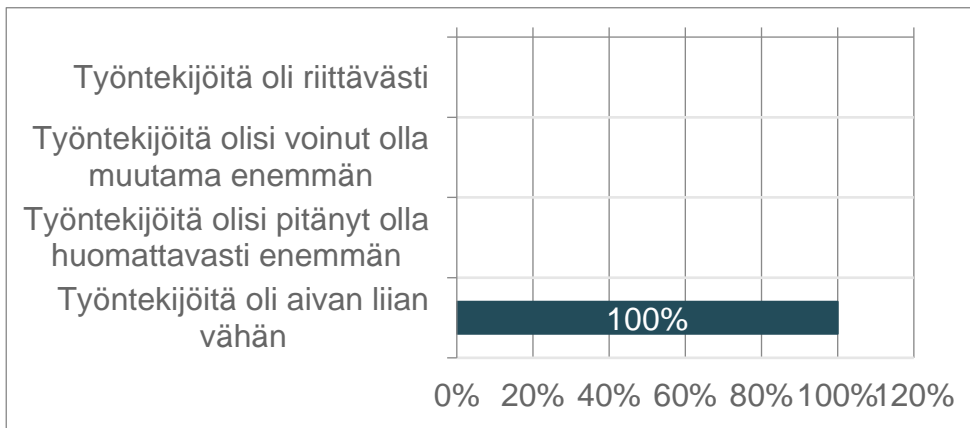
-- Eräillä festivaaleilla työvuorot olivat hyvin pitkiä. Ensin 12 h vuoro, joka päättyi kahden tienoilla yöllä ja seuraava vuoro alkoi klo 11 aamupäivällä, enkä kokenut saaneeni riittävästi lepoa edellisen päivän raskaan ja intensiivisen työvuoron jälkeen. Taukoja oli myös vähän ja niiden pitämisestä piti itse huolehtia - - (Vastaaja x).

-- Festarit X oli täysin farssi. Meidän pisteellämme (anniskelupiste ylätasanteella) ei ollut tiedossa ketään pisteestä vastaavaa, meillä ei ollut radiopuhelinta, myytävät tuotteet loppuivat koko ajan, meille ei kerrottu, että jossain oli kuulemma työntekijöiden vessat (jonotimme siis festarikansan seassa) jne - - (Vastaaja x).

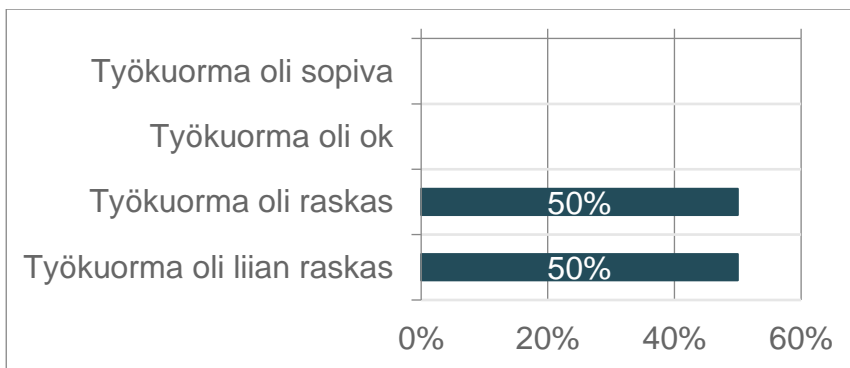
-- Joko mahdollisuus TERVEELLISEEN festariruokaan kohtuuhintaan tai sitten mikro tms, jotta voi lämmittää omia. Kukaan ei jaksakaan tehdä töitä rasvahappojen ja ranskalaisten jälkeen. Heikentää myös palautumista! Ymmärrän toki haasteen tässä - - (Vastaaja x).

7.8 Ristiintaulukointi

Jotta voidaan tutkia tarkemmin mahdollisia syitä sille, miksi jotkut työntekijät olivat kokeneet negatiivisia tunteita, otetaan vertailuun erikseen kaksi työntekijää. Nämä työntekijät olivat selkeästi olleet tyytymättömiä Eezy Oyj:n toimintaan työnantajana ja jättäneet negatiivista kommenttia. Ensimmäisessä ristiintaulukoinnissa tarkkailussa oli kaksi vastaajaa, jotka olivat vastanneet olleensa tyytymättömiä Eezy Oyj:n toimintaan työnantajana. Molemmat vastaajista olivat olleet yhdellä festivaalilla töissä viime kesänä 2022.



Kuvio 25. Koitko, että työpisteelläsi oli riittävästi työntekijöitä (ristiintaulukointi)?

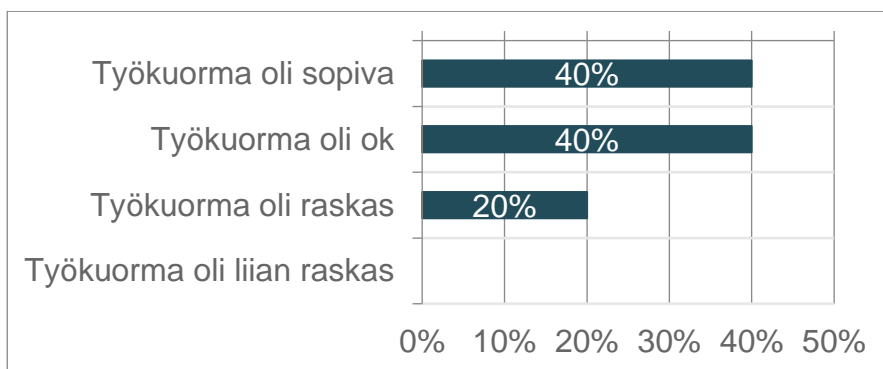


Kuvio 26. Millaiseksi koit työkuorman (ristiintaulukointi)?

Yllä olevat taulukot (kuvio 25 ja 26.) näyttävät, että kyseiset kaksi työntekijää kokivat työkuorman olevan raskas, toisen mielestä liian raskas. Molemmat vastaaja olivat myös sitä mieltä, että työntekijöitä oli aivan liian vähän, mikä on ollut osasyynä sillä, miksi työkuorman on koettu olevan raskas. Molemmat vastaajista kokivat myös ongelmia syömisessä, toinen vastaajista kertoi joutuneensa syömään kiireessä, ja toinen ei ehtinyt ollenkaan syömään eikä pitämään kunnon taukoja. Molemmat olivat vastanneet kysymykseen ”koitko kaipaavasi enemmän Eezyn puolesta yhteyshenkilön läsnäoloa?” vastausvaihtoehdon ”kyllä, olisi kiva, jos joku olisi läsnä opastamassa ja neuvomassa”. Työntekijät eivät myöskään olleen tyytyväisiä tekemäänsä työhön. Positiivista työntekijöiden vastauksissa oli työaikojen välissä olevat reilut lepoajat ja työajat eivät olleet kummallakaan venyneet yli sovitun ajan.

Yhdellä festivaaleilla työskennellyt työntekijä oli kirjoittanut viimeiseen kyselyn kysymykseen ”*Festareiden X perjantai oli kaaottinen, liian vähän työntekijöitä, ei taukoja. töihin saapuessa työt huonosti organisoitu, ei opastusta. myöskään ei opastusta töiden päätyttyä.*” Tämä työntekijä oli vastannut, ettei saanut minkäänlaista perehdytystä työhönsä ja olisi kaivannut enemmän työntekijöitä paikalle. Hän oli myös kokenut työkuorman olleen raskas. Myös tällä työntekijällä oli ollut vain muutamia lyhyitä taukoja ja ruoka oli täytynyt syödä kiireessä. Työntekijä oli ollut enemmän tyytymätön Eezy Oyj:n toimintaan työnantajana kuin tyytyväinen.

Viimeisenä vertaillaan työntekijöiden vastauksia, jotka olivat olleet 5–10 eri festivaaleilla töissä. Koska aikaisemmat tarkemmin tarkastellut työntekijät olivat olleet vain yhdellä festivaalilla töissä, halutaan tarkastella niitä työntekijöitä, jotka ovat selkeästi tehneet monet festivaalit viime kesän aikana. Selkeä ero näiden vastaajien keskuudessa on se, että he kokivat saaneensa riittävää perehdytystä työtehtävään ja kokivat työntekijöitä olleen riittävästi työpisteellä. Alla olevan diagrammin (kuvio 27.) mukaan työkuorma oli koettu suurimmaksi osaksi sopivaksi, vähemmistö oli kokenut työkuorman olevan raskas. Tämä on selkeä ero, verrattuna työntekijöihin, jotka olivat olleet vain yhdellä festivaalilla töissä. Tauot ja syöminen oli myös onnistunut paremmin, suurin osa oli saanut taukoja ja ehtinyt syömään. Näistä viidestä vastaajasta kaikki olivat enemmän tyytyväisiä kuin tyytymättömiä Eezy Oyj:n toimintaan työnantajana.



Kuvio 27. Millaiseksi koit työkuorman (ristiintaulukointi)?

8 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön tutkimusongelmista, tutkimuskysymyksistä sekä tavoitteista. Tutkimuksen tuloksien johtopäätökset käydään myös läpi sekä verrataan tutkimuksen tuloksia tietoperustan tietoihin ja tutkimuksiin. Tässä osiossa pohditaan lisäksi tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä mahdollisille ongelmille parannusideoita.

Opinnäytetyön tutkimusongelma oli selvittää asiat, jotka johtivat kesän 2022 festivaalityöntekijöiden tyytymättömyyteen työpaikalla. Tutkimus keskittyi työhyvinvointia käsitteleviin asioihin. Tutkimuskysymykset, minkä perusteella kysely luotiin olivat

1. Mitkä asiat haittaavat työhyvinvointia?

2. Miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tällä hetkellä?

3. Miten työhyvinvointia voidaan parantaa?

Tärkeintä oli selvittää, onko työpaikalla perusasiat, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin kunnossa sekä työntekijöiden oma mielipide asioihin ja heidän mielipiteensä, miten työhyvinvointia heidän mielestään voisi parantaa.

Tutkimuskysymykseen ”Mitkä asiat haittaavat työhyvinvointia” tutkimuksen perusteella löytyi selkeät asiat, jotka vastaavat kysymykseen. Selkeä kehityskohde, joka kyselyn perusteella nousi, oli informaation ja tiedottamisen puute. Työntekijät kokivat tämän haittaavaksi asiaksi. Toisena asiana, joka erottui joukosta, oli pitkät ja raskaat työpäivät. Tämä ei kuitenkaan tule työntekijälle yllätyksenä, pitkät ja raskaat työpäivät ovat festivaaleilla normaaleita. Kuitenkin kun tällaisiin päiviin yhdistetään taukojen puute, tulee työnteosta jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta hankalia. Jotkut työntekijät olivat kokeneet huonon ergonomisuuden työpisteellä haittaavan työnteoa ja pieni osa työntekijöistä kertoi, ettei saanut tarpeeksi lepoa työaikojen välissä.

Toinen tutkimuskysymys, johon haluttiin löytää vastauksia, oli ”miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin tällä hetkellä?”. Tutkimuksen perusteella pääpiirteinen työhyvinvointi on hyvä. Diagrammeja tutkiessa voidaan nähdä, että suurin osa saaduista vastauksista on positiivisia. Työkuorma koettiin raskaaksi, mutta se ei suoraan tarkoita negatiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Työpäivän aikana tutkimuksen mukaan työntekijät olivat nostelleet jonkin verran raskaita tavaroita ja vähän alle puolet vastaajista olivat kokeneet työstä aiheutuneen jonkin verran kipua. Kuitenkin

yleiskuva tämänhetkisestä työhyvinvoinnista on hyvä, muttei kiitettävä. Yksilöeroja on kuitenkin huomattavissa paljon, jotkut työntekijät kokivat työhyvinvoinnin paljon negatiivisemmin, kun muut.

Viimeinen tutkimuskysymys oli ”miten työhyvinvointia voidaan parantaa?”. Niin kuin ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tuli ilmi, informaation ja tiedottamisen kulku on koettu ongelmalliseksi. Työntekijöiltä tuli suoria kommentteja informaation ja tiedottamisen parantamisesta. Työntekijät ilmaisivat haluavansa selkeyttä työskentelyyn ja työnkuvaan. Myös työntekijöiden tauotus ja työpaikkaruokailu oli asioita, joita työntekijät toivoivat parannettavaksi. Perusasiat, kuten juomavesi työpisteellä ja mahdollisuus ruokailuun sekä WC-tilojen helppo saatavuus takaavat perushyvinvoivan työnteon. Parannusehdotuksiin paneudutaan tarkemmin luvussa 7.2 kehitysideat ja jatkotutkimukset.

8.1 Tulosten tarkastelu

Tulokset, jotka kyselystä Eezy Oyj:n festivaalityöntekijöille saatiin, olivat paikoitellen yllättäviä. Toimeksiantajalta saadun tiedon mukaan, 2022 festivaalityöntekijöiltä oli saatu huonoa palautetta koskien asioihin, joita kyselyssä kysyttiin. Kuitenkin kun kyselyn vastauksia katsotaan laajasti, eivät kyselyn tulokset ole huonoja tai negatiivisia.

Kaltiaisen (2023) suorittaman työhyvinvointitutkimuksen perusteella tästä tutkimuksesta saadut tulokset näyttävät samoja piirteitä. Kaltiaisen tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnissa on tapahtunut pieni muutos huonompaan, mutta ei mitään isoja muutoksia. Kuitenkin kyselyssä nousi esille, että työntekijät kokevat enemmän työuupumusta sekä työkyvyn heikentymistä. Kyselyn tulosten perusteella suurin osa vastanneista kokivat neutraaleita/hyviä asioita viimekesän festivaalityöstä. Kuitenkin oli huomattavissa, ettei positiivisia vastauksia Eezy Oyj:n kannalta ollut selkeästi enemmän. On hyvä asia, että suurin osa vastaajista on kokenut 2022 työt festivaaleilla hyväksi, mutta tulokset näyttävät, että tilaa parannukselle on. Kuitenkin tulokset, mitä kyselystä saatiin ovat yllättäviä positiivisessa mielessä Eezy Oyj:n kannalta.

Työhyvinvoinnin toteutumisen kannalta on tiettyjen perusasioiden oltava kunnossa. Jos nämä asiat eivät toteudu työpäivän aikana, ei voida olettaa työhyvinvoinnin olevan hyvää. Tällaisia asioita ovat ravinto, uni sekä lepo. Kun työntekijöiltä kysyttiin, saivatko he pitää taukoja, selkeä enemmistö oli pystynyt pitämään ainakin yhden ruokatauon. Vain pari ihmistä vastasi, ettei kerennyt

syömään tai ei halunnut syödä. Myös veden/nesteen helppo saaminen oli toteutunut työpäivän aikana selkeällä enemmistöllä vastaajista. Suurin osa vastaajista oli myös saanut reilun lepoajan työaikojen välille, eli palautuminen ja riittävän unen saanti on ollut mahdollista työntekijöille. Yksi-toista tuntia lepoaika työpäivien välissä on laissa määritelty lepoaika, reilu vähemmistö vastanneista vastasi saaneensa kuudesta kymmeneen tuntia lepoaika työvuorojen väliin. (Lepoaika ja tauot 2022.)

Kyselyssä tuli ilmi, että Eezy Oyj:n tarjoamissa majoituspaikoissa unen määrä laski hieman ja yksi työntekijä oli kommentoinut majoituksen olleen kyseenalainen. Kyselyn perusteella ravinnon, nesteen ja levon/palautumisen saanti työntekijöiden keskuudessa on ollut keskimääräisesti hyvä. Työntekijöille on annettu mahdollisuus ruokaan ja juomaan sekä palautumiseen, on kuitenkin työntekijän omalla vastuulla käyttävätkö he näitä tilaisuuksia hyväkseen. Festivaalityön ollessa kausiluonteista työtä, voi päivät venyä pitkiksi. Työntekijä kuitenkin suostuu ennen työhön lähtöä tekemään sovitut pitkät päivät. Jos työaika venyy sovitusta lopetusajasta eli työntekijä joutuu jäämään ylitöihin, tähän pitää saada suullinen tai kirjallinen suostumus työntekijältä. Työntekijää ei voi pakottaa ylitöihin. (Lisä- ja ylityöt 2022.)

-- Paikassa X työntekijöiden majoitustilat olivat ala-arvoiset. Ja sen lisäksi jouduimme pakkaamaan tavarat ja makuualustat ym. Heti seuraavana aamuna, vaikka olisikin jäänyt toiseksi yöksi - - (Vastaaja x).

Työntekijän perehdytykseen, työkuvan selkeyteen sekä vastuuhenkilöön liittyvät asiat ovat työntekijän hyvinvoinnin kannalta valideja seikkoja. Tutkimustulosten mukaan voidaan huomata, että reilu enemmistö vastaajista on kokenut saavansa perehdytyksen työtehtävään sekä kokeneen työtehtävän olleen selkeää. Vastuuhenkilö oli kyselyyn vastanneiden mukaan ollut lähes kaikkialla paikalla. Työkuormaa käsittelevissä kysymyksissä oli huomattavissa selkeää vaihtelua vastauksissa. Noin puolet kokivat työkuorman raskaaksi ja toinen puoli koki työkuorman sopivaksi. Työkuorman raskaus on suoraan liitettävissä työvoiman määrään.

Kun työntekijöiltä kysyttiin, oliko työpaikalla heidän mielestään riittävästi työntekijöitä, yllättäen suurin osa vastasi työntekijöitä olleen riittävästi. Toinen asia, mikä vaikuttaa työkuormaan on raskaiden tavaroiden käsittely sekä päivien pituudet. Työntekijät olivat vastanneet joutuneensa nostelemaan jonkin verran painavia tavaroita, mutta ei paljoa. Työkuorman raskauteen todennäköisin

syy voidaan päätellä työvuoron pituudesta. Melkein puolet työntekijöistä tekivät pitkiä päiviä, jopa 15 tuntia. Kun työntekijä joutuu tekemään pitkiä vuoroja, korostuu taukojen tärkeys.

Työntekijöiltä kysyttiin työvuorojen aikana taukojen määrästä. Vastauksista voidaan päätellä, että tauotuksessa on ongelmia. Kun puhutaan yli 10 tunnin työvuoroista, tulisi työntekijällä olla yhteensä ainakin tunnin verran taukoja päivän aikana (Lepoaika ja tauot 2022.) Kyselyn mukaan vähemmistö oli saanut oletetusti 30 minuutin ruokatauon ja kaksi lyhyempää taukoa sen päälle. Kuitenkin enemmistö oli vastannut saaneensa vain yhden ruokatauon tai vain lyhyitä taukoja. Taukojen puutteen takia työkuormasta tulee raskaampi ja työntekijän työhyvinvointi kärsii. Taukojen pitämisen edellytyksenä on, että työvoimaa on riittävästi.

Työturvallisuuden ja työpisteen ergonomisuuden liittyvistä kysymyksistä saadut vastaukset olivat pääpiirteittäin positiivisia. Työntekijät kokivat työympäristön olevan turvallinen paikka työskennellä työpisteen ja ergonomisuus koettiin olevan kelvollinen. Yksi maininta työpisteen maan epätaisuudesta oli häirinnyt yhtä työntekijää. Työntekijöiltä kysyttiin myös, kokivatko he työmatkoista koituvan lisärasitetta työtaakkaan, työmatkat voivat olla välillä pitkiä. Vain pieni määrä työntekijöistä koki työmatkoista koituvan lisärasitetta. Sääolosuhteisiin varautuminen työpäivän ajaksi varsin ulkoilmatapahtumissa on työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kannalta tärkeää ja kyselyssä tulee ilmi, että työntekijät olivat hyvin varautuneet muuttuviin sääolosuhteisiin. Kuitenkin työntekijöiden muistuttaminen muuttuviin sääolosuhteisiin on tarpeellista, jotta vältytään työntekijän kannalta ikäviin tilanteisiin työvuoron aikana.

Työntekijät kokivat työilmapiirin olevan työpisteellä hyvä ja myös kokivat, että olivat tyytyväisiä työtehtävään, johon heidät oli palkattu. Eezy Oyj:n yhteishenkilön läsnäoloa kaivattiin jonkin verran, eli henkilöä, joka on tapahtumassa paikan päällä neuvomassa ja auttamassa esimerkiksi niissä asioissa, jotka liittyvät suoranaisesti Eezy Oyj:hin työnantajana. Manka (n.d.) mukaan esihenkilötoiminnalla on iso merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnissa siten, että työntekijällä on mukava tunne tehdä työtä, kun heidän työtehtävänsä ovat selkeät ja heille tarjotaan apua haastavissa tilanteissa. Työntekijöiden tyytyväisyys Eezy Oyj:hin työnantajana pääpiirteittäin näytti olevan hyvä, mutta tulosten perusteella voidaan todeta, että jonkin verran tyytymättömyyttä on havaittavissa.

Tämä tarkoittaa, että yleisesti ottaen tulokset olivat positiivissävytteisiä. Kaikista tärkeimmät tulokset työntekijöiden tyytymättömyyteen tulee kuitenkin esille, kun työntekijöille annettiin mahdollisuus vastata omin sanoin.

Kaikista isoin ongelma viimekesän 2022 festivaaleilla oli selkeästi kommenttien mukaan asioista tiedottaminen ja työntekijöiden kanssa kommunikointi. Kommenttien mukaan erityisesti yhdellä tietyllä festivaalilla tiedottamisen puutteiden takia työntekijät olivat kokeneet kokemuksen epämiellyttäväksi. Pehdytyksen puutteista oli useampi kommentti. Taukojen pitämisessä oli havaittu ongelmia sekä lisää työntekijöitä kaivattiin työpisteille. Färding (2021) kirjoittaman artikkelin mukaan ravintola-alalla selkeä kehityskohde on tauotus ja se näkyy myös tuloksissa festivaalityöntekijöiden keskuudessa. Tiedottaminen työhön liittyvistä tärkeistä asioista on työntekijän työhyvinvoinnin kannalta tärkeä asia, sillä jos työntekijällä ei ole informaatiota siitä mihin mennä, mitä tehdä, kelle puhua tai esimerkiksi siitä missä WC tilat sijaitsevat on henkisesti kuormittavaa ja stressaavaa työntekijälle. Tauoille tulisi päästä jokaisen työntekijän halutessaan jossain vaiheessa työpäivää. Vastuuhenkilön olisi hyvä tiedottaa työntekijöitä taukojen pitämisestä ja kannustaa työntekijöitä pitämään tauot.

-- Festareiden X perjantai oli kaoottinen, liian vähän työntekijöitä, ei taukoja. Töihin saapuessa työt oli huonosti organisoitu, ei opastusta. Myöskään ei opastusta töiden päätyttyä - - (Vastaja x).

-- Festarikesä 2022 oli aivan mahtava! Odotukset ovat kovat myös vuodelle 2023 - - (Vastaja x).

Tutkimustulosten vertailussa kyselystä nousi esille muutamia mielenkiintoisia eroja vastaajien välillä. Työntekijät, jotka olivat työskennelleet vain yhdellä festivaalilla viimekesän 2022 aikana, kokivat selkeästi negatiivisempia tuntemuksia verrattuna työntekijöihin, jotka olivat työskennelleet yli viidellä festivaalilla kesän aikana. Tuloksista ei ilmene, mitkä festivaalit olivat kyseessä. Tuloksissa selkeänä ongelma-alueena on informaation puute, puute työntekijöistä, liian iso työkuorma sekä taukojen puute. Näitä samoja ongelmia ilmeni myös niiden työntekijöiden keskuudessa, jotka olivat tehneet useammat festivaalit, mutta vastaukset eivät olleet niin negatiivisia. Se, että työntekijät, jotka ovat olleet kesällä vain yhdellä festivaalilla töissä ja kokivat sen negatiivisena kokemuksena, voi johtaa työntekijöiden haluttomuuteen tehdä töitä festivaaleilla uudestaan. Färdingin

(2021) mukaan ravintola-alalla muutenkin taistellaan työvoimapulasta, joten tämä on työvoiman saamisen kannalta kriittinen kehityskohta.

Ristiintaulukoinnissa tuli ilmi, että uusien työntekijöiden keskuudessa työilmapiiri oli koettu selkeästi huonommaksi, kun vertaa työntekijöiden kokemusta työilmapiiriin, jotka olivat olleet useammilla festivaaleilla töissä. Myös vastuuhenkilön läsnäolo oli ollut epäselvä sekä työtehtävä oli koettu epäselväksi. Demirović Bajrami ja muiden (2022) mukaan työilmapiirillä, esihenkilötoiminnalla sekä työn oikeanlaisella hallinnalla on erittäin iso vaikutus työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä tuli ilmi, ettei työtehtävät olleet selkeät, eikä vastuuhenkilöä ollut paikalla, joten työkuvan selvittely on saattanut olla vaikeaa. Näiden kaikkien yhteissumma on todennäköisesti tehnyt työntekijälle epämiellyttävän olon työpisteellä, ja sen lisäksi työntekijä on kokenut työilmapiirin huonoksi. Syynä sille, ettei työntekijät, jotka ovat työskennelleet useammilla festivaaleilla tunteneet samoja tuntemuksia on se, että työ on heille jo tuttua kuten ehkä työkaveritkin. Uusien työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta ”vanhojen” työntekijöiden olisi hyvä ottaa heidät vastaan ystävällisesti ja opastaa heitä, jos ongelmia on havaittavissa.

Verrattuna tutkimukseen, joka tehtiin 2018 Smile henkilöstöpalveluiden festivaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyen tulokset ovat jokseenkin samanlaiset. Kyselyssä ei kysytty samoja kysymyksiä, eikä tutkimusta ole tehty 2018 suoritettuna tutkimuksen perusteella, mutta koska aihe on sama, on tulokset ovat jokseenkin verrattavissa keskenään. Aikaisempi 2018 vuoden kysely oli kerännyt enemmän vastauksia, yhteensä 98, joten tulokset ovat laajempia. Kuitenkin tuloksia verrattaessa tuli ottaa huomioon, että vuoden 2022 työntekijöiden työhyvinvoinnista on määrällisesti vähemmän dataa.

Verrattaessa taukoja ja syömistä työpäivän aikana, molemmissa kyselyissä tulokset jakautuvat taiseesti ja yllättävän samanlaisesti. Vain muutamien prosenttien erot. Verrattavissa olevat tulokset olivat samankaltaisia tämän tutkimuksen kanssa. Myös vuonna 2018 työpäivät ovat olleen pitkiä. Taukoihin ja syömiseen liittyvät tulokset olivat samankaltaisia keskenään. Pehdyttäminen työtehtäviin oli 2022 vuoden työntekijöiden mielestä koettu puutteellisemmaksi, kuin vuoden 2018. Työntekijöiden tyytyväisyys omaan työntekoonsa oli molemmissa kyselyissä hyvä, työntekijät olivat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä työntekoonsa. Vuoden 2018 tutkimuksen tuloksia verratessa

voidaan suoraan huomata, että 2022 vuoden tutkimuksessa on todella paljon samaa, mitään selkeästi poikkeavaa ei ole huomattavissa 2022 tehdyssä tutkimuksessa.

8.2 Kehitysideat ja jatkotutkimukset

Tutkimuksen tuloksia tutkiessa, on selkeä nähdä kehityskohteet. Koska Eezy Oyj on jo toimeksiantajan mukaan tiedostanut suurimman ongelman viime vuodelta 2022, eli informaation ja tiedottamisen puutteen, siihen tämän vuoden festivaaleilla 2023 on tulossa isoja muutoksia parempaan. Kuitenkin informaation ja tiedottamisen puutteiden lisäksi kyselyn perusteella löytyi muitakin ongelmia, jotka heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen perusteella työntekijöiden työtaakan helpottamiseksi työpisteillä olisi suositeltavaa olla aikaista enemmän työntekijöitä. Työntekijöiden riittävä määrä mahdollistaa työntekijöille paremmat tauot sekä kunnolla aikaa nesyttää ja syödä.

Työpisteillä tulisi olla mahdollisuus veteen sekä WC-tilojen käyttöön. Tutkimuksen mukaan työvuorot ovat pitkiä, joten tauotus on tärkeää ja taukoja pitää olla. Selkeät vastuuhenkilöt jokaiselle työpisteelle sekä työvuoroon tullessa vastuuhenkilö esittäytyy ja varmistaa, että työntekijä tietää mitä tehdään. Festivaaleilla tarjolla oleva ruoka on usein epäterveellistä ja terveellinen työpaikka ruokailu voi olla festivaali olosuhteissa hankala järjestää. Työntekijöille voisi tarjota mahdollisuutta säilyttää ja lämmittää omia ruokia, jotta työntekijöillä on mahdollisuus syödä terveellistä ja ravitsevaa ruokaa halutessaan.

Ergonomiaa työpisteellä voi varmistaa maan tasaisuudella. Maahan voi esimerkiksi laittaa seisomiseen tarkoitettuja puulevyjä tai muuta vastaavia ratkaisuja. On myös tärkeää, että työntekijöillä on riittävästi tilaa työskennellä. Työntekijöitä tulee ohjeistaa hyvin työkenkiin, joilla on hyvä seisoa ja kävellä pitkiä päiviä. Työergonomia ei ole kaikille itsestään selvä asia, Gerhanoff (2022) mukaan on työnantajan tai muun vastaavan ylemmän työntekijän velvollisuus ohjeistaa työntekijät työskentelemään ergonomisesti. Festivaalitöissä tutkimuksen mukaan nostellaan päivän aikana jonkin verran painavia tavaroita ja seistään pitkään, joten työntekijälle on hyvä mainita työergonomisesta työskentelytavasta. Koska työpäivät ovat fyysisesti raskaita ja työajat pitkiä, on hyvä muistaa painottaa työntekijälle levon tärkeydestä ja varmistaa, että työntekijällä on mahdollisuus kunnan yöuniin. Kuitenkin työntekijä on itse vastuussa siitä, miten käyttää työaikojen välissä olevan lepoajan. Niissä tapauksissa, missä Eezy Oyj tarjoaa majoituksen (yhteismajoitus), on kaikki vastuussa siitä,

että työntekijät saavat mahdollisuuden nukkua. Työntekijöiden ohjeistus ja muistutus siitä, miten yhteismajoituksissa toimitaan ja käyttäytyään, on hyvä muistaa.

Kyselyn vastausten analysoinnin jälkeen huomattiin, että kyselyn olisi voinut suorittaa eri lailla parempien vastausmäärien saamiseksi. Koska sähköpostitse kyselyn lähettäminen oli vastauksien luotettavuuden kannalta paras vaihtoehto, se valikoitui lähetystavaksi. Kuitenkin kyselyn olisi voinut jakaa myös sosiaalisen median kanavilla, esimerkiksi Eezy Oyj:n Facebookissa tai Instagramissa, missä vastaajia olisi todennäköisesti saatu enemmän. Kuitenkin vastausten luotettavuus ei olisi ollut niin hyvä tämän jälkeen, sillä ei voida tietää, onko kyselyyn vastannut oikea kohderyhmä. Kuitenkin voidaan olettaa, että vastaajia oikeasta kohderyhmästä olisi tullut enemmän. Myös jälkikäteen todettiin, että paremman informaation saamiseksi olisi voitu suorittaa yksilöhaastatteluja.

Jatkotutkimusehdotuksena tämän opinnäytetyön perusteella voidaan luoda työhyvinvointimalli työntekijöille ja/tai työnantajalle. Työhyvinvointimallin luomiseksi suositellaan tekemään yksilöhaastatteluja tämän tutkimuksen pohjalta työntekijöille, joilla on ollut negatiivisia kokemuksia. Näin saadaan vielä enemmän ja syvemmin aiheesta tietoa. Työhyvinvointimalli auttaa työntekijöitä säilyttämään omatoimista työhyvinvointia sekä kouluttaa työntekijöitä asioista, jotka edesauttavat työhyvinvointia. Työnantajalle laadittava työhyvinvointimalli ohjeistaa työnantajaa toimimaan tavalla, joka edesauttaa työntekijöiden työhyvinvointia. Toinen jatkotutkimusehdotus, joka on tämän opinnäytetyön perusteella aiheellinen, on työhyvinvointi selvitys kesän 2023 festivaaleista Eezy Oyj:n festivaalityöntekijöille. Koska tämän tutkimuksen perusteella on pystytty tiedostamaan ongelmat kesän 2022 ongelmista liittyen työhyvinvointiin ja tutkimuksen perusteella toimenpiteitä parempaan pystytään tekemään, on hyvä tietää, onko toimenpiteet olleet riittäviä ja ovatko työntekijät kokeneet jonkinlaista parannusta työhyvinvoinnissaan.

Lähteet

Arla, D. 2014. Workplace well-being: How to build positive, psychologically healthy workplace. E-kirja. John Wiley & Sons, Incorporated. Viitattu 20.12.2022. <https://janet.finna.fi>.

Demirović Bajrami, D., Petrovic, M-D., Sekulic, D., Radovanović, M-M., Blešić, I. Vuksanovic, N. Cimaljevic, M. & Tretiakova, T-N. 2022. Significance of the Work Environment and Personal Resources for Employees' Well-Being at Work in the Hospitality Sector. International Journal of Environmental Research and Public Health; Basel. Viitattu 23.2.2023.
<https://janet.finna.fi>; ProQuest.

Bamber, M. 2011. Overcoming Your Workplace Stress: A CBT-Based Self-Help Guide. 2011. Hove: Routledge. Viitattu 5.2.2023.
<https://janet.finna.fi>; ProQuest.

Etymology Corner - 'Festival'. 2015. Collins language lovers. Viitattu 10.2.2023.
<https://blog.collinsdictionary.com/language-lovers/etymology-corner-festival/>.

Festivaalien historia Suomessa. N.d. Freedomfestival.fi. Viitattu 26.1.2023.
<http://www.freedomfestival.info/festivaalien-historia-suomessa/>.

Fredericksen, L. 2023. Feast. Britannican verkkosivuilta. Viitattu 3.12.2022.
<https://www.britannica.com/topic/feast-religion>.

Färding, F. 2019. Ravintola-alalla tauko on lähes tuntematon käsite- ruokaa syödään haarukallinen silloin tällöin juoksemisen lomassa. Moreenimedian verkkosivuilta. Viitattu 9.2.2023.
<https://moreenimedia.fi/2019/11/26/ravintola-alalla-tauko-on-lahes-tuntematon-kasite-ruokaa-syodaan-haarukallinen-silloin-taloin-juoksemisen-lomassa/>.

Historia- Eezyn tarina. 2023. Eezyn verkkosivuilta. Viitattu 23.12.2022.

<https://eezy.fi/meista/historia/>.

Hotellin ja Ravintolan Työturvallisuus. 2022. Ttk:n julkaisu. Viitattu 13.1.2023.

https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/12/Hotellin-ja-ravintolan-tyoturvallisuus_202227.pdf.

Holopainen M. & Pulkkinen P. 2015. Tilastolliset menetelmät. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Hague, P. 2021 Market Research in Practice: An Introduction to Gaining Greater Market Insight, Kogan Page Publishers, 4th Edition.

Kauhanen, J. 2015. Esimies palkitsijana- aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. E-kirja. Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 23.1.2023.

<https://janet.finna.fi>.

Kaltainen, J. 2023. Miten suomi voi? Työterveyslaitoksen verkkosivuilta. Viitattu 13.2.2023.

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>.

Lempinen, M. 2022. Suomessa juhlietaan kesällä todellinen ennätysmäärä festareita - paikkauksella tilannetta varjostaa kuitenkin hämmentävä ilmiö. Is:n verkkosivuilta. Viitattu 1.4.2023.

<https://www.is.fi/viihde/art-2000008827396.html>.

Louko M. 2021. Joustavuutta ja optimointia- henkilöstövuokrauksen ABC. Baronan verkkosivuilta. Viitattu 24.1.2023.

<https://barona.fi/yrityksille/blogi/mita-on-henkilostovuokraus>.

Lepoaika ja tauot. 2022. Työsuojelun verkkosivuilta. Viitattu 1.3.2023.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lepoaika-ja-tauot>.

Lisä- ja ylityöt. 2022. Työsuojelun verkkosivuilta. Viitattu 15.3.2023.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lisa-jaylityot>.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. & Avolio, B. 2015. Psychological Capital and Beyond. Oxford University Press.

Leskinen, T. Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki. Kustannus osakeyhtiö Tammi.

Forsten-Astikainen, R., Saalasti, K. & Kultalahti, S. 2019. Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutussuhde – heijastumia muuttuvaan työelämään. Vertaisarvioitu artikkeli. Puhe ja kieli 39,1. Viitattu 24.1.2023.

<https://journal.fi/pk/article/view/69722/42019>.

Fritz, C., Ellis, A., Demsky, C., Lin, B. & Guros, F. 2013. Embracing work breaks. Recovering from work stress. Elsevier. Viitattu 1.12.2022.

[https://thriving.berkeley.edu/sites/default/files/Embracing%20Work%20Breaks%20\(Eschleman%20Lecture\).pdf](https://thriving.berkeley.edu/sites/default/files/Embracing%20Work%20Breaks%20(Eschleman%20Lecture).pdf).

Gould, R. Härkäpää, K. Koskinen, S. 2015. Työkyvyn arviointi väestötutkimus. Kuva kolme esimerkkiä työkyvyn käsitelmalleista. Viitattu 23.12.2022.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132199/19_Ty%C3%B6kyvyn%20arviointi%20vaestotutkimuksessa.pdf?sequence=2

Munoz, R & Sanz-Vergel, A. 2013. Happiness and well-being at work: A special issue introduction. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; Madrid. Viitattu 12.1.2023. <https://janet.finna.fi>; ProQuest.

Mitä on ergonomia. N.d. Fysiosin verkkosivuilta. Viitattu 9.2.2023. <https://www.fysios.fi/palvelut/tyoergonomia>.

Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Talentum Media. Viitattu 30.10.2022. <https://janet.finna.fi>.

Mitä on henkilöstövuokraus ja vuokratyö? N.d. Staffmillin verkkosivuilta. Viitattu 26.1.2023. <https://www.staffmill.fi/mita-henkilostovuokraus-ja-vuokratyo/>.

Mistä vuokratyöntekijän hinta muodostuu? N.d. Wellpackin verkkosivuilta. Viitattu 14.2.2023. <https://www.wellpack.fi/henkilostopalvelut/henkilostovuokraus/hinta/>.

Marzarotto, M. 2018. The Evolution of Music Festivals and the Power of an Experience. Medium.com. Viitattu 14.2.2023. https://medium.com/@malu_14611/the-evolution-of-music-festivals-and-the-power-of-an-experience-f98be2b9a5c1.

Manka, M. N. d. Työhyvinvoinnin tekijät. Docendumin verkkosivuilta. Viitattu 7.11.2022. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>.

N. n. N. d. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Työhyvinvoinnin verkkosivuilta. Viitattu 7.11.2022. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>.

Popov, M. N.d. Työhyvinvoinnin edistäminen – ravinnon merkitys työarjessa. Viitattu 13.1.2023. <https://fruitbox.fi/2021/10/12/tyohyvinvoinnin-edistaminen-ravinnon-merkitys-tyoarjessa/>.

Ravintoloiden uusi alku. N.d. Korona sulki ravintolat. Hartwallin verkkosivuilta. Viitattu 10.3.2023.
<https://www.hartwall.fi/inspiroidu/trendit/ravintoloiden-uusi-alku/>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampereen yliopisto. Viitattu 11.2.2023.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>.

Strategia. 2023. Eezyn päivitetty strategia ja pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet vuosille 2022–2025. Eezyn verkkosivuilta. Viitattu 1.2.2023.
<https://eezy.fi/sijoittajille/eezy-sijoituskohteena/strategia/>.

Sesonki- ja kausityö. 2023. Työmarkkinoinnin verkkosivuilta. Viitattu 18.12.2022.
<https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tyonhaku/sesonki-ja-kausityo>.

Turvallinen ja terveellinen työ. n.d. Ttk:n verkkosivuilta. Viitattu 23.1.2023.
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/>.

Työtapaturmat. 2022. Pamin verkkosivuilta. Viitattu 1.2.2023.
<https://www.pam.fi/wiki/tyotapaturmat.html>.

Työllisten määrä. 2022. Maran verkkosivuilta. Viitattu 11.4.2023.
<https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>.

Tavoitteena inhimillisesti, sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä työelämä. 2023. Työterveyslaitos. Viitattu 1.5.2023.
<https://hyvatyo.ttl.fi/muutosvoimat/raportti>.

Uni ja palautuminen. N.d. Ttl:n verkkosivuilta. Viitattu 10.2.2023.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen>.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Helsinki: Tammi.
<https://janet.finna.fi>.

Valkonen, V. 2021. Tapahtuma-ala suuntaa koronan jälkeiseen aikaan. Viitattu 10.3.2023.
<https://www.lyyti.com/fi/blogi/tapahtuma-ala-suuntaa-koronan-j%C3%A4lkeiseen-aikaan>.

Van Der Wagen, L. White, L. 2010. Events management – For tourismin, cultural, business and sporting events. 4.painos. Australia: Pearson.

Valkonen M, Valkonen K, Amberla K, Saloranta M. 2013. Suomalaiset kesäjuhlat syntyvät-suomalaisten festivaalien historiaa alkuaikojista 1990-luvulle. Festivals verkkosivuilta. Viitattu 23.1.2023
<https://festivals.fi/meista/festivaalien-historia/>.

Woiceshyn, J. 2013. Tulos ja moraalit. Eettinen tie menestykseen. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

Ylinen, H.M. 2018. Smile Henkilöstöpalveluiden festivaalityöntekijöiden työhyvinvointi. Opinnäyte-työ, AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.4.2023.
<https://www.theseus.fi/handle/10024/158780>.

Zalmai K. 2017. Why festivals are important? Thenews:in verkkosivuilta. Viitattu 25.1.2023
<https://www.thenews.com.pk/print/188562-why-festivals-are-important>.

Liitteet

Tutkimuskyselyn kysymykset (Festarityöntekijöiden työhyvinvointi, Festivaalit 2022.)

1. Sukupuoli
2. Ikä
3. Kuinka monilla festivaaleilla työskentelit Eezyn kautta kesällä 2022?
4. Saitko mielestäsi riittävän perehdytyksen työtehtäviisi?
5. Oliko työtehtäväsi selkeä työpisteelläsi?
6. Koitko, että työpisteelläsi oli riittävästi työntekijöitä asiakasmäärään nähden?
7. Millaiseksi koit työkuorman?
8. Oliko työpisteelläsi nimetty vastuhenkilö?
9. Koitko työpäivien aikana turvattomuuden tunnetta? Jos kyllä, kerro miksi.
10. Koitko työympäristön olevan turvallinen? (Työtilat, välineet, materia työpisteen ympärillä)
11. Millaiseksi koit työilmapiirin työpäiväsi aikana?
12. Aiheutuiko festivaaleilla tekemästäsi työstä fyysistä kipua?
13. Nostelitko paljon raskaita tavaroita työpäiväsi aikana?
14. Oliko työpäivän aikana havaittavissa asioita, jotka häiritsivät työntekoasi? Jos oli, kerro mitkä asiat.
15. Koitko työpisteesi olevan ergonominen? (sopivat työtasot, tasainen maa, työasennot yms)
16. Kuinka monta tuntia työvuorosi kestivät keskimäärin?
17. Olitko varautunut muuttuviin sääolosuhteisiin? (riittävä vaatetus, aurinkorasva, auringon suoja yms.)
18. Venyivätkö työpäivät sovitusta lopettamisajasta?
19. Kuinka monta tuntia työvuorojen välissä oli lepoaikaa?
20. Koitko työmatkoista koituvan lisärasitetta työtaakkaan?
21. Jos majoituit Eezyn tarjoamassa majoituspaikassa, kuinka monta tuntia sait suurinpiirtein nukkua?
22. Kuinka monta taukoa pidit työpäivän aikana? (Yli 10 min)
23. Saitko syötyä työvuoron aikana kunnon ruuan? (Lämmin ruoka.)
24. Saitko työvuoron aikana riittävästi nestettä juotavaksi?
25. Olitko tyytyväinen tekemääsi työhön? (Työnkuvaan, johon sinut palkattiin)

26. Koitko kaipaavasi enemmän Eezyn puolesta yhteyshenkilön läsnäoloa?
27. Miten tyytyväinen olit Eezyn toimintaan työnantajana?
28. Mitä Eezy voisi tehdä paremmin, jotta työhyvinvointisi parantuisi festivaalityökeikan aikana?
29. Jos haluat osallistua arvontaan, jätä sähköpostisi tähän. Arvomme 3x20€ lahjakortteja S-ryhmälle