



# jamk

## Viikonloppuvapaiden toteutuminen ravintola-alalla

Miisa Anttonen MTP21S1

Noora Autti MTP20S1

Opinnäytetyö, AMK

12/2023

Palveluliiketoiminta, Restonomi

**Anttonen Miisa & Autti Noora**

## **Viikonloppuvapaiden toteutuminen ravintola-alalla**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Joulukuu 2023, 47 sivua.

Restonomi, palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### **Tiivistelmä**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, toteutuuko Jyväskylän alueen ravintola henkilökunnan viikonloppuvapaat työehtosopimuksen mukaisesti. Tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden suhtautumista vapaisiin ja tutkitaan aihealuetta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen tulokset lisäävät ymmärrystä ravintola-alan tilanteesta ja työntekijöiden suhtautumisesta työhönsä.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka luotiin Webropol – työkalun avulla. Aineisto analysoitiin numeraalisesti sekä sanallisesti. Kyselylomake jaettiin Jyväskylän alueella ravintola-alan sen hetkisille työntekijöille, jotka työskentelevät säännöllisesti työpaikassaan. Vastauksia kyselyyn saatiin kaiken kaikkiaan 70.

Tutkimustulosten perusteella saatiin selville toteutuvatko työehtosopimuksen mukaiset viikonloppuvapaat ja miten työntekijät suhtautuvat niihin. Kyselyyn vastanneiden ravintola-alan työntekijöiden viikonloppuvapaat toteutuvat vaihtelevasti ja riippuen iästä. Nuoremmilla vastaajilla vapaat toteutuivat harvemmin, kun taas vanhemmilla useammin. Suhtautuminen työhön ja vapaisiin oli myös vaihtelevaa, sillä vanhemmat vastaajat kokivat vapaat merkityksellisemmiksi kuin nuoremmat työntekijät. Suurin osa vastaajista olivat tietoisia työehtosopimuksen pykälistä.

### **Avainsanat (asiasanat)**

työhyvinvointi, ravintola-alan työehtosopimus

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

-

**Anttonen Miisa & Autti Noora**

### **Implementation of weekends off in the restaurant industry**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2023, 47 pages.

Hospitality management degree, Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The purpose of the study is to find whether the restaurant staff in the Jyväskylä area take weekend leave in accordance with the collective agreement. The study examines employees' attitudes towards the holidays and explores the topic from the point of view of well-being at work. The result of the study will increase understanding of the real situation in the restaurant sector and employees' attitudes towards their work.

The thesis research was carried out as a quantitative study. The research data was collected through an electronic questionnaire, which was created using the Webropol tool. The data was analyzed numerically and verbally. The questionnaire was distributed to current employees in the restaurant sector in the Jyväskylä area who were employed on a permanent basis in their workplace. The total number of responses to the questionnaire was 70.

Based on the results of our study we discovered if rightful off weekends were given to employees as should according to collective labor agreement and how employees deal with off weekends/ offdays.

The weekends off for restaurant industry workers who responded to the survey vary and depend on age. Younger respondents had less frequent weekends off, while older individuals had them more often. Attitudes towards work and time off also varied, as older respondents considered their weekends off more meaningful than younger workers. Most of the employees knew the articles of the collective agreement.

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

well-being at work, collective agreement in the restaurant sector

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

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Työhyvinvointi.....</b>	<b>4</b>
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä .....	4
2.2	Johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin.....	6
2.3	Psykologinen palautuminen ja arjessa jaksaminen .....	7
2.4	Stressi ja uupumus .....	9
2.5	Vuoro – ja viikonlopputyön vaikutus työhyvinvointiin .....	10
<b>3</b>	<b>Ravintola-ala toimialana .....</b>	<b>12</b>
3.1	Ravintola-alan työehtosopimus .....	14
3.2	Viikonloppuvapaat työehtosopimuksessa .....	15
<b>4</b>	<b>Tutkimusasetelma .....</b>	<b>16</b>
4.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	16
4.2	Tutkimusmenetelmät.....	17
4.3	Tutkimusaineiston analyysi .....	18
4.4	Tutkimusaineiston keruu.....	19
4.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	19
<b>5</b>	<b>Tutkimustulokset.....</b>	<b>20</b>
5.1	Kysely.....	20
5.2	Vastaajien ryhmittely .....	22
5.3	Työehtosopimuksen pykälien tietoisuus.....	24
5.4	Viikonloppuvapaiden toteutuminen .....	26
5.5	Viikonloppuvapaiden merkitys.....	28
5.6	Työn vaikutus hyvinvointiin ja stressiin.....	30
<b>6</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>33</b>
6.1	Tutkimuskysymykset .....	33
6.2	Työehtosopimuksen tuntemus .....	34
6.3	Viikonloppuvapaiden toteutuminen .....	34
6.4	Viikonloppuvapaiden merkityksellisyys .....	35
6.5	Tutkimustulosten luotettavuus ja eettisyys.....	36
6.6	Johtopäätökset ja jatkotutkimus ehdotukset .....	37

<b>Lähteet .....</b>	<b>38</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>42</b>
Liite 1. Kysely.....	42

# 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan ravintola-alan toteutuneita viikonloppuvapaita ja niiden merkitystä henkilöstölle. Tutkimuksen pääaiheena on toteutuneet viikonloppuvapaat Jyväskylän alueen ravintola-alan henkilökunnan kokemuksen mukaan. Opinnäytetyössä selvitetään, kuinka usein työntekijöillä on viikonloppuvapaita ja tietävätkö he, kuinka usein heillä kuuluisi niitä olla. Tutkimuksessa etsitään syitä työntekijöiden vastauksille: miksi vapaita tulisi olla enemmän tai miksi niitä ei haluta. Tämän opinnäytetyön avulla halutaan saada selville ihmisten tietämyksestä liittyen työehtosopimukseen ja siitä, ovatko he tyytyväisiä tilanteeseensa.

Opinnäytetyön idea sai alkunsa koronan jälkeisestä työvoimapulasta ja siitä, kuinka hankalalta viikonloppuvapaiden pyytäminen ja saaminen todella tuntuu. Aihealueesta löytyvä vähäinen tutkimustieto herätti kiinnostuksen ja täten se valikoitui opinnäytetyön aiheeksi.

Tämän opinnäytetyön tulokset lisäävät ymmärrystä ravintola-alan todellisesta tilanteesta ja työntekijöiden suhtautumisesta työhönsä. Tutkimusta sekä tutkimustuloksia voidaan jatkossa tutkia lisää ja selvittää esimerkiksi vapaiden merkitystä työhyvinvointiin ja ihmisten suhtautumisten muuttumista ajan saatossa. Tutkimustulokset voivat myös olla hyödyllisiä ammattiliitolle, koska he saavat selvityksen ravintola-alan tilanteesta Jyväskylän alueella. Opinnäytetyön teema on ajankohdainen ja koskettaa lähes jokaista palkansaajaa. Monet ammattiliitot ovat vaatineet parempia palkkoja inflaation myötä sekä vastuullisempaa toimintaa kokonaisvaltaisesti työnantajilta. Työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut ja koronavirusta edeltävän ajanjakson hyvinvointiin ei ole päästy takaisin. Työterveyslaitos tutkii suomalaisten työhyvinvointia Miten Suomi voi- tutkimuksen avulla. (Työterveyslaitos N.d).

Työelämän kehityksen kannalta opinnäytetyö ja sen aihe voi olla hyödyllinen, riippuen kyselyn avulla saaduista vastauksista. Mikäli vastaajat ovat tyytymättömiä vapaiden määrää sekä tietämättömiä työehtosopimuksen kohdista. Edellä mainittu voi lisätä työpaikoilla keskustelua työntekijöiden oikeuksista sekä lisätä mahdollisia vapaita. Työntekijät voivat myös oppia enemmän oikeuksistaan.

Opinnäytetyön kysely rajataan siten, että se kohdistetaan vain säännöllisesti työskenteleville työntekijöille, jotka työskentelevät Jyväskylässä ravintola-alalla. Keikkaluontoisesti työskenteleviä

ei huomioida, koska he todennäköisesti vaikuttavat vuoroihinsa itse ja täten heidän vastauksensa eivät olisi tutkimuksen kannalta hyödyllisiä.

Tutkimus valittiin, sillä aihetta ei ollut merkittävästi tutkittu aikaisemmin, muutamia Theseuksesta löytyneitä opinnäytetöitä lukuun ottamatta. Näissäkään ei kuitenkaan ollut tutkittu suoraan ravintola-alan henkilöstön toteutuneita viikonloppuvapaita.

Opinnäytetyön tiedonhaku aloitettiin lokakuussa 2023, ja se jatkui koko tutkimuksen ajan. Tiedonhakuun käytettiin Jyväskylän Ammattikorkeakoulun Finna-palvelua, Google Scholaria, Theseusta sekä Googlehakuja. Löydettyjä artikkeleita tarkasteltiin kriittisesti ja niitä vertailtiin keskenään, jotta niiden todenmukaisuutta pystyttiin tarkastelemaan. Hakusanoina käytettiin muun muassa työhyvinvointi, työehtosopimus, työolot, työuupumus, stressi, ravintola-ala, vapaapäivät, palautuminen ja jaksaminen. Tiedonhaussa käytettiin pääsääntöisesti suomenkielisiä hakusanoja.

Opinnäytetyön tietoperustassa kerrotaan työhyvinvoinnin eri osa-alueista, työehtosopimuksesta ja matkailu- ja ravintola-alasta toimialana. Työhyvinvoinnin teema on rajattu suppeaksi, koska opinnäytetyö käsittelee nimenomaan viikonloppuvapaita, jotka ovat sidoksissa suurimmaksi osaksi työehtosopimuksen tietoperustaan. Vapaiden toteutumisen vaikutuksia ja johtamista käsitellään työhyvinvoinnin osa-alueessa.

## **2 Työhyvinvointi**

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvointia, koska se on keskeinen asia opinnäytetyön tutkimuksen kannalta. Ensin käsitellään työhyvinvointia kokonaisuutena, jonka jälkeen siirrytään käymään läpi muita työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita.

### **2.1 Työhyvinvointi käsitteenä**

Työhyvinvointi on monitieteinen alue, jota tutkitaan eri tieteenalojen näkökulmista. Siihen vaikuttaa moni tekijä, jotka voidaan jaotella seuraavasti: johtamisen tapa, organisaation toiminta ja rakenne, työyhteisön toimivuus ja organisoinnin tapa sekä yksilön vastuu omasta työhyvinvoinnista. Kokonaisvaltaiseen tarkasteluun sisältyy myös hyvinvoinnin ilmentymät, kuten työntekijän näkemys omasta hyvinvoinnistaan (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli N.d).

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, hyvinvoinnista ja terveydestä sekä turvallisuudesta. Se on työhön liittyvien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten sekä voimavarojen ja työntekijän oman kehon ja mielen kunnon yhteensopivuutta (Työhyvinvointi, N.d).

Hyvinvointia lisää muun muassa motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työntekijän sitoutuminen ja tuottavuus kasvaa, jaksaminen parantuu sekä työ on tehokkaampaa. Työhyvinvoinnin perustana on se, että työntekijät voivat tehdä työnsä hyvin fyysisesti ja psykologisesti turvallisissa olosuhteissa. Erityisesti palautumismahdollisuuksia on oltava riittävästi sekä työmäärin on oltava kohtuullisia (Työhyvinvointi N.d).

Hyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työntekijälle, että työnantajalle. On huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, yhdenvertaisuudesta sekä hyvästä johtamisesta. Työpaikalla hyvinvointi ilmenee positiivisena ilmapiirinä, hyvänä joukkuehenkenä ja tuottavuutena sekä uudistumiskykynä ja sitoutumisena. Jokaisen kannalta työhyvinvointi on sellainen asia, johon todella kannatta panostaa (Työhyvinvointi & työssä jaksaminen N.d).

”Työhyvinvointi tukee yksilön elämänhallintaa ja edesauttaa pitämään itsestä hyvää huolta myös vapaa-ajalla. Vaikka työ- ja vapaa-aika on pääsääntöisesti hyvä pitää toisistaan erillään, ne vaikuttavat toisiinsa ja niiden osittaista limittymistä ei tämän päivän työelämässä voida kokonaan välttää.” (Työhyvinvointi & työssä jaksaminen N.d).

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Organisaatiolla on suuri merkitys hyvinvoinnin kehittämisessä työpaikalla. Organisaatiokulttuuri ja -rakenne, käytännöt ja toimintatavat sekä osaamisen kehittämisen mahdollistaminen ovat työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavia tekijöitä. Yksilön huolehtiminen omasta henkisestä ja fyysisestä jaksamisesta sekä hyvinvoinnista vaikuttaa lähtökohtaisesti monin eri tavoin. Yksilöllisiä tekijöitä hyvinvoinnille ovat mm. työkokemus ja psykologinen pääoma, osaaminen ja palautuminen sekä yksilön persoonallisuuspiirteet. Työyhteisöllä on myös keskeinen rooli yksilön kokemaan hyvinvointiin. Työpaikalta saatu tuki lisää hyvinvointia ja vähentää uupumuksen tunnetta (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli N.d).



## 2.2 Johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnin johtaminen on laaja tehtäväkokonaisuus, jonka tavoitteena on työntekijöiden kokonaisvaltainen eli psyko-fyysis-sosiaalinen hyvinvointi työssä. Työhyvinvointi on keskeinen tekijä hyvin menestyvien yksilöiden ja organisaatioiden taustalla. Esihenkilötyöllä ja johtamisella on keskeinen rooli työhyvinvoinnissa ja sen edistämisessä. Johtamistyyllillä ja laadulla on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Esihenkilö voi esimerkiksi muokata työtä hyvinvointia tukevaksi lisäämällä työn voimavaroja. Itsenäisyyden ja osallistamisen lisääminen sekä työaikojen joustavuus ovat toimivia tapoja hyvinvoinnin kehittämisessä (Työhyvinvoinnin johtaminen N.d).

Johtamisella on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja hyvä johtaminen on avainasemassa terveellisen ja tuottavan työympäristön luomisessa. Hyvät johtamistaidot ilmenevät selkeässä ja avoimessa kommunikaatiossa. Selkeät ohjeet ja säännölliset päivitykset vähentävät epävarmuutta ja parantaa työntekijöiden tunnetta osallisuudesta (Työhyvinvoinnin johtaminen, N.d). Johtamiskulttuurilla on myös keskeinen osa organisaation ilmapiirin ylläpitämisen kannalta. Esihenkilön tukeva ja kannustava asenne edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista. Selkeät ja realistiset esihenkilön asettamat tavoitteet auttavat työntekijöitä suuntaamaan ponnistelunsa ja työpanoksensa oikeisiin asioihin. Johtamiskulttuuriin keskeisesti liittyvä asia on oikeudenmukaisuus ja se on hyvin olennainen osa työhyvinvointia. Työntekijät arvostavat tasapuolista kohtelua, joka ilmenee esimerkiksi palkkauksessa, ylennysmahdollisuuksissa ja konfliktien ratkaisussa (Sarkkinen 2020).

Tehtävien ja roolien suunnittelulla ja kuormituksen hallinnalla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin johtamisessa. Liiallinen stressi ja työpaine heikentävät työhyvinvointia, kun taas tasapainoinen työkuormitus edistää hyvinvointia työssä ja lisää tuottavuutta (Sarkkinen 2020). Muutokset organisaatiossa ja sen sisällä voivat myös vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Johtamista muutosten keskellä kutsutaan muutosjohtamiseksi. Hyvänlaatuinen muutosviestintä sisältää avointa viestintää, osallistumista ja tukitoimia, jotka auttavat työntekijöitä sopeutumaan muutokseen (Lawton & Pratt N,d.).

Johtajien rooli työntekijöiden osallistamisessa ja osallistumismahdollisuuksien tarjoamisessa on tärkeä. Työntekijät, jotka kokevat voivansa vaikuttaa päätöksiin työpaikalla sekä yhteisössä kokevat suurempaa ja parempaa työhyvinvointia (Työhyvinvoinnin johtaminen, N.d). Hyvällä johtamisella on positiivinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin, sitoutumiseen ja motivaatioon. Tämä edistää

työntekijöiden taitojen ja potentiaalien kehittymistä, joka puolestaan vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. Johtajan on oltava tietoinen roolistaan ja pyrkiä jatkuvasti kehittämään johtamistaitojaan parantaakseen organisaation työhyvinvointia (Sarkkinen 2020).

Johtamistyyli on yhteydessä työntekijöiden hyvin- ja pahoinvointiin. Hyvinvointia tukeva esihenkilö ei toimi yksin, koska työntekijöillä on myös suuri rooli esihenkilön vierellä kehittää työhyvinvointia ja osallistua kehitystyöhön. Työlainsäädäntö velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta töissä. Esimerkiksi on puututtava työkuormitukseen sekä sitä aiheuttaviin tekijöihin ja epäasialliseen kohteluun. Esihenkilön on myös pystyttävä luomaan työhyvinvointia tukevia käytäntöjä, vuorovaikutuksen kulttuuria sekä mahdollisuuksia työntekijöille (Johtaminen & työhyvinvointi N.d).

### **2.3 Psykologinen palautuminen ja arjessa jaksaminen**

Työstä palautuminen on erittäin tärkeää kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ja työn sujuvuuden kannalta. Psykologinen palautuminen on sitä, että työntekijän mieli vapautuu työasioista vapaalla (Kallunki 2021). Työterveyslaitoksen artikkelin mukaan riittävä palautuminen estää työstressin kasaantumista liialliseksi sekä ehkäisevän terveysongelmia ja suojaavan työuupumukselta (Sarkkinen 2020).

Käytännössä onnistunut palautuminen tarkoittaa sitä, että vapaan, viikonlopun tai loman jälkeen työntekijä tuntee olonsa virkistyneeksi ja valmiiksi palaamaan takaisin töihin (Sarkkinen 2020). Terveystalon mukaan riittävä palautuminen palauttaa työssä käytetyt voimavarat ja kuormitusoireet poistuvat. Työpäivän jälkeen pystyy irrottautumaan työstään ja rentoutumaan sekä tuntee olonsa vireäksi. Myös päivän haasteisiin suhtautuminen on toiveikasta (Lindqvist 2022).

Riittämätön palautuminen puolestaan oireilee jaksamisen alentumisena ja työntekijän uupumisella. Yleensä uupuminen tapahtuu pikkuhiljaa siten, että työntekijä ei välttämättä edes huomaa oirehtivansa. Selkeitä merkkejä riittämättömästä palautumisesta ovat mm. vapaa-ajan käyttö pelkästään toipumiseen ja omien tärkeiden asioiden sivuuttaminen. Myös arjen askareiden tekemättä jättäminen ja töihin palaaminen valmiiksi kuormittuneena ovat merkkejä palautumisen epäonnistumisesta (Lindqvist 2022).

Työterveyslaitoksen tutkijan Anniina Virtasen mukaan on tärkeää, että vapaa-ajalla jaksaa myös tehdä itselleen mieluisia asioita eikä kaikki aika menisi työstä toipumiseen. Virtasen mukaan psykologista palautumista edistää DRAMMA-mallin kokemukset, jotka liittyvät työntekijän vapaa-ajan toimintaan. DRAMMA-malli on malli, joka on kehitetty vuonna 2014 Yhdysvalloissa tutkijoiden työkaluksi, mutta sitä voidaan myös hyödyntää palautumisen mittarina. Mallissa on kuusi palautumisen kokemusta: ”työstä irrottautuminen (detachment), rentoutuminen (relaxation), autonomia eli omaehtoisuus (autonomy), taidon hallinta (mastery), merkityksellisyys (meaning) ja yhteenkuuluvuus (affiliation)” (Sarkkinen 2020).

Virtanen painottaa, että palautuminen ei saisi olla pelkästään työntekijän harteilla. Kyse on pitkälti myös työoloista, koska palautumista vaikeuttaa esimerkiksi kiire, huono ilmapiiri, epävarmuus ja paine olla tavoitettavissa vuorokauden ympäri (Sarkkinen 2020). Ylen artikkelissa Anniina Virtanen kertoo aiheesta lisää ja painottaa, että työn vaatimukset ja työolot on oltava kunnossa. Virtasen mukaan työtä saattaa olla liian paljon, joten työntekijät eivät saa tehtyä työtehtäviään työajalla ja täten työpäivät venyvät jatkuvasti todella pitkiksi. Hänen kertomansa mukaan myös ilmapiirissä voi olla ongelmia, joten yksittäisen työntekijän palautumismekanismit eivät välttämättä riitä palautumiseen. Hän kertoo, että psykologista palautumista pitäisi tapahtua myös työpaikalla työpäivän aikana, eikä sen pitäisi jäädä pelkästään vapaa-ajalle. Virtanen korostaa, ettei työn pitäisi jatkuvasti viedä työntekijältä kaikkea energiaa tai vaikuttaa merkittävästi tärkeisiin ihmissuhteisiin. Virtasen mukaan vapaa-aika ei saisi olla pelkästään työstä toipumista siten, että työstä yritetään toipua, jotta voidaan tehdä lisää työtä (Kallunki 2021).

Ylen artikkelissa Virtanen korostaa riittävän palautumisen merkitystä. Jos palautumista ei tapahdu ja olo on työviikon alkaessa kuormittunut, ei työ suju eikä energiaa jää vapaa-ajalle. Psykologisen palautumisen merkitys kasvaa tässä asiayhteydessä. Pitkittynyt stressi altistaa työuupumukselle ja on monella tapaa haitallista työntekijän terveydelle. Palautumista ei kannata jättää vain lomien varaan, koska palautumista ei voi kerätä niin sanotusti varastoon. Virtasen mukaan psykologiseen palautumiseen ja sen merkitykseen havahdutaan usein liian myöhään ja tällöin työntekijä on jo pahasti stressaantunut (Kallunki 2021).

## 2.4 Stressi ja uupumus

Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavia tekijöitä on paljon, mutta stressi ja uupumus ovat varmasti jokaiselle tuttuja jossain vaiheessa elämää. Stressi käsitteenä tarkoittaa tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita tai vaatimuksia, että siihen sopeutumiseen olevat voimavarat ovat vähissä tai ylittyvät kokonaan. Moni tutkija uskoo, että melkein mikä tahansa positiivinen tai negatiivinen muutos voi vaikuttaa ihmiseen stressaavasti. Stressi ja sen syntyminen riippuu siis paljon henkilön vastustus- ja sietokyvystä sekä näkökulmista ja asenteista elämässä. On tärkeää tietää, että kaikki stressi ei ole haitallista, vaan se riippuu sen kestosta. Lyhytaikainen stressi parantaa suorituskykyä, mutta pitkäaikainen stressi voi olla monin tavoin vaarallista (Mattila 2022).

Stressiä syntyy erilaisista tilanteista, mutta esimerkiksi kiire, sopimaton työ tai työttömyys, melu, liiallinen vastuu, perheongelmat tai äkilliset elämänmuutokset lisäävät sitä. Stressi on psykologista, mutta se ilmenee monesti fyysisten oireiden kautta. Fyysisinä oireina voidaan pitää päänsärkyä, huimausta, sydämentykytystä, pahoinvointia, vatsavaivoja, tihentynyttä virtsaamisen tarvetta, hikoilua, flunssakierrettä ja selkävaivoja. Tavallisimpina psyykkisinä oireina ovat jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmia, vaikeus tehdä päätöksiä ja unen häiriöt. Vakavassa stressitilassa ihminen saattaa masentua ja ajautua burnoutiin. Myös päihteiden väärinkäyttö ja itsetuhoiset ajatukset voivat lisääntyä (Mattila 2022).

Marja-Liisa Manka sekä Marjut Manka ovat julkaisseet työhyvinvointiin liittyvän teoksen (2023), joka käsittelee kokonaisuudessaan työhyvinvointia ja sen osa-alueita. Kirjassa kerrotaan työ- ja elinkeinoministeriön luomasta työolobarometristä ja sen tuloksista Suomessa sekä muissa EU-maissa. Työolobarometri käytännössä mittaa työelämän muutoksia eri osa-alueilla. Tutkimustulokset perustuvat palkansaajien haastatteluihin, joissa kysytään muun muassa omasta asemasta työmarkkinoilla, työaikajärjestelyistä, syrjinnästä ja kiusaamisesta, työn kuormittavuudesta ja työkyvystä sekä työhyvinvoinnista. Työolobarometri kertoo palkansaajien kokemasta työelämän laadusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö. N.d).

Työolobarometrin tulokset ovat julkaistu vuonna 2022 ja kyselyt sijoittuvat vuodelle 2021. Tuloksissa ilmenee seuraavat asiat stressiin liittyen: ”Vuonna 2021 stressiä koki 12 prosenttia palkansaajista melko paljon ja neljä prosenttia erittäin paljon. Naiset kokevat haitallista stressiä miehiä useammin. Eniten stressiä kokivat 35–44-vuotiaat. Ylemmistä toimihenkilöistä 22 prosenttia kertoi

kokevansa stressiä melko tai erittäin paljon”. Luku tarkoittaa lähes joka neljättä esihenkilö tai vastaavassa tehtävässä työskentelevää henkilöä. Kirjassa mainitaan, että ”vakavimmillaan pitkäkestoinen stressi voi johtaa työuupumukseen, jonka neljä keskeisintä oiretta ovat kroonistunut väsymys, kyynistyminen, keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet” (Manka 2023).

Työolobarometrissa kysytään myös, miten usein vastaajista kokee työssään edellä mainittuja tunteita liittyen työuupumukseen. Jopa 15 prosenttia palkansaajista koki itsensä usein tai aina henkisesti uupuneeksi työssään. On tärkeää huomata, että myös 13 prosenttia koki, että ei ole kiinnostunut tai innostunut työstään useimmiten/aina. Työuupumuksen oireita raportoivat eniten keskimmäiset ikäryhmät, toimihenkilöt ja julkisella sektorilla työskentelevät henkilöt. On huomiotava, että naiset kokevat työuupumusta ja stressiä enemmän kuin miehet, mutta molemmat arvioivat samalla tavalla työnsä henkistä raskautta. Edellä mainitusta voidaan olettaa, että miehet eivät joko tunnista stressin oireita tai eivät stressaannu samalla tavalla kuin naiset (Manka 2023).

Kun puhutaan hyvinvoinnista EU:n tasolla, voidaan tutkimuksen perusteella havaita sen olevan alhaisempaa vuonna 2022 kuin ennen korona pandemiaa. Tutkimuksen mukaan henkinen hyvinvointi oli matalin 18–29 vuotiaiden ikäryhmässä. Myös yli 60-vuotiaat kertoivat mielenterveyden heikentyneen. Euroopan työturvallisuus- ja terveysvirasto OSH Pulse tutki ja selvitti työpaikkojen terveyteen liittyviä ongelmia pandemian jälkeen vuoden 2022 toukokuussa. Kyselytutkimukseen osallistui yli 27 000 työntekijää kaikista EU-maista sekä Islannista ja Norjasta. Kyselyssä selvitettiin sosiaalisia riskitekijöitä sekä ennaltaehkäiseviä mielenterveystoimia (Manka 2023).

Tutkimuksista saatiin selville, että 44 prosenttia työntekijöistä kertoi työstressinsä pahentuneen korona pandemian seurauksena. Tutkimuksessa tutkittiin pitkäkestoista väsymystä ja kaikkien vastaajien keskiarvo oli 37 %, mutta Suomessa vastaava luku oli 49 prosenttia vastaajista. Yleisesti stressiä, masentuneisuutta tai ahdistusta kertoi kokeneensa 27 prosenttia vastaajista, mutta Suomessa vastaava luku oli 42 prosenttia vastanneista (Manka 2023).

## **2.5 Vuoro – ja viikonlopputyön vaikutus työhyvinvointiin**

Vuorotyö on työelämässä arkipäivää monelle ja sen vaikutus työhyvinvointiin on monisyinen kysymys. Vuorotyön tarjotessa joustavuutta ja mahdollisuuksia, se samalla aiheuttaa haasteita, jotka vaikuttavat psyykkiseen, fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Vuorotyön aiheuttamat muutokset

unessa ja uni-valverytmissä vaikuttavat haitallisesti sosiaaliseen elämään sekä terveyteen. Epäsäännöllinen työ voi olla kuormittavaa elimistölle, täten vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihin ja aikoihin on tärkeä hyvinvointia edistävä asia. (Vuorotyö, N.d.). Vuorotyötä tehdessä, kehon ja aivojen toiminnoissa ilmenee sekä pysyvämpiä että ohimeneviä muutoksia. Terveyden ylläpitämisen kannalta tärkeitä asioita ovat muun muassa säännöllinen ateriarytmi, riittävä uni ja liikunta. Myös Psykiatrian erikoislääkäri Timo Partonen kertoo Terveyskirjaston (2023) sivuilla vuorotyön aiheuttamista haitoista esimerkiksi unen laatuun. Työn tekeminen yön aikana tai aamuyöllä häiritsee yöunen sisäistä univaihesyklien kaavaa ja unirytmää, joka puolestaan johtaa väsymykseen ja uniongelmiin. (Partonen 2023)

Pitkä valveilla olo on myös osasy s väsymyksen vahvistumiseen vuorotyössä. Partosen (2023) mukaan noin 10 % vuorotyötä tekevistä työntekijöistä kärsii vuorotyöunihäiriöstä. Tämä tarkoittaa sitä, että poikkeavaa väsymystä ilmenee toistuvasti normaaliin nukkumisaikaan osuvina työaikoina, mutta oireita ei ilmene esimerkiksi lomien aikana (Partonen 2023).

Vuorotyön aiheuttamia muita yleisiä haittoja työhyvinvointiin ovat ruoansulatuselimistön oireet, kuten ilmavaivat ja vatsakivut, sekä närästys ovat yleisiä vuorotyössä työskenteleville. Pitkät työtajat, valvominen ja yötyö voivat myös altistaa painonnousulle ja kohonneelle verenpaineelle, sekä sydämen rytmihäiriöille (Partonen 2023). Myös Härmä, Hublin ja Puttonen (2019) kertovat, että vuoro- ja yötyötä tekevät ovat alttiimpia univalvetilan häiriöille, ruoansulatuselimistön oireille ja tapaturmille.

Univalvetilan häiriöllä tarkoitetaan vuorotyöunihäiriötä, joka määritellään siten, että unettomuutta tai poikkeavaa väsymystä esiintyy työvuorojen yhteydessä poikkeuksellisesti, mutta esimerkiksi vuosilomien aikana oireita ei ole. Oireiden keston on oltava vähintään 3 kuukautta. ICSD-3 eli kansainvälinen unihäiriöluokitus edellyttää häiriön määrittelyssä unen kokonaispituuden lyhenemistä, vaikka uni vähenisi aikaisten yö – ja aamuvuorojen yhteydessä ja pitenee vapaajaksojen aikana (Härmä, Hublin, Puttonen 2019).

Epäsäännöllisiä työvuoroja tekevillä on todettu enemmän kroonista väsymystä, stressiä ja hermostuneisuutta kuin päivätyöntekijöillä. Eniten kyseisiä oireita on yötyötä tekevillä. Fyysinen terveys

on myös tärkeä osa-alue työhyvinvoinnissa ja väsymyksen, onnettomuusriskin sekä vuorokaudenajan välillä onkin selvä yhteys. Tämä näkyy esimerkiksi työtapaturmien määrässä työpaikoilla, koska väsymys heikentää arviointikykyä työssä. Tarkkaavaisuus heikentyy ja on huomattu, että tapaturmia esiintyy eniten vuorotyössä verrattaessa päivävuoroon. Yleinen syy työtapaturmien lisääntymiselle on lyhyet vuorovälit ja useat peräkkäiset yövuorot (Vuorotyö N.d.).

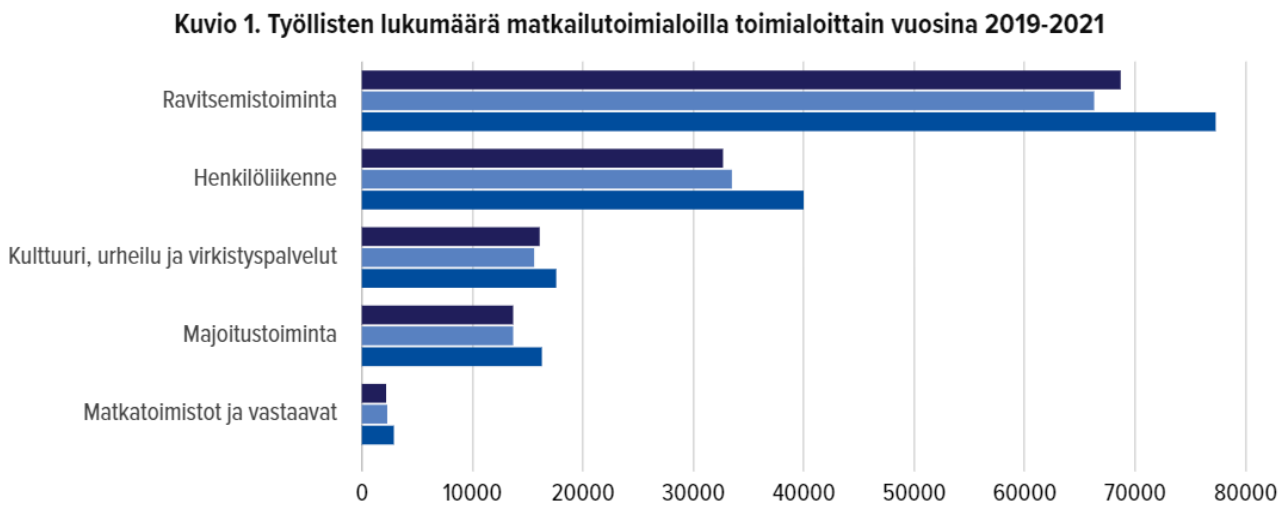
Sosiaalinen hyvinvointi on myös tärkeä osa työhyvinvointia. Siihen vaikuttavat yleisimmin vuorokaudenaika, kokonaistyöaika sekä työajan säännöllisyys. Levolle ja ihmissuhteille ei jää aikaa, jos tehdään pitkiä työvuoroja, ylitöitä tai työajat ovat muuten hyvin epäsäännölliset. Viikonloppu – ja iltavuorot ovat merkityksellisiä, etenkin perheen ja muun sosiaalisen elämän kannalta, sillä ne merkitsevät eritahtisuutta. Vuorotyön ollessa epäsäännöllistä, on hankalaa suunnitella sosiaalista elämää. (Vuorotyö, N.d.).

### **3 Ravintola-ala toimialana**

”Matkailu- ja ravintolatoimiala on kotimainen. Toimiala työllistää kaikkialla Suomessa ilman valtion tukitoimia. Arvonlisästä jää Suomeen 82 prosenttia, kun siitä jää viennissä keskimäärin 65 prosenttia. Matkailu on ainoa vientiala, joka tilittää arvonlisäveroa valtiolle.” (Toimiala. MARA ).

Työ- ja elinkeinoministeriön sivustolla tarkastellaan tarkemmin ravintola- ja matkailualan työllisyyttä. Sivustolta käy ilmi, että ravitsemustoiminta on suurin alan työllistäjä. Ravitsemustoiminnan

osuus on 51 % kaikista toimialoista, eli se työllistää noin puolet kaikista työntekijöistä sektorilla. (Matkailun työllisyys. N.D).



Kuva 1 Työntekijöiden määrä 2019-2021

Toimialan uudistumisen ja kasvun edellytyksenä on osaavan työvoiman saatavuus alalla. Käytännössä työvoiman heikko saatavuus on matkailualan ongelmana ja täten se on muodostunut alan kasvun esteeksi. Vuoden 2023 alkuvuoden tietojen mukaan MARA-alalla oli keskimäärin joka kuukausi yli 10 000 avointa työpaikkaa ja alan työttömiä työnhakijoita noin 14 000. Työttömyysaste alalla on 13 prosenttia. Eniten työvoimapula korostuu ravintola-alan työtehtävissä, koska tarjoilijoista on pulaa. (Matkailun työllisyys. N.D).

Työvoiman kohtaanto-ongelma on näkyvässä MARA-alalla. (Matkailun työllisyys. N.D). Kohtaanto tarkoittaa käytännössä työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta. (Räisänen 2022).

Työ- ja elinkeinoministeriön sivulla kerrotaan lisää matkailualan työsuhteiden muodoista. Kaikista matkailualan avoimista työpaikoista epätyypillisten työsuhteiden osuus oli yli 69 % vuonna 2022. Koko työmarkkinoita tarkastellessa vastaava luku kaikista avoimista työpaikoista oli 55 %. Epätyypillisellä työsuhteella tarkoitetaan tässä asiayhteydessä osa-aikaista, alle 3kk määräaikaista työsuhdetta sekä vuokratyötä. Ansiotaso on myös ilmoitettu olevan 98 % avoimissa matkailualan työpaikoissa alle 16 euroa tunnilta. Suomalaisten mediaanituntipalkka on vuonna 2020 ollut 18.41€/h. (Matkailun työllisyys. N.d).



### 3.1 Ravintola-alan työehtosopimus

Työehtosopimus on työnantaja – ja työntekijävirastojen tekemä sopimus. Se on ammattiliittojen ja työnantajan tai työnantajaliiton välinen sopimus tietyn alan tai työnantajan työntekijöihin noudatettavista työnteon ehdoista. Sopimuksissa sovitaan työsuhteen ehdoista lakia tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin, sekä niissä voidaan sopia paremmista ehdoista, kuin laissa on säädetty (Työehtosopimuslaki N.d).

” Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työntekijöiden työehtosopimuksessa on sovittu työnteon vähimmäisehdot. Esimerkiksi kokki, tarjoilija ja ravintolatyöntekijä löytävät sopimuksesta, millainen työaika, palkka ja sairausajan palkka heille kuuluu. Ehdot ovat minimiehtoja.” (Matkailu – ravintola – ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2023).

Työehtosopimus pyrkii suojelemaan työntekijöitä, sekä varmistamaan oikeudenmukaiset työolosuhteet. Sopimuksessa määritellään usein palkkauksen perusteet, esimerkiksi peruspalkka, työaikaan liittyvät säädökset ja mahdolliset lisät. Useimmiten myös määräykset ylityöstä ja työaikapanosta sisältyvät sopimukseen (Työehtosopimus N.d). Merkittävä osa työehtosopimusta ovat lomapäivät ja niiden laskentatapa, sekä muut vapaat kuten sairauslomat. Sopimuksessa määritellään myös työsuhteen ehdot, kuten irtisanomissuoja ja koeaika sekä työsuhteen päättäminen. Sääntöjen tarkoituksena on suojella työntekijöitä epäoikeudenmukaisilta käytännöiltä (Matkailu – ravintola – ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2023).

Työehtosopimuksessa on myös määräyksiä työntekijöiden edustuksesta ja osallistumisesta päätöksentekoon työpaikoilla. Vaikutusmahdollisuudet työpaikoilla, sekä oikeus tulla kuulluksi ovat tärkeitä osia työyhteisön toimivuuden kannalta (Työehtosopimuslaki N.d).

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työntekijöiden työehtosopimusta noudatetaan tyyppillisesti seuraavissa työpaikoissa tehtävään työhön:

Ravintolat, kahvilat, pubit ja yökerhot.	Catering-yritykset ja henkilöstöravintolat.
--	---

Eines- ja valmistuskeittiöt.	Hotellit ja muut majoitusliikkeet.
Kylpylät ja hyvinvointikeskukset.	Leirintä – ja caravan alueet, loma – ja mökkikylät.
Maaseutumatkailupalvelut.	Huolto – ja liikenneasemat
Keilahallit	Loma – ja kurssikeskukset, kongressikeskukset.
Kotimaisten matkailupalvelujen edistäminen.	Myynti, markkinointi ja välitys.

Sopimus on yleissitova ja siinä sovitut ehdot ovat minimiehtoja, joita työnantajan on noudatettava kaikkiin työntekijöihin. Sopimus koskee työaikalain alaisia työntekijöitä. Työehtosopimus koskee Suomessa noin 75 000 työntekijää (Matkailu – ravintola – ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2023).

### 3.2 Viikonloppuvapaat työehtosopimuksessa

Ravintola-alan työehtosopimuksessa on määrätty erikseen siitä, kuinka usein viikonloppuvapaita tulisi antaa työntekijöille. Vapaat määräytyvät eri tavalla riippuen siitä, onko työntekijä oikeutettu V- ja X-päivien ansaintaan. V- ja X-päivien ansaintaan ovat oikeutettuja ne työntekijät, joilla on keskimäärin viisi työpäivää viikossa tasoittumiskauden aikana (Matkailu – ravintola – ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2023).

Ravintola- ja matkailualan työehtosopimuksessa on määrätty viikonloppuvapaat X- ja V- päiviä ansaitseville työntekijöille seuraavalla tavalla. ”Vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaapäivinä. Työpaikkakohtaisesti TES 30 § mukaisesti voidaan sopia siitä, että vapaa voidaan antaa myös sunnuntai–maanantai-yhdistelmänä. Määräys koskee työntekijöitä, jotka ovat oikeutettuja V- ja X-päivien ansaintaan. Työntekijän halutessa tai pakottavasta syystä säännöksestä voidaan poiketa”.

Työehtosopimuksessa on myös määrätty viikonloppuvapaat työntekijöille, jotka eivät ole oikeutettuja V- ja X päivien ansaintaan. ”Jollei työntekijän kanssa toisin sovita, vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai, lauantai ja sunnuntai tai sunnuntai ja maanantai -yhdistelmä annetaan vapaana. Määräys koskee työntekijöitä, jotka eivät ole oikeutettuja V- ja X- päivien ansaintaan” (Matkailu – ravintola – ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2023).

## **4 Tutkimusasetelma**

Tutkimuksen kohteena on Jyväskylän alueen ravintolahenkilökunta. Tutkimuksessa tutkitaan henkilökunnan työhyvinvointia ja sen kautta viikonloppuvapaiden toteutumista. Työhyvinvointi on merkittävä osa työelämää ja siihen liittyy monia eri osa-alueita.

### **4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää toteutuvatko viikonloppuvapaat työehtosopimuksen mukaisesti Jyväskylän alueella ja tuntevatko työntekijät työehtosopimuksen pykälät, jotka liittyvät viikonloppuvapaiden määräytymiseen. Tutkimuksessa tutkitaan syvemmin työntekijöiden suhtautumista tilanteeseensa, viikonloppuvapaiden merkityksellisyyttä ja kuinka kuormittavana he pitävät viikonloppuvuoroja.

Tutkimuksen avulla selvitetään kokevatko Jyväskylän ravintola-alan työntekijät vapaat riittäviksi tai onko niitä vaihtoehtoisesti liian vähän. Tutkimuksessa selvitetään myös vaikuttavatko vapaiden määrä työntekijöiden antamaan työpanokseen sekä vaikuttavatko vapaat yksityiselämään ja siinä jaksamiseen.

Tutkimuksen kolme tutkimuskysymystä ovat: Toteutuuko Jyväskylässä viikonloppuvapaat ravintola-alan työntekijöillä? Mitä merkitystä viikonloppuvapailla on alan työntekijöille? Tuntevatko työntekijät ravintola-alan työehtosopimusta?

## 4.2 Tutkimusmenetelmät

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen avulla analysoidaan kysymyksiä, jotka liittyvät lukumääriin ja prosenttiosuuksiin. Kvantitatiivinen tutkimus vaatii riittävän suurta ja edustavaa otosta, ja aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Tietoa ilmaistaan numeeristen suureiden avulla, ja tutkimuksessa keskitytään usein myös selvittämään eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Vaikka kvantitatiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista kartoittaa olemassa oleva tilanne, se ei yleensä tarjoa riittävää tietoa asioiden syistä. (Heikkilä 2014.)

Tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen tutkimus, koska se sopi parhaiten tutkimuksen luonteeseen. Tutkimuksen aineistonkeruu menetelmäksi valikoitui kysely, koska se on sovellettavissa monien asioiden ja aiheiden tutkimukseen. Edellä mainittu on aineiston keräämisen kannalta tärkeää ja sen soveltuvuus tähän tarkoitukseen on paras. Määrällisen tutkimuksen avulla saatiin kerättyä vastauksia suuremmalta vastaajajoukolta. Kyselyn tulokset ilmoitettiin lukuina ja prosentteina ja täten vastausten analysointi yksinkertaistui.

Kysymyksissä, joissa vastausvaihtoehdot olivat ”kyllä, ei tai en osaa sanoa” käytössä oli nominaaliasteikko. Nominaaliasteikko pätee myös muihin kyselyn kysymyksiin, joissa oli samankaltaiset vastausvaihtoehdot. Tämä mitta-asteikko antoi mahdollisuuden kerätä tietoja vastaajien mielipiteistä, asenteista tai kokemuksista ilman, että voitiin sanoa mikä vaihtoehto on ”parempi” tai ”suurempi” kuin toinen. Vastaajat yksinkertaisesti valitsivat sen vaihtoehdon, joka parhaiten vastasi heidän käsitystensä tai tilannetta.

Luokitteluasteikko eli nominaaliasteikko edustaa mittaamisen perustasoa, ja sen keskeinen piirre on tapausten luokittelu. Tämä tekee mittaamisen käsittelemisestä harhaanjohtavaa, koska havainnot vain jaotellaan tasavertaisiin luokkiin ilman hierarkiaa tai järjestystä. Toisin sanoen mikään luokka ei ole toista enemmän tai vähemmän mitattava, ja niitä ei arvioida suhteessa mitattavaan ominaisuuteen (Heikkilä 2014). Tässä opinnäytetyössä ja sen kyselyn tulosten analysoimisessa on jaoteltu vastaajat erinäisiin ryhmiin, jotta ristiintaulukointi pystytään suorittamaan järkevällä tavalla. Ikä ja työkokemuksen pituus ovat tärkeimmät ryhmät luokittelussa.

Kysymykset, joiden vastausvaihtoehdot olivat esimerkiksi kerran kuukaudessa, useamman kerran kuukaudessa ja niin edelleen, käytössä oli ordinaaliasteikko. Kyseisiä kysymyksiä oli kyselyssä muutama, joihin ordinaaliasteikko pätee. Ordinaaliasteikossa muuttujat voidaan järjestää voidaan järjestää luonnolliseen sekvenssiin mitattavan ominaisuuden perusteella, mutta niiden välisten etäisyyksien tarkka mittaaminen ei ole mahdollista, koska arvot eivät ole tasavälein. (Heikkilä 2014)

### 4.3 Tutkimusaineiston analyysi

Webropol-kyselyn avulla saatiin kerättyä laaja määrä vastauksia, joita analysoitiin prosentuaalisesti. Tämän jälkeen tulokset siirrettiin exceliin, jossa saatiin luotua diagrammeja, jotta vastauksia saatiin hahmoteltua visuaalisesti. Kyselyn siirtäminen exceliin tarjosi mahdollisuuden edistyneemmälle analyysille ja tulosten tarkemmalle tarkastelulle. Diagrammien luominen oli keskeinen vaihe tulosten esittämisessä. Käytössä oli erilaisia kaaviotyyppejä, jotta vastauksia saatiin visualisoitua monipuolisesti ja selkeästi.

Jokaisen kysymyksen kohdalta saatiin tarkkoja prosentuaalisia tietoja sekä saatiin ymmärrys siitä, mitä mieltä vastaajat olivat olleet. Prosenttien avulla saatiin myös käsitys vastaajien mielipiteiden ja vastausten jakautumisesta, joka auttoi vastausten analysoimisessa. Prosenttien avulla saatiin myös luotua helposti kokonaiskuvan yleistys, joka helpotti tiedon analysointia opinnäytetyöhön.

Tutkimusaineistoa ristiintaulukoitiin iän mukaan, koska se todettiin selkeimmäksi olemassa olevista vaihtoehdoista. Iän mukaan pystyttiin havainnoimaan viikonloppuvapaiden toteutumista ja suhtautumista paremmin eri ikäryhmissä, koska ikäjakauma oli kohtalaisen suuri. Edellä mainitulla viitataan vastaajamäärän melko tasapuoliseen jakautumiseen ikäryhmien perusteella. Ristiintaulukoinnin tulokset päätettiin ilmoittaa prosentuaalisesti pylväsdiagrammin avulla, koska täten niiden havainnointi olisi helpompaa.

Ristiintaulukointi on menetelmä, joka mahdollistaa kahden tai useamman muuttujan samanaikaisen tarkastelun, tuoden ilmi mahdollisia yhteyksiä tai eroja. Menetelmä on arvokas työkalu tutkimuksessa, koska sen avulla pystyy hahmottamaan monimutkaisempia suhteita muuttujien välillä. Taulukoinnissa data esitetään taulukkona, jossa yhdellä akselilla on yksi muuttuja ja toisella akselilla toinen muuttuja. Tämä mahdollistaa suhteiden visuaalisen analysoinnin. (Heikkilä 2014)

Ristiintaulukointia on hyödynnetty kyselyn jokaisessa osiossa. Osioina kyselyssä toimivat työehtosopimuksen pykälät, viikonloppuvapaiden toteutuminen ja merkitys sekä stressi. Taulukot on analysoitu jokaisessa osiossa erikseen niille kuuluvilla paikoilla.

Kyselyn avoimia vastauksia on myös analysoitu opinnäytetyössä. Avoimet kysymykset antavat tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa, jota ei välttämättä muuten huomioisi. Avoimet vastaukset ovat pakollisia kysymyksissä, joissa vastausvaihtoehtoja ei voida luetella tai niitä ei jostain syystä haluta antaa. Yhtenä syynä voi olla vastausvaihtoehtojen määrän liiallisuus tai rajauksen mahdottomuus. (Vehkalahti 2014).

#### **4.4 Tutkimusaineiston keruu**

Aineistoa kerättiin tutkimusta varten kyselyllä. Kyselyä levitettiin Jyväskylän alueen ravintolatyöntekijöille Facebook ryhmässä, sekä erilaisissa WhatsApp ryhmissä muille kanssaopiskelijoille. Facebook ryhmässä oli 685 jäsentä. Kyselyn tuloksia analysoidessa otettiin huomioon se, että ryhmässä oli myös vanhaa henkilökuntaa sekä muita, jotka eivät kuuluneet kyselyn kohderyhmään. Täten täysin tarkkaa vastausprosenttia ei pystytä todentamaan.

Tutkimus toteutettiin kyselyn avulla, joka suunniteltiin Webropolilla. Kyselyn vastauksia analysoidiin ja säilytettiin Webropolissa. Kysely oli täysin anonyymi, eikä vastauksista voi tulla ilmi vastaajan henkilötietoja. Kaikki kyselystä saadut materiaalit hävitettiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, eikä mitään tietoja säilytetty.

#### **4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Opinnäytetyö noudattaa JAMK:in raportointiohjetta sekä ohjeistusta eettisyydestä ja luotettavuudesta. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on linjannut eettisyyden erinäisiä kriteerejä, jotka korostuvat myös tässä työssä. Tärkeimpänä nostona neuvottelukunnan verkkosivuilta voidaan nostaa vilppi tieteellisessä toiminnassa. Edellä mainittu tarkoittaa plagiointia, vilppiä, sepittämistä sekä vääristelyä (Tiedevilppi. 2023). Tässä opinnäytetyössä ei ole rikottu mitään eettisyyden kriteerejä, joita neuvottelukunta on linjannut.

Opinnäytetyön tutkimus perustuu kyselyyn ja sen tuloksiin. Tutkimuksen kyselystä on pyritty rajaamaan pois satunnaisia vuoroja tekevät työntekijät. Vastaajien henkilöllisyyttä ei varmennettu, joten vastaajat pystyivät vastaamaan kyselyyn täysin anonyymisti. Edellä mainitun takia tutkimustuloksia joudutaan analysoimaan kriittisesti ja tutkimaan avoimien kysymysten kohdalla tarkasti vastaajien taustoja vastauksien perusteella.

Opinnäytetyön kyselyn vastanneiden luotettavuus taataan siten, että kysely ei ole kaikkien ihmisten tiedossa, vaan se kohdennetaan nimenomaan ravintoloille. Täten pystytään varmuudella pois sulkemaan vastaukset, jotka eivät edistä tutkimusta oikeaan suuntaan. Edellä mainitulla tarkoitetaan henkilöitä, jotka eivät esimerkiksi työskentele ravintola-alalla tai haluavat muuten vain vastata kyselyyn, joka ei heitä kosketa. Tutkimuksen validiteettia lisää edellä mainitut asiat. Validiteetti kertoo, vastaako tutkimuksen tulokset tutkimuskysymyksiin (Vehkalahti 2014).

Opinnäytetyön kyselystä saamat tulokset antavat vastauksen tutkimuskysymyksiin. Kyselystä saatuja vastauksia analysoidaan puolueettomasti ja tutkimustuloksista kerrotaan rehellisesti.

Reliabiliteetti kertoo, miten tarkasti tutkimusta mitataan (Vehkalahti 2014). Reliabiliteetin tarkkuutta tutkimuksessa lisää kyselyn vastaajien suuri määrä suhteessa Jyväskylän ravintola-alan henkilökunnan oletettuun määrään. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tämänhetkinen tilanne, joten kyselyä ei ole tarkoituksenmukaista toistaa tässä opinnäytetyössä.

## **5 Tutkimustulokset**

Tässä osiossa käsitellään kyselyä ja siitä saatuja tuloksia pylväsdiagrammien avulla. Vastaajat on ryhmitelty kolmeen ryhmään ja heidän vastauksiaan tarkastellaan sekä vertaillaan syvemmin alapuolella. Tulokset ilmoitetaan pääsääntöisesti suhteessa sataan prosenttiin, jotta vastausten hajonta saadaan selville. Osa kyselyn kysymysten vastauksista on myös ristiintaulukoitu vertailun vuoksi.

### **5.1 Kysely**

Opinnäytetyön aiheeseen liittyvä kysely toteutettiin Webropol-työkalun avulla (kysely liitteenä 1). Kyselyssä oli 17 kysymystä, joista kahteen pystyi vastaamaan vapaalla sanalla. Kyselyssä oli neljä

pääosiota, jotka jaoteltiin vastaajille selkeästi kyselyssä. Kyselyyn saatiin vastauksia kokonaisuudessaan 70 henkilöltä.

Ensimmäisessä osiossa selvitettiin vastaajien taustoja kolmella kysymyksellä, jotka liittyivät ikään, työkokemukseen ja nykyisen työsuhteen keston. Edellä mainituilla kysymyksillä pystytään ristiintaulukoimaan tuloksia ja selvittämään vapaiden toteutumista ja niiden merkitystä eri ikäluokkien välillä. Työkokemuksen pituuksia vertaamalla havainnoidaan suhtautumista ja siitä syntyviä eroavaisuuksia esimerkiksi vapaiden muodoissa tai työehtosopimuksen tietämyksen välillä.

Seuraavassa osiossa selvitettiin vastaajien tietämystä työehtosopimuksen pykälistä. Osiossa oli neljä väittämää liittyen ravintola-alan työehtosopimukseen ja vastausvaihtoehtoina olivat ”kyllä”, ”ei” ja ”en osaa sanoa”. Väittämät liittyivät viikonloppuvapaiden yleisyyteen ja siihen, milloin ne kuuluisi saada pitää.

Kolmannessa osiossa käsiteltiin viikonloppuvapaita ja niiden toteutumista viiden kysymyksen avulla. Kyselyssä kysyttiin, kuinka usein vastaajat haluaisivat viikonloppuvapaita ja ovatko viikonloppuvapaat toteutuneet viimeisen vuoden aikana. Samassa osiossa kysyttiin myös viikonloppuvapaiden vaikutusta vastaajan yksityiselämään sekä niiden toteutumisen merkitystä. Kaikissa edellisissä kysymyksissä oli vastausvaihtoehtoja enemmän, joista vastaajat saivat valita eniten itseään kuvaavan vaihtoehdon. Mahdollisuus oli myös vastata ”en osaa sanoa”. Viimeisenä kysymyksenä oli ”vapaa sana” kohta, jossa vastaaja sai kertoa miksi viikonloppuvapaat ovat tai eivät ole merkityksellisiä hänelle. Viimeiseen kysymykseen ei ollut pakko vastata ja vastauksia saatiin tämän takia 41 kappaletta, joka vastaa 59 % kaikista kyselyyn vastanneista.

Viimeisessä osiossa käsiteltiin työn kuormittavuutta ja stressiä viiden kysymyksen avulla, joista viimeinen oli vapaalla sanalla vastattava. Vastausvaihtoehtoja oli samalla tavalla, kuin aikaisemmassa osiossa ja vastaajat saivat valita itseään lähimpänä olevan vastausvaihtoehdon mukaan lukien ”en osaa sanoa” kohdan. Osiossa selvitettiin vastaajien kokemaa stressiä viimeisen vuoden aikana ja sitä, kuinka stressaavana he pitävät työtään sekä viikonloppuvuoroja. Viimeisenä kysyttiin viikonloppuvuorojen vaikuttavuutta vastaajien työhyvinvointiin ja vapaalla sanalla sitä, miksi se vaikuttaa tai ei vaikuta. Vastauksia tuli viimeiseen kohtaan 31 kappaletta, joka vastaa 44 % vastanneista.

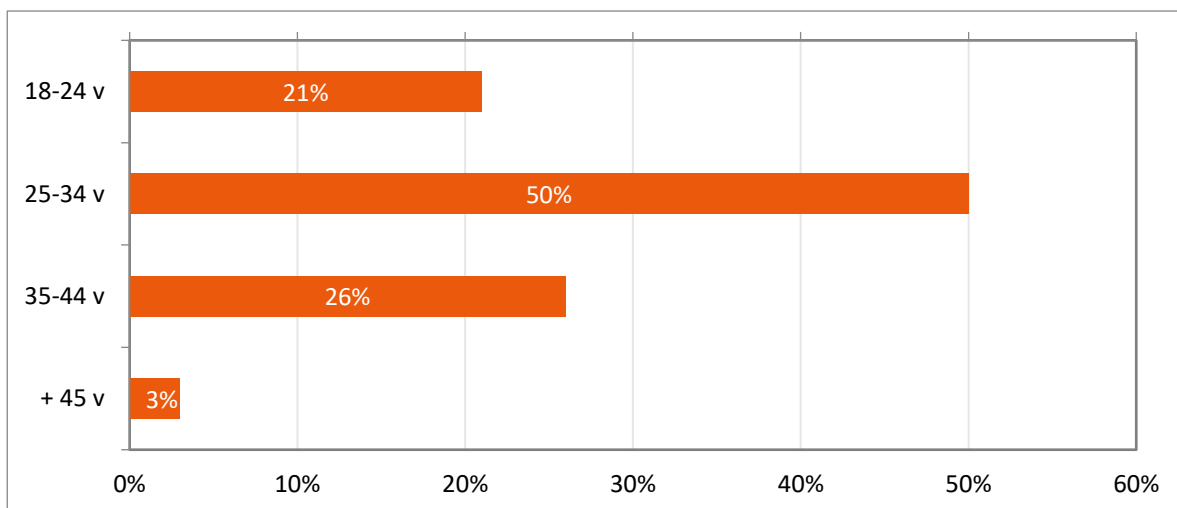


## 5.2 Vastaajien ryhmittely

Vastaajat on ryhmitelty tässä opinnäytetyössä iän ja kokemusvuosien mukaan. Eri ikäluokkien ja kokemusvuosien vastanneiden vastauksia vertaillaan toisiinsa ja tutkitaan eroavaisuuksia niiden välillä. Ristiintaulukointi toteutettiin edellä mainitulla tavalla, koska tutkimuksen vastaukset osoittivat sen, että suhtautumisessa oli havaittavissa eroja ikäluokkien välillä. Kokemusvuodet vaikuttivat myös jonkun verran suhtautumiseen ja totuttuun työrytmiin, joten kyseinen asia haluttiin nostaa esille ristiintaulukoinnin avulla.

Tutkimuksessa haluttiin myös vertailla vapaiden merkitystä eri ikäryhmissä ja sitä, miten eri elämäntilanteet vaikuttavat vastaajien suhtautumiseen viikonloppuvapaiden toteutumisessa. Vapaa-muotoisissa kysymyksissä elämäntilanteet ja tarpeet nousivat esille konkreettisesti, joten ryhmittely koettiin tarpeelliseksi.

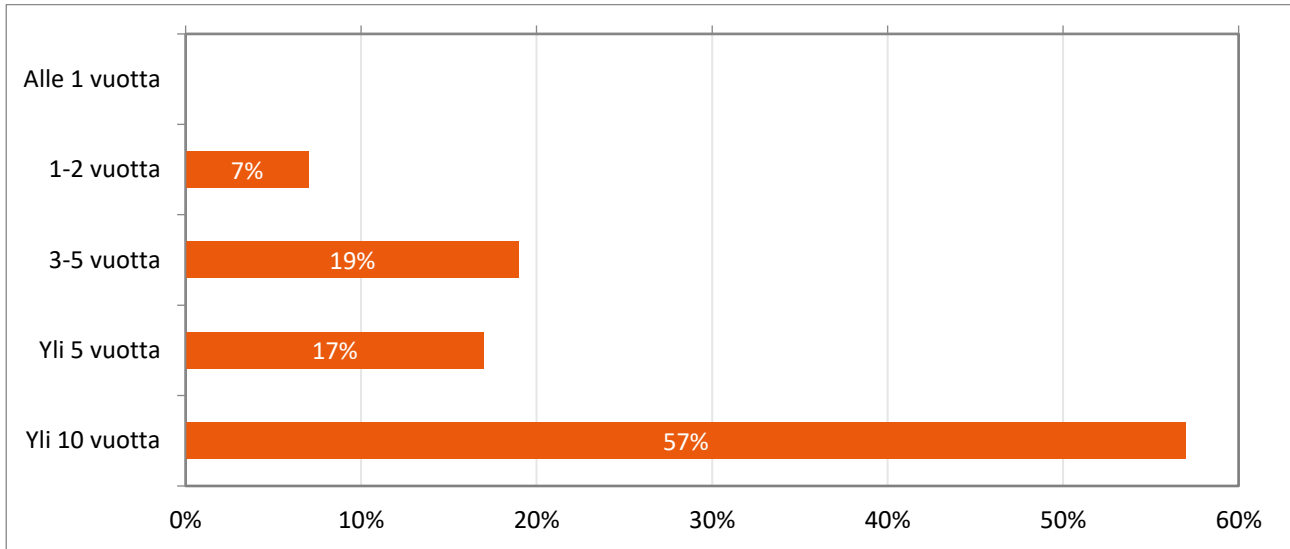
Vastaajien ikä jakautui neljään ryhmään, joista suurin oli 25–34-vuotiaat 50 % osuudellaan. Seuraavaksi suurin ryhmä oli 35–44-vuotiaat, joiden osuus oli noin neljäsosa vastanneista. Kolmanneksi suurin ryhmä oli 18–24-vuotiaat hiukan pienemmällä osuudella. Pienin ikäryhmä oli 3 % osuudellaan +45-vuotiaat vastaajat, joita oli yhteensä 2 henkilöä.



Kuva 2 Vastaajien ikäryhmät

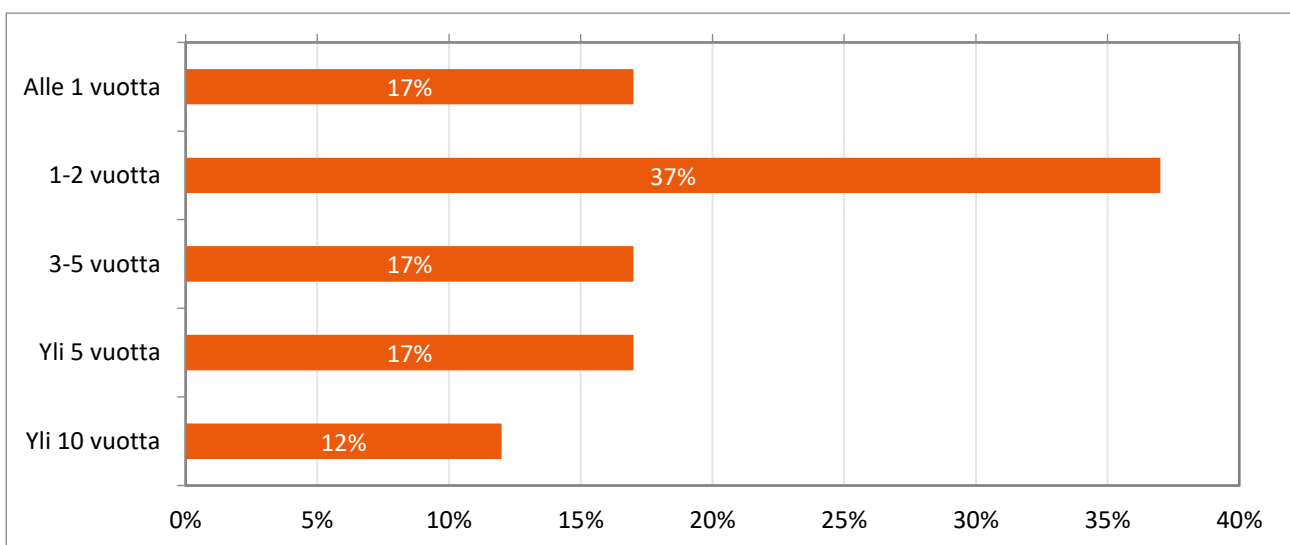
Työkokemus jaettiin kuuteen kategoriaan, mutta vastaajat sijoittuivat niistä viiteen. Vastaajista yli puolet, eli 57 % oli yli työskennellyt alalla yli 10 vuotta. Seuraavaksi suurimmat ryhmät olivat 3–5

vuotta ja yli 5 vuotta alalla työskennelleet henkilöt vajaa 20 % osuudellaan. Loput 7 % vastanneista olivat työskennelleet alalla 1–2 vuotta, koska alle 1 vuoden kokemuksen edustavia vastaajia ei ollut lainkaan.



Kuva 3 Vastaajien työkokemus vuosina

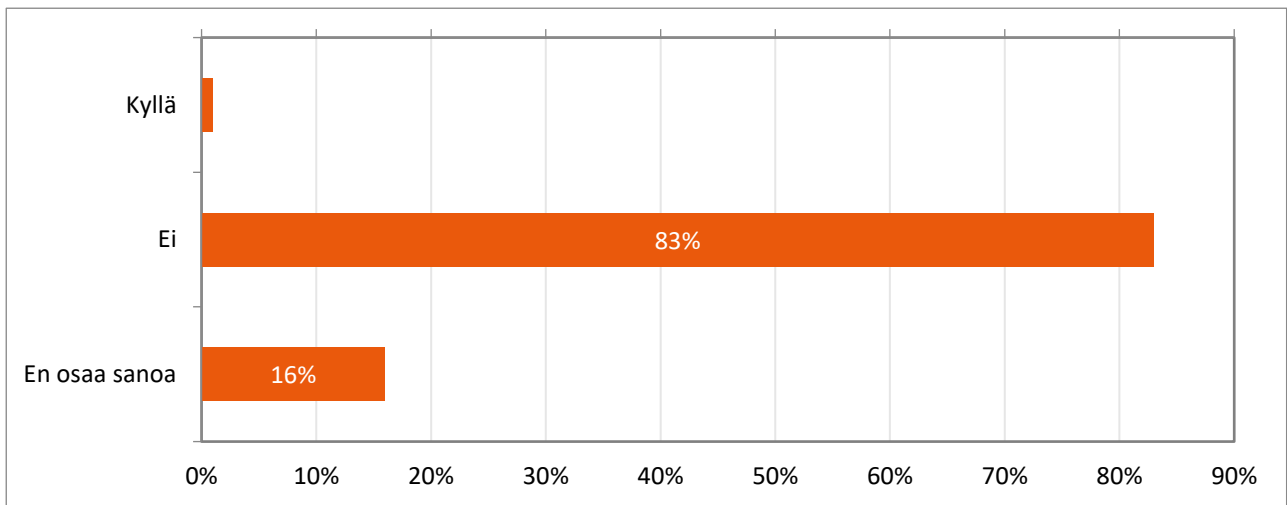
Vastaajien työsuhteen kesto selvitettiin myös, koska haluttiin tutkia sen vaikutusta viikonloppuvaihtoehtojen toteutumiseen. Vastaajien työsuhteen kesto jakautui melko tasaisesti kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken lukuun ottamatta 1–2 vuoden työsuhteen kestoja 37 % osuudellaan. Vastaajat sijoittuivat 17 % osuudella alle 1 vuoden, 3–5 vuoden sekä yli 5 vuoden työsuhteen kestoan. Pienin osuus oli yli 10 vuotta kestäneen työsuhteen vaihtoehto, johon kuului 12 % vastaajista.



Kuva 4 Vastaajien työsuhteen kesto

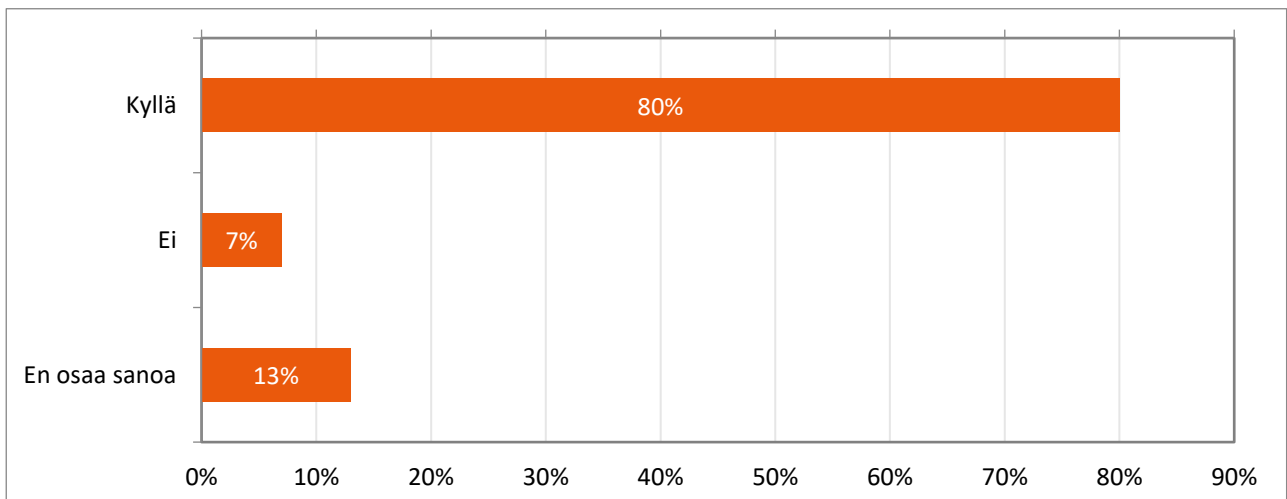
### 5.3 Työehtosopimuksen pykälien tietoisuus

Kyselyssä tutkittiin työehtosopimuksen pykälien tietoisuutta neljän väittämän avulla. Viikonloppuvapaiden jaksotus oli suurimmalle osalle selvää. Ensimmäisessä väittämässä väitettiin ravintola-alan viikonloppuvapaiden kuuluvan pidettäväksi seitsemän viikon välein. Vastanneista 83 % tiesi väittämän olevan väärä ja 16 % ei osannut vastata väittämään. Jäljelle jää 1 % vastanneista, jotka luulivat vapaiden kuuluvan olevan seitsemän viikon välein.



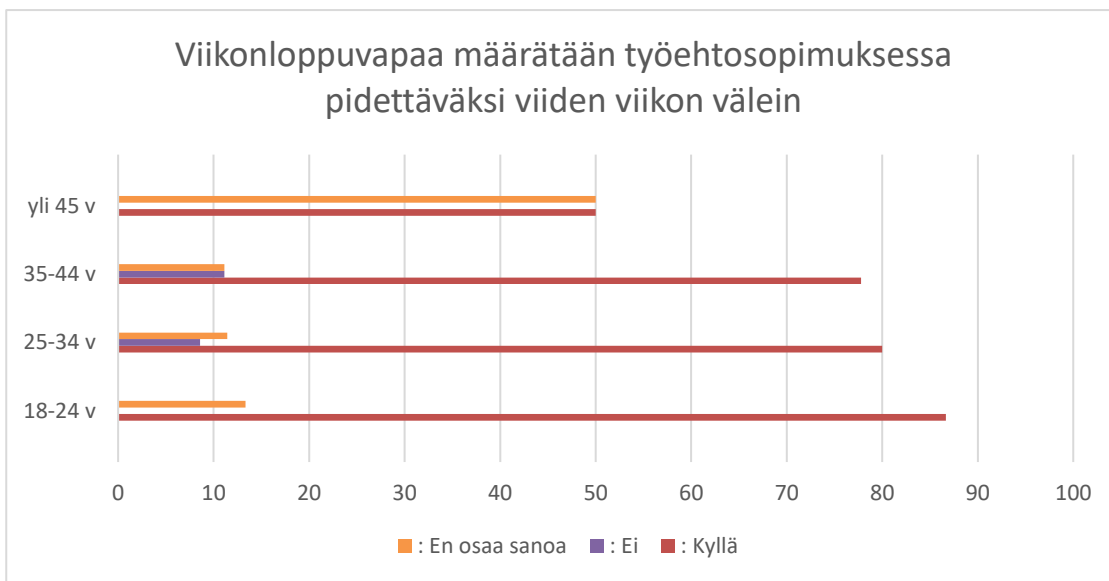
Kuva 5 Viikonloppuvapaat määrätään pidettäväksi seitsemän viikon välein

Vastaavasti kyselyssä oli väittämä viikonloppuvapaista viiden viikon välein. Tähän väittämään vastaajat tiesivät vastauksen lähes yhtä hyvin kuin edelliseen väittämään. Kyselyyn vastanneista 80 % tiesi vastauksen ja 13 % ei osannut vastata väittämään ollenkaan. Loput 7 % olivat sitä mieltä, että vapaita ei kuuluisi olla viiden viikon välein.



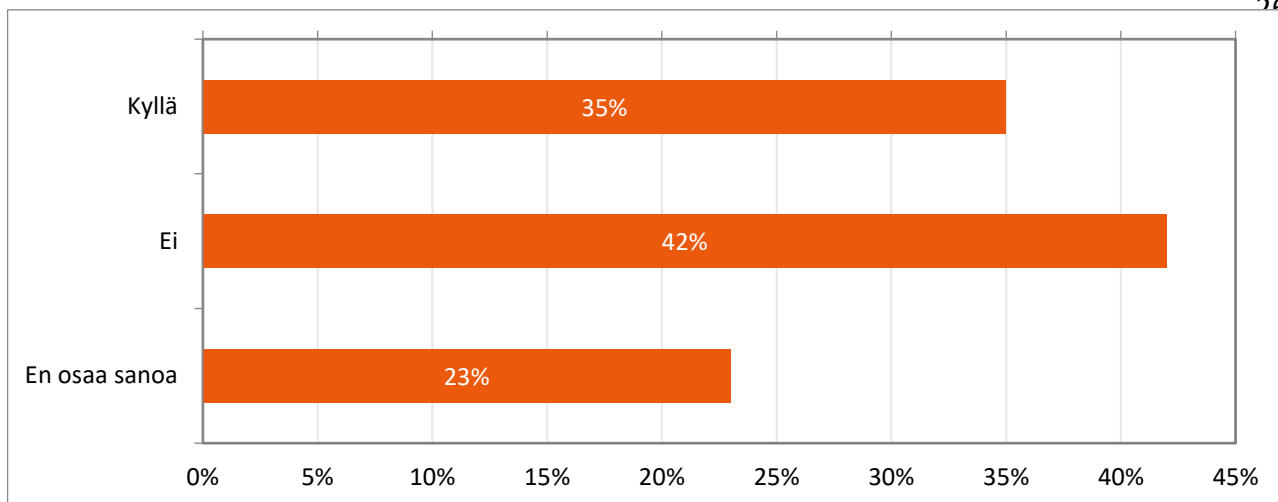
Kuva 6 Viikonloppuvapaat määrätään pidettäväksi viiden viikon välein

Ristiintaulukoinnin tulokset osoittavat, että 87 % 18–24 vuotiaista vastaajista tiesivät vastauksen väittämään viikonloppuvapaiden määräytymisestä viiden viikon välein. Samasta ikäluokasta 13 % ei osannut vastata kysymykseen lainkaan. Myös 25–34 vuotiaista suurin osa tiesi miten viikonloppu-  
Suurin osa vastaajista tiesi miten viikonloppuvapaita tulisi olla. Tästä ikäluokasta 9 % vastanneista ei tiennyt, että vapaat kuuluisi olla viiden viikon välein. 35–44 vuotiaat vastaajat tiesivät pääsääntöisesti työehtosopimuksen pykälän. Yli 45-vuotiaita vastaajia kysymykseen oli kaksi ja vastaukset jakautuivat puoliksi. Toinen tiesi miten vapaat kuuluisi järjestyä ja toinen ei.



Kuva 7 Ristiintaulukointi iän perusteella viikonloppuvapaista viiden viikon välein

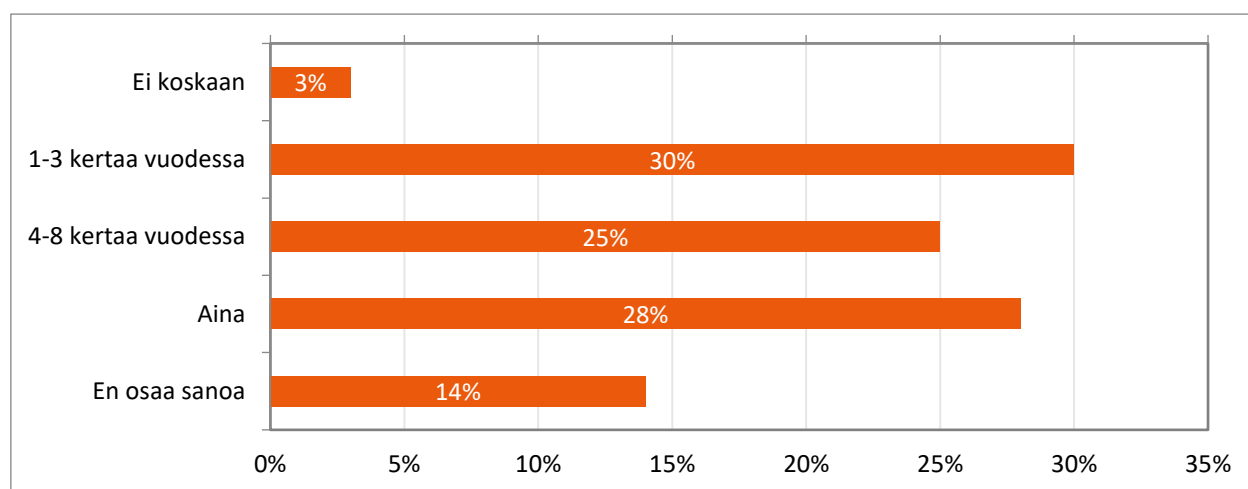
Viimeisenä tässä osiossa kysyttiin voiko viikonloppuvapaa olla sunnuntai-maanantai välinen yhdistelmä ilman erillistä sopimusta työntekijällä, joka on oikeutettu V- ja X- päivien ansaintaan. Tämä kysymys aiheutti isoa hajontaa vastaajien keskuudessa. Vastaajista 42 % tiesi työehtosopimuksen pykälän ja vastasi täten ”ei”. Loput vastaajista jakaantuivat siten, että 35 % vastasi väitteen pitävän paikkaansa ja 23 % vastasi etteivät osaa vastata kysymykseen.



Kuva 8 Viikonloppuvapaa voi olla sunnuntai-maanantai välinen yhdistelmä ilman erillistä sopimusta työntekijällä, joka on oikeutettu V- ja X-päivien ansaintaan

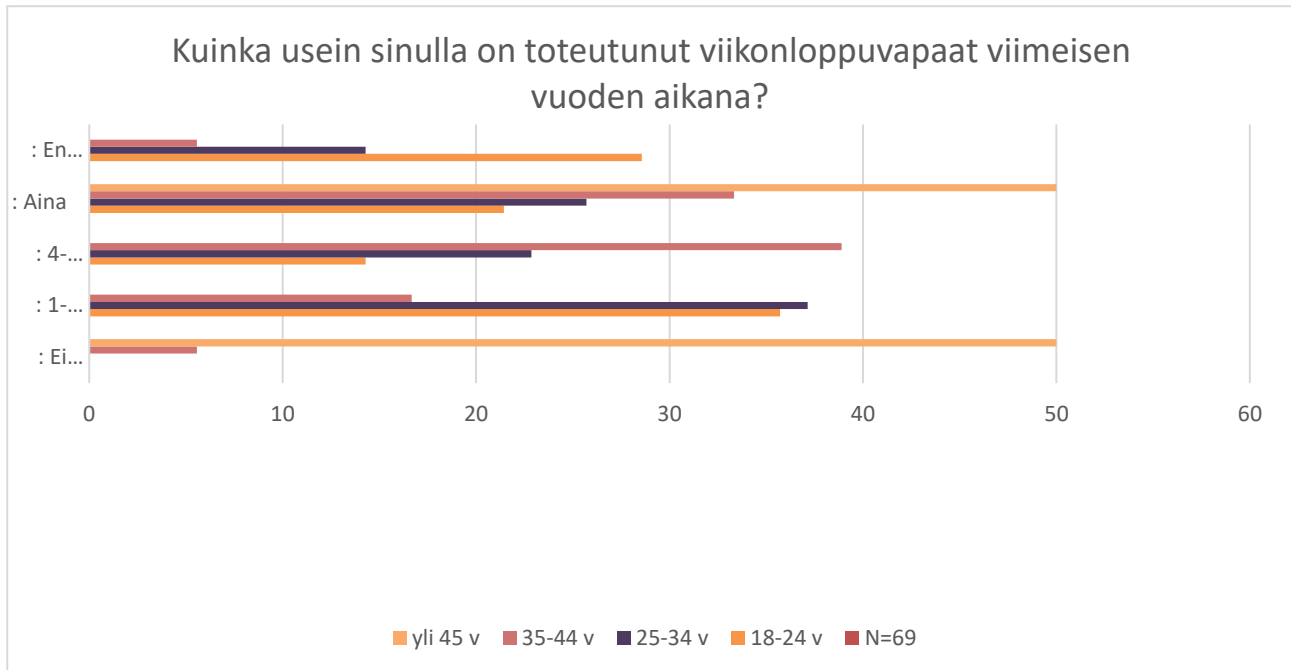
#### 5.4 Viikonloppuvapaiden toteutuminen

Kysymys koskien viikonloppuvapaiden toteutumista jaettiin viiteen vastausvaihtoehtoon, joista yksi oli "en osaa sanoa". Kysymykseen vastasi 69 vastaajaa, joten yksi vastaajista on jostain syystä jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen. Hänen mahdollinen vastauksensa ei kuitenkaan muuttaisi lopullista tulosta merkityksellisesti. Tuloksista voidaan havaita, että viikonloppuvapaat ovat toteutuneet 28 % vastaajista aina. Tämä tarkoittaa sitä, että 72 % vastaajista viikonloppuvapaat eivät ole toteutuneet lakisääteisesti tai he eivät tiedä ovatko ne toteutuneet viimeisen vuoden aikana.



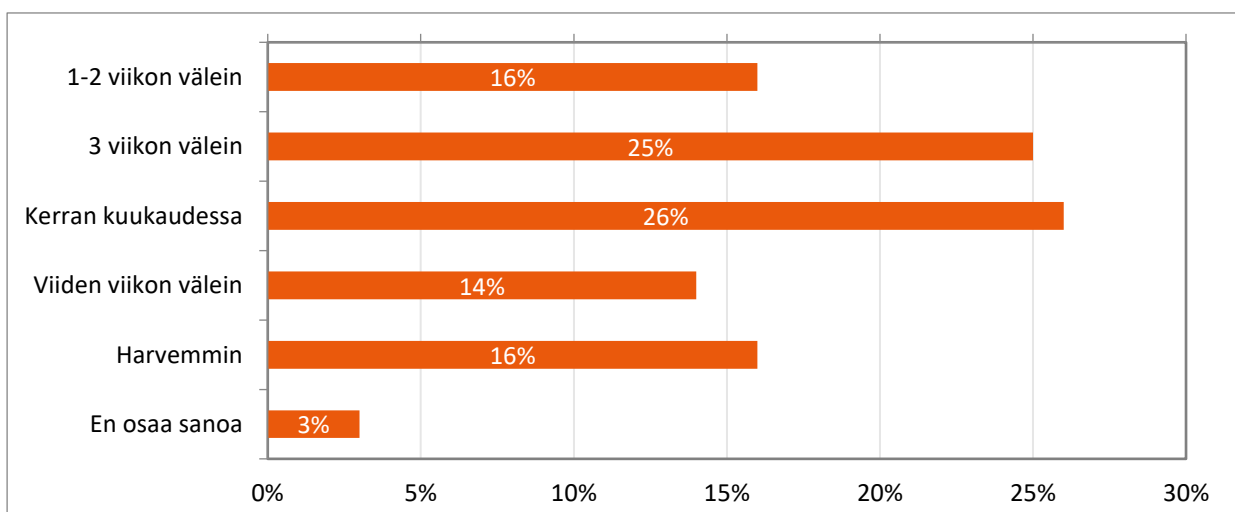
Kuva 9 Toteutuneet viikonloppuvapaat

Ristiintaulukoinnissa selvisi, että suurimmalla osalla vastaajista on toteutunut viikonloppuvapaat. Suurimmalla osalla vastaajista vapaat olivat toteutuneet viimeisen vuoden aikana 1–3 kertaa. Kuitenkin yli 45-vuotiaissa oli vastaaja, jolla ei ollut toteutunut viikonloppuvapaat koskaan. Muutama vastaaja ei osannut sanoa toteutuneista vapaista mitään.



Kuva 10 Ristiintaulukointi viikonloppuvapaiden toteutumisesta

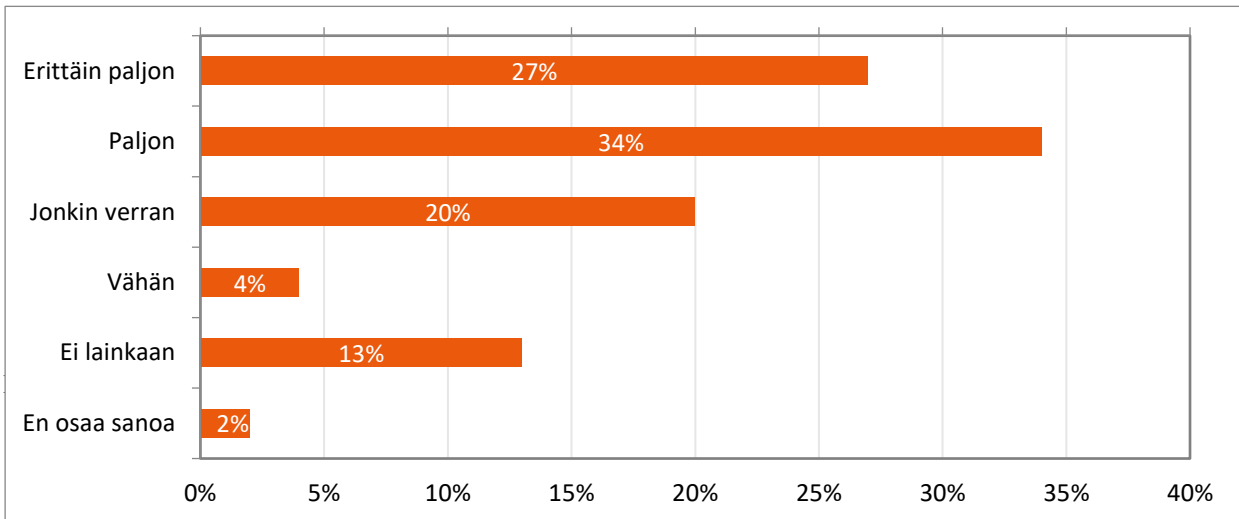
Vastaajilta kysyttiin myös, kuinka usein he haluaisivat viikonloppuvapaita. Tämä kysymys aiheutti suurta hajontaa vastaajien keskuudessa. Vastaajista 67 % haluaisi viikonloppuvapaita useammin, kuin nykyisessä työehtosopimuksessa on määrätty. Vastanneista henkilöistä 14 % toivoi saavansa viikonloppuvapaita työehtosopimuksen mukaisesti, eli viiden viikon välein.



Kuva 11 Kuinka usein vastaajat haluaisivat viikonloppuvapaita

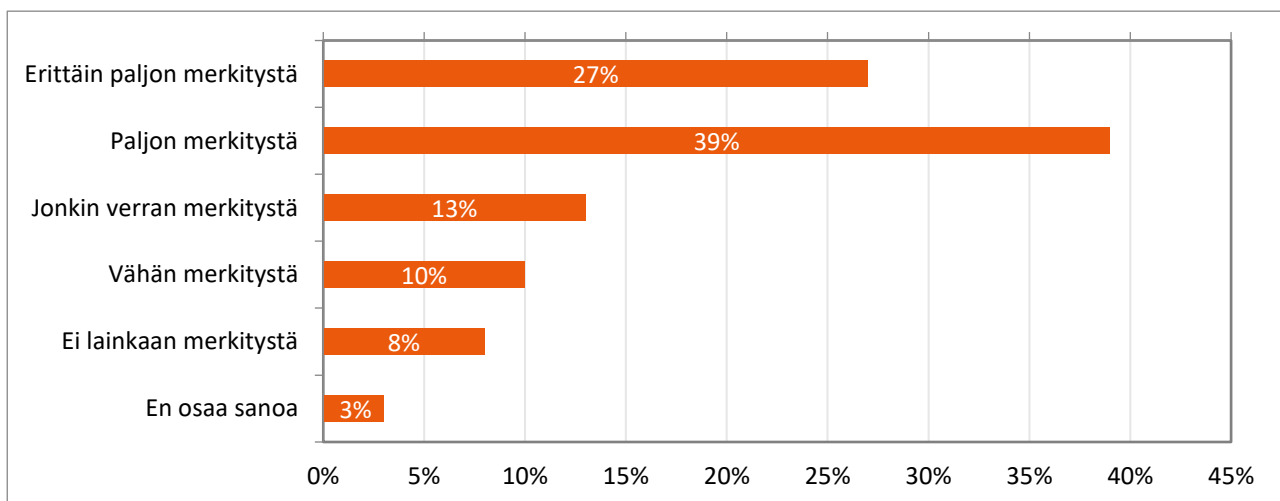
## 5.5 Viikonloppuvapaiden merkitys

Viikonloppuvapaiden merkitystä henkilöstön näkökulmasta tutkittiin erilaisten kysymysten avulla. Osion ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin viikonloppuvapaiden vaikutusta vastaajien yksityiselämään ja siinä jaksamiseen. Vastaajista noin 60 % on sitä mieltä, että vapaat vaikuttavat yksityiselämään paljon tai erittäin paljon. Vastausvaihtoehto ”ei lainkaan” sai 13 % äänistä, joka tarkoittaa noin kymmenesosaa vastanneista.



Kuva 12 Viikonloppuvapaiden vaikutus vastaajien yksityiselämään ja siinä jaksamiseen

Kyselyssä kysyttiin myös viikonloppuvapaiden merkitystä vastaajien keskuudessa. Vastaukset jakoutuivat siten, että 66 % mielestä vapaiden toteutumisella on erittäin paljon tai paljon merkitystä. Noin kymmenes osalle vastanneista vapaiden toteutumisella ei ollut merkitystä ollenkaan.



Kuva 13 Viikonloppuvapaiden toteutumisen merkitys vastaajille

Vastaajilla oli mahdollisuus vastata vapaalla sanalla, miksi he kokevat tai eivät koe viikonloppuvapaiden toteutumista merkityksellisenä itselleen. Kysymykseen ei ollut pakko vastata, mutta vastauksia saatiin siitä huolimatta 41. Suurin osa ihmisistä korosti vapaiden merkityksellisyyttä, koska he kokivat niiden vaikuttavan heidän sosiaaliseen elämäänsä negatiivisesti. Vastauksista korostuivat eniten läheisten kanssa vietetty aika ja yleisesti ottaen tarve suunnitella viikonloppu menot etukäteen, jotta ne voisivat toteutua.

*”Monet ihmiset, joiden kanssa haluan viettää aikaa, tekevät töitä vain arkisin. Jatkuvat viikonlopputyöt vaikuttavat sosiaaliseen elämään. Lisäksi yleensä juhlat ja isot tapahtumat, esim. festarit järjestetään viikonloppuisin.”*

*”Merkitystä siten että pystyy pitämään oman sosiaalisen elämän jollain tasolla elossa :D”*

*”Perhe ja ystäväpiiri työskentelee suurimmaksi osaksi ma-pe. Itse jää paljosta paitsi kun on viikonloppuisi töissä.”*

*”Yleensä jos on sovittu menoa ihmisten kanssa (jotka yleensä tekevät töitä ma-pe). Etenkin jos menoa on sovittu jo kauan etukäteen.”*

Satunnaiset vastaajat kertoivat, että ovat jo tottuneet viikonloppuvapaiden puuttumiseen alalla, eivätkä välttämättä osaa kaivata niitä. Samoissa vastauksissa korostui myös läheisten kanssa vietetyn ajan merkityksellisyys.

*”Mukava nähdä perhettä tai puoliso normaalin ihmisen rytmissä ja nauttia viikonlopusta siinä missä muutkin, tosin itse alalle ajautuneena tiedostaa sen että työt on vkloppu sekä pyhä painotteista joten monet ystävä, - ja perhejuhlat on jäänyt välistä vuosien aikana. Viikonloppu töihin on tottunut niin itse kuin perhekin joten ei osaa enään edes vaatia vapaita ilman erillistä syytä”*

*”Larsten johdosta merkitystä. Liki 20w alalla olleena, on vain tottunut siihen ettei niitä vlopun vapaita vaan ole.”*

Vastaajien joukossa oli myös joukko, jotka eivät niinkään välittäneet viikonloppuvapaista. Moni kertoi, että arkivapaat kelpaavat myös. Noin puolet vastaajista kuitenkin kommentoivat, että vapaiden saaminen peräkkäisinä päivinä olisi kiva.

*”Viikonloppuvapailla ei ole niin suurta merkitystä, minulla on harvoin menoja silloin. Vapaat viikollakin sopii siis oikein hyvin, kunhan ne olisivat laitettu yhteen.”*

*”Ei ole omaa perhettä, joten ei väliä milloin vapaat on, mutta 2 peräkkäistä vapaapäivää pitäisi olla työehtosopimuksessa säädetty. Ettei aina ole 2 töitä, 1 vapaa, 3 töitä, 1 vapaa jne.”*

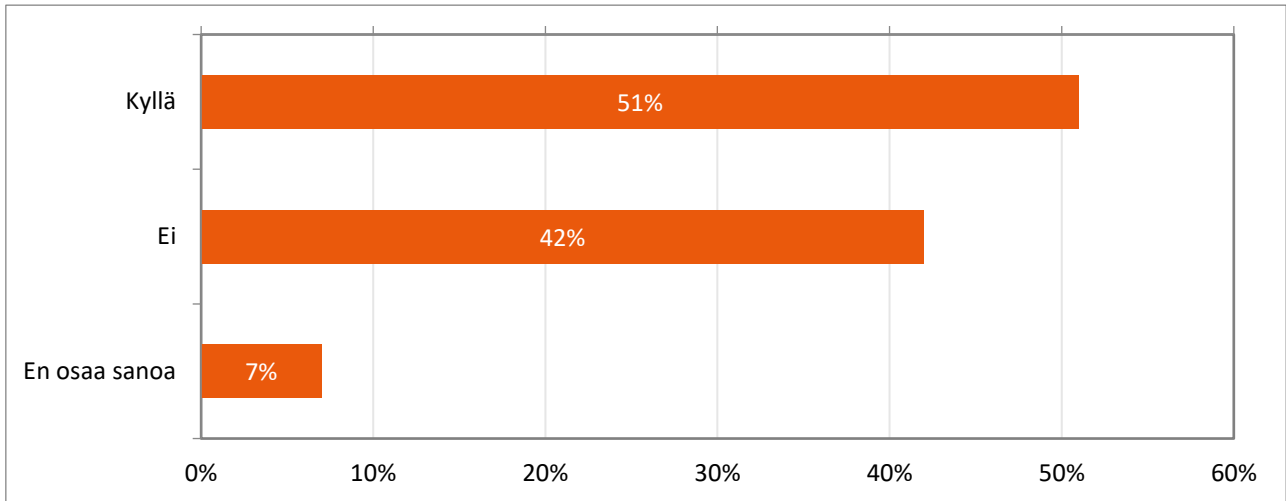
*”Kauan ravintola-alalla työskennelleenä ei koe viikonloppua yhtään sen arvokkaammaksi vapaa-ajaksi kuin muitakaan viikonpäiviä. Tärkeämpää on saada kaksi peräkkäistä vapaapäivää olivat ne mitkä päivät tahansa.”*

*”Viikonloppuna mukavampi tehdä töitä ja toki la-su välinen aika näkyy palkassakin paremmin. Omasta mielestä viikonloppuvapaat on yliarvostettuja ellei ole jotain suunniteltua menoa.”*



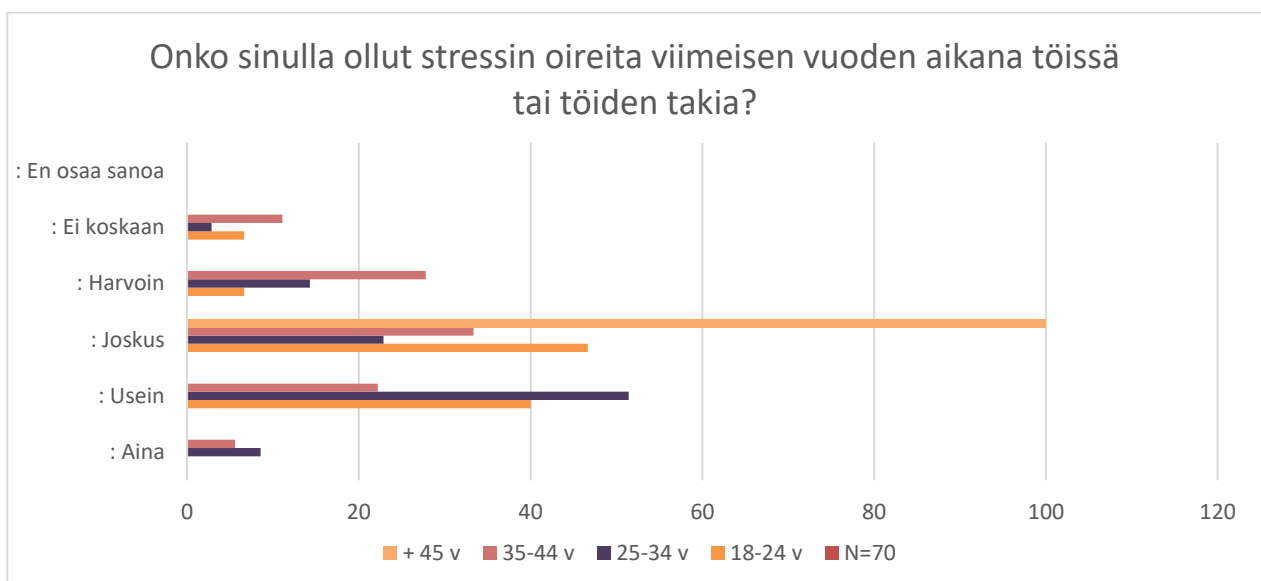
## 5.6 Työn vaikutus hyvinvointiin ja stressiin

Viikonloppuvapaiden ja -vuorojen merkitystä henkilöstön hyvinvointiin tutkittiin erilaisten kysymysten avulla. Tuloksista on havaittavissa, että noin puolet vastaajista kokevat viikonloppuvuorojen olevan stressaavampia kuin arkivuorojen. Vastaajista 42 % ei pitänyt viikonloppuja stressaavimpina kuin arkivuoroja.



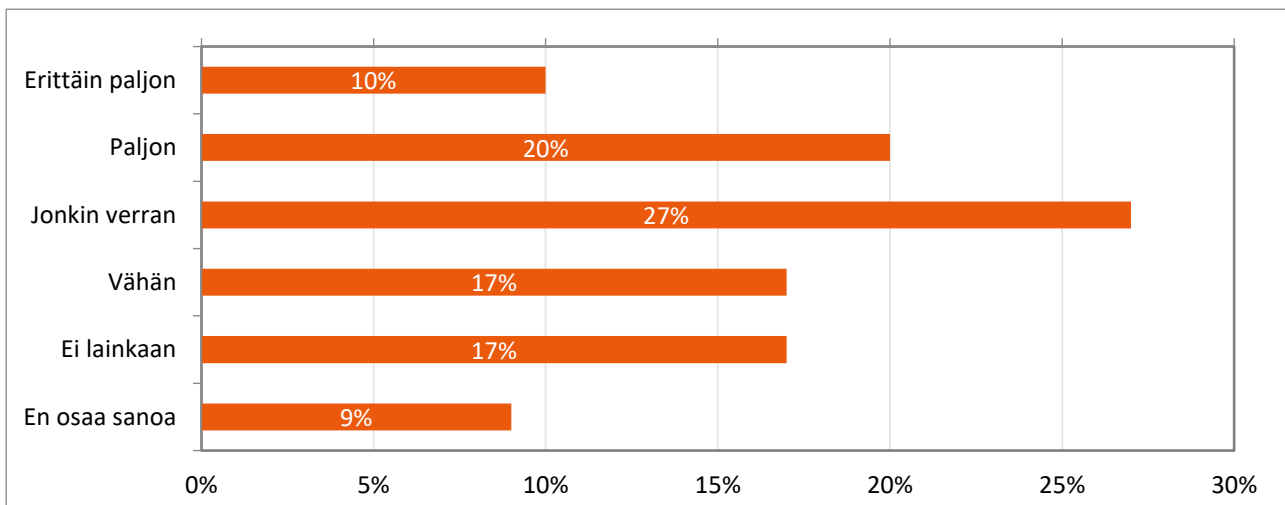
Kuva 14 Viikonloppuvuorojen stressaavuus verrattuna arkivuoroihin

Ristiintaulukoinnista voidaan havaita, että suurimmalla osalla vastaajista huolimatta ikäryhmästä, on ollut töiden aiheuttamia stressin oireita viimeisen vuoden aikana. Kyselyn vastausten mukaan stressaantunein ikäluokka oli yli 45-vuotiaat.



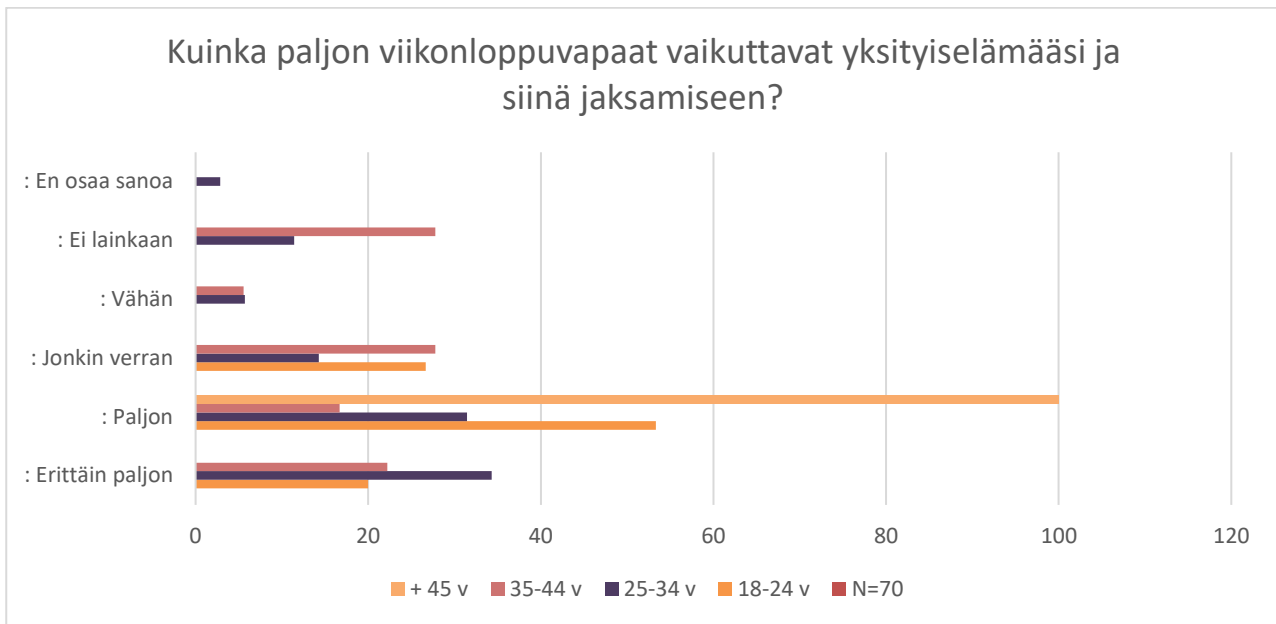
Kuva 15 Ristiintaulukointi stressin oireista

Vastaajilta kysyttiin viikonloppuvuorojen vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Vastauksissa on havaittavissa suurta hajontaa, eikä yksikään työhyvinvointia kuvaava asteikko erottunut joukosta merkittävästi. Vastaajista 9 % ei osannut vastata kysymykseen lainkaan. Vastaajista 30 % vastasi viikonloppuvuorojen vaikuttavan heidän työhyvinvointiin erittäin paljon tai paljon. Myös lähes kolmasosa vastaajista vastasivat vuorojen vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa jonkin verran.



Kuva 16 Viikonloppuvuorojen vaikutus vastaajien työhyvinvointiin

Ristiintaulukoinnissa havaittiin, että ikäryhmään katsomatta viikonloppuvapaat vaikuttavat paljon yksityiselämään ja siinä jaksamiseen. Yli 45-vuotiaista vastaajista 100 % vastasi vapailla olevan paljon merkitystä ja yli puolet 18-24 vuotiaista vastasi samoin. Kuitenkin joukosta löytyi vastaajia 35–44 vuotiaiden ryhmästä, jotka vastasivat että viikonloppuvapailla ei ole vaikutusta hyvinvointiin tai yleiseen jaksamiseen.



Kuva 17 Ristiintaulukointi iän mukaan viikonloppuvapaiden vaikutuksesta yksityiselämään

Vastaajilla oli mahdollisuus vastata vapaalla sanalla, miksi viikonloppuvuorot vaikuttavat tai eivät vaikuta heidän työhyvinvointiinsa. Vaikka kysymykseen ei ollut pakko vastata, niin vastauksia saatiin siitä huolimatta 31 kappaletta. Vastauksissa oli havaittavissa jonkin verran eroavaisuuksia. Suurin osa vastaajista kuitenkin kertoivat, että viikonloppuvuorot ovat paljon kiireisimpiä kuin arkivuorot eikä taukoja välttämättä pysty pitämään. Vastaajat korostivat myös henkilökunnan riittämättömyyttä ja vuorojen kuormittavuutta ylipäätään.

*”Viikonloppuisin työ on usein paljon kuormittavampaa eikä taukoja pysty pitämään samalla tavalla. Usein myös työvuorot venyvät.”*

*”Enemmän kiirettä, liian vähän henkilökuntaa säästö syistä, usein esimiehet eivät tee iltaa.”*

*”Paljon enemmän kiirettä ja ei välttämättä tarpeeksi työntekijöitä.”*

*”Arkipäivinä olen töissä sen noin 6 tuntia, viikonloppuisin 9-10 tuntia, viikonloppuisin on enemmän tekemistä ja taukoja ei välttämättä ole.”*

*”Huomattavasti väsyneempi viikonloppuvuorojen jälkeen.”*

*”En saa levättyä, kun on aina töissä.”*

Positiivisia vastauksia saatiin myös jonkin verran. Osa vastaajista kertoivat, että viikonloppuvuorot ovat mielekkäämpiä nimenomaan kiireen takia. Vastauksista myös korostui viikonloppuvuorojen olevan samalaisia, kuin arkivuorot ja täten ne eivät vaikuta työhyvinvointiin negatiivisesti.

*”Ajns kanssa ei ole väliä minä päivinä työskentelee. Ainakin vanhemmat konkarit ovat jo niin tottuneita viikonloppu-painotteiseen työtahtiin ettei niitä viikonloppuvapaita juurikaan edes tarvitse. Viikonloppuisin on myös vilkkaampaa joten vuorot kuluvat nopeammin.”*

*”Positiivisella tavalla hyvää tekee, enemmän työtä ja saa toteuttaa itseäni paremmin baarimikkona.”*

*”Viikonloppuisin on kiireempää ja itse pidän siitä niin mukava tehdä myös viikonloppuja :) mutta kyllä se viikonloppu vapaakin on mukava!”*

*”Viikonloppuvuorot ovat itselleni samaa huttua kuin arkivuorotkin.”*

*”Lauantai on päivä siinä missä maanantaikin. Enemmän vuodenaika vaikuttaa, kuin viikonpäivä.”*

Ristiintaulukoinnissa huomattiin, että suurin osa vastaajista piti viikonloppuvuoroja stressaavam-pina kuin arkivuoroja, ikäryhmään katsomatta.

## 6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ravintola-alan toteutuneita viikonloppuvapaita Jyväskylän alueella. Tavoitteena oli selvittää syitä viikonloppuvapaiden merkityksellisyydelle ja ylipää-tään niiden toteutumisen yleisyyttä. Opinnäytetyön tutkimuksen aihe ja siitä syntyneet tulokset luovat ravintola-alan henkilökunnan työhyvinvoinnista kattavan katsauksen nimenomaan Jyväsky-lässä. Tulokset osoittavat myös työehtosopimuksen laiminlyöntiä ja täten tutkimuksen merkityk-sellisyyttä.

### 6.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä oli kolme tutkimuskysymystä, jotka ohjasivat opinnäytetyön tutkimusta eteen-päin kohti haluttuja tuloksia. Nämä kolme tutkimuskysymystä liittyivät toteutuneisiin viikonloppu-vapaisiin Jyväskylän alueella ja siihen mitä merkitystä niiden toteutumisella henkilöstölle on. Kol-mas tutkimuskysymys liittyy henkilöstön tietämykseen työehtosopimuksen erinäisistä pykälistä koskien viikonloppuvapaita.

## 6.2 Työehtosopimuksen tuntemus

Tutkimuskysymyksenä oli, tuntevatko työntekijät työehtosopimuksen pykäläiä. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että Jyväskylän alueen ravintola henkilökunta on tietoinen työehtosopimuksen pykäläistä ja siitä, milloin viikonloppuvapaita tulisi olla. Vastaajista 80 % tiesi, että vapaat tulisi olla 5 viikon välein. Väite viikonloppuvapaiden määräytymisestä seitsemän viikon välein ei aiheuttanut vastaajissa juurikaan hajontaa. Vastaajista nimittäin 83% tiesi tämän olevan väärä väittämä.

Kyselyn antamat tulokset työehtosopimuksen pykäläien tuntemuksesta ovat huojentavat, sillä työntekijöillä selkeästi on käsitys siitä, miten vapaiden tulisi toteutua työpaikoilla sekä he ovat tietoisia oikeuksistaan työntekijöinä. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa voidaan kuitenkin havaita, että työehtosopimusta ei noudateta ja työntekijät eivät välttämättä pidä kiinni heille annetuista oikeuksista. Myös työnantajien vastuu asiassa on suuri ja tutkimustulokset osoittavat välinpitämättömyyttä molemmin puolin.

Tietoperustassa käsiteltiin työehtosopimuksen erinäisiä pykäläiä liittyen viikonloppuvapaisiin ja niiden määräytymiseen. Työehtosopimuksen mukaan viittä työpäivää kohden ansaitaan kaksi vapaa-päivää joista toisen on oltava 30 tunnin mittainen V lepopäivä ja toinen 24 tunnin mittainen X vapaapäivä. V vapaa on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla. X vapaa voidaan antaa ansaintaviikolla tai yhdistäen johonkin muuhun vapaaseen. Täten myös joka viides viikonloppu on työehtosopimuksen mukaan annettava työntekijälle vapaaksi. (Matkailu – ravintola – ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2023).

Työehtosopimusta on mahdollista tarkastella verkossa ilmaiseksi. Ammattiliitot ja työttömyyskas-sat ovat myös työntekijöiden tukena, jos työehtosopimuksessa ja sen noudattamisessa ilmenee ongelmia.

## 6.3 Viikonloppuvapaiden toteutuminen

Tutkimuskysymyksenä oli, toteutuvatko viikonloppuvapaat Jyväskylän alueen työntekijöillä työeh-tosopimuksen mukaisesti. Työehtosopimuksessa viikonloppuvapaat määrätään pidettäväksi viiden viikon välein, joka tarkoittaa noin kymmentä viikonloppuvapaata vuodessa. Edellä mainittu luku on

laskettu kaavalla  $52 \text{ vko} : \text{viisi viikonloppua} = 10.4 \text{ vapaata}$ . Lukuun vaikuttaa tietysti lomien pitäminen ja niiden ajankohta. Vaikka lomat otettaisiin huomioon, ei lakisääteiset viikonloppuvapaat siltikään toteudu tutkimustulosten perusteella. Kyselyyn vastanneista vain 28 % on toteutunut viikonloppuvapaat viimeisen vuoden aikana. Tämä tarkoittaa sitä, että 72 % vastanneista vapaat eivät ole toteutuneet tai he eivät tiedä ovatko ne toteutuneet.

Tulokset ovat huolestuttavia, koska ne osoittavat työnantajien laiminlyöväen työehtosopimusta. Työnantajien on huolehdittava että vapaat toteutuvat työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä vapaapäiviä edeltävä vuoro järjestetään aamuvuoroksi ja seuraava vuoro iltavuoroksi. Tästä voidaan kuitenkin poiketa liiketoiminnallisista syistä tai työntekijän omasta pyynnöstä. (Matkailu – ravintola – ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2023). Tämä otettiin huomioon analysoinnissa, sillä joskus vapaiden toteutumattomuus voi johtua työntekijän omasta pyynnöstä. Kuitenkin tuloksista on myös havaittavissa työntekijöiden piittaamattomuus omia oikeuksiaan kohtaan, koska työehtosopimuksen pykälien tuntemus oli opinnäytetyön tutkimuksen mukaan hyvällä tasolla. Tietoperustasta on havaittavissa suoria lainauksia työehtosopimuksen eri pykälistä. Käytännössä kyseiset lainaukset ovat asiatekstiä, josta ilmenee suoraan pykälien sisältö. Työehtosopimus on myös luettavissa verkossa ja jokaisella työntekijällä on mahdollisuus siihen perehtyä tarpeen mukaan. Ammattiliitot ja työttömyyskassat tukevat työntekijöitä ongelmatilanteissa.

## 6.4 Viikonloppuvapaiden merkityksellisyys

Tutkimuskysymyksenä oli, kuinka merkittävänä Jyväskylän alueen ravintola-alan henkilökunta pitää viikonloppuvapaita. Työntekijät kokivat viikonloppuvapaat merkittäviksi, koska 39 % vastaajista koki viikonloppuvapaiden toteutumisella olevan paljon merkitystä. Vastaajista 27 % koki viikonloppuvapaat erittäin merkittäviksi. Vain 8 % vastaajista vastasi, ettei viikonloppuvapaiden toteutumisella ole lainkaan merkitystä. Vapaat ja niiden toteutuminen ovat selkeästi merkityksellisiä työntekijöille monestakin näkökulmasta. Vastaajien vapaamuotoisista vastauksista ilmenee, että vapaiden merkitys korostuu läheisten viettämisen ajan kautta. Moni vastaaja koki viikonloppuvapaiden olevan merkityksellisiä nimenomaan oman perheen, lasten, puolison tai ystävien takia. Suurin osa vastaajista korostivat olevansa aina töissä ja sitä, että joskus olisi kiva myös olla vapaalla.

Kysymyksissä käsiteltiin myös viikonloppuvapaiden vaikutusta jaksamiseen yksityiselämässä. Vastaaajista 27 % koki viikonloppuvapaiden vaikuttavan erittäin paljon heidän yksityiselämäänsä ja 34 % koki niiden vaikuttavan paljon. Vastaaajista 4 % vastasi vaikutuksen olevan vähäinen ja 13 % ei kokenut vaikutusta lainkaan. Tässäkin kohdassa huomattiin se, että vapailla on suurehko vaikutus työntekijän jaksamiseen myös yksityiselämässä ja vapaa-ajalla. Ristiintaulukoinnissa huomattiin se, että vanhemmilla työntekijöillä on enemmän merkitystä vapailla yksityiselämässä jaksamiseen.

Kyselyn vastauksia verratessa tietoperustaan käy ilmi, että esimerkiksi palautumista ei työn ulkopuolella pääse välttämättä tapahtumaan. Tietoperustassa kerrotaan palautumisen merkityksestä ja riskeistä, jotka voivat kasvaa palautumisen toteutumattomuuden takia. Käytännössä palautumisella on todella suuri merkitys jaksamisessa, eikä sitä saa missään nimessä laiminlyödä.

## 6.5 Tutkimustulosten luotettavuus ja eettisyys

Kyselyyn saatiin kokonaisuudessaan 70 vastausta, jotka kaikki kerättiin nettilinkin kautta. Kyselyn nettilinkki lähetettiin ravintolahenkilökunnan työntekijöille suljetun Facebookin ryhmän kautta, jossa on vain ravintola-alan ihmisiä. Kysely pohjustettiin siten, että se suunnattiin säännöllisesti työskenteleville ravintola-alan ihmisille, jotka eivät käytännössä valitse itse vuorojaan (extraajat). Kyselyyn laitettiin kaksi kysymystä, joihin pystyttiin vastaamaan vapaalla sanalla ja sieltä nousi esille kaksi henkilöä, jotka tekivät enimmäkseen vuoroja vain viikonloppuisin päivätyönsä lisäksi. He kirjoittivat kuitenkin vapaamuotoisesti, että he pyrkivät pitämään vapaansa tietyn ajan ylittyessä, eli jäi epäselväksi, kuinka paljon heillä on todellisuudessa vaikutusta työvuoroihinsa. Kyseessä on kuitenkin vain kaksi henkilöä, jotka ovat mahdollisesti vastanneet kyselyyn, vaikka eivät olekaan välttämättä kyselyn kohderyhmää. Kyseisten vastaajien osuus kaikista kyselyyn vastanneista on alle 3%, jonka takia heidän vastaukset eivät ole lopputuloksen kannalta kovinkaan merkittäviä. Tutkimuksen analysoimisessa on huomioitu mahdollinen ero ja tutkimuksen luotettavuus on arvioitu tämän pohjalta riittäväksi.

Kyselyn vastaajamäärä on hyvä, koska se perustuu alueelliseen kohdentamiseen. Jyväskylän alueen ravintola henkilökunnan Facebook-ryhmässä on 685 jäsentä, joista kaikki eivät välttämättä enää työskentele alalla. Ryhmään kuuluu myös toimialan muita työntekijöitä, kuten esimerkiksi kahvilatyöntekijöitä sekä järjestyksenvalvoja. Opinnäytetyötä tehdessä ja toimialaa tutkiessa voitiin havaita, että alalla on paljon osa-aikaisia työntekijöitä, joilla ei välttämättä ole niin sanotusti

täysiä tunteja viikoittain. Ryhmän jäsenten työaikaa ei tutkittu, joten ei voida tietää, kuinka iso osa ryhmästä on esimerkiksi vakituista henkilökuntaa, joilla työtunnit täyttyvät. Toisaalta kyselyssä painotettiin säännöllisesti työskenteleviä henkilöitä vastaamaan ja sen määrittäminen jäi vastaajien oman harkinnan varaan. Jos pois suljetaan vanha henkilöstö ja muut toimialan työntekijät voidaan todeta, että kyselyyn on vastannut todennäköisesti ainakin 10 % henkilökunnasta, mutta mahdollisesti paljon enemmän. Tämän tutkimuksen perusteella ei voi kuitenkaan yleistää koko toimialaa, koska kokokuvaa verrattaessa vastausprosentti on alhainen.

Kyselyn pohjalta voitaisiin laatia laajempi jatkotutkimus, jolla saataisiin kartoitettua esimerkiksi koko suomen ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointia sekä vapaiden toteutumista. Mahdollisen tutkimuksen myötä ammattiliitot voisivat ryhtyä työtaisteluihin ja parantaa alan kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Toimialalla on paljon puutteita ja niihin puuttuminen on erityisen tärkeää, jos alan vetovoimaisuutta halutaan lisätä.

Tutkimustulosten eettisyys noudattaa myös JAMK:in laatimia ohjeita, jotka ovat verkosta ladattavissa. Eettisyydestä voidaan nostaa tässä opinnäytetyössä vilppi ja rehellisyys, jotka liittyvät toisiinsa vahvasti. JAMK:in sivuilta on löydettävissä laaja PDF-tiedosto, josta ilmenee tarkasti kaikki eettisyyden osa-alueet. Opinnäytetyö on kirjoitettu täysin rehellisesti, eikä vilppiä ole tapahtunut. Jokainen lähde on referoitu metatekstin muodossa, eikä suoria lainauksia ole tehty ilman lainausmerkkejä ja asianmukaisia viittauksia alkuperäiseen kirjoittajaan.

## **6.6 Johtopäätökset ja jatkotutkimus ehdotukset**

Jatkotutkimusten kannalta tämä opinnäytetyö on hyödyllinen, koska tuloksista nähdään, että Jyväskylän alueella ei toteudu lakisääteisen viikonloppuvapaat ravintola-alalla. Tulokset viittaavat myös työn kuormittavuuteen ja henkilöstön stressaantuneisuuteen. Opinnäytetyön tulokset osoittavat sen, että viikonlopputyön vaikutukset yksityiselämään ja työhyvinvointiin ovat merkittävät. Viikonloppuvapaita laiminlyömällä henkilöstön hyvinvointi on koetuksella monellakin tapaa. Läheisten merkitys on henkilökunnalle suuri ja palautumisen kannalta vapaiden toteutuminen on erityisen tärkeää.

Työnantajien vastuu työehtosopimuksen toteutuvuudessa on suuri ja tällä hetkellä on selvää, että sopimusta ei noudateta. Työntekijät tietävät pääsääntöisesti työehtosopimuksen pykälät, mutta



jostain syystä asioihin ei puututa. Jatkotutkimuksia ajatellen tämä opinnäytetyö tarjoaa huolestuttavan, mutta mielenkiintoisen lähtötason Jyväskylän ravintola henkilökunnan tilanteesta. Tätä tutkimusta voidaan tutkia lisää tai tehdä uusi tutkimus muutaman vuoden päästä ja verrata, onko tilanne muuttunut.

Tästä opinnäytetyöstä on myös hyötyä myös alan ihmisille, jos palvelualojen ammattiliitto on kiinnostunut tutkimustuloksista, jotka ilmenevät tässä työssä. Alan puutteita voidaan alkaa työstämään ja korjaamaan sekä kehittämään keinoja, joilla viikonloppuvapaat saataisiin kaikille työntekijöille työpaikasta riippumatta.

On kuitenkin tärkeää muistaa, että tutkimuksen tulokset eivät välttämättä ole täysin todenmukaiset, koska kyselyn vastaajien henkilöisyyttä ei varmennettu. Kyselyyn vastanneet henkilöt ovat voineet vastata väärin perustein kyselyyn ja täten vaikuttaa vastauksillaan lopputulokseen. Opinnäytetyön tuloksia ei voida yleistää koko Suomen laajuisesti ja täten tulokset eivät ole varteenotettavia.

## Lähteet

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus, 2014. Viitattu 6.12.2023. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Härmä, M. Hublin, C. Puttonen, S. 2019. Miten yötyö vaikuttaa terveyteen? Duodecim 2019. Viitattu 11.10.2023 <https://www.duodecimlehti.fi/duo14720>

Johtaminen & hyvinvointi, N.d. Tampereen yliopisto. Viitattu 11.10.2023 <https://sites.tuni.fi/kehittatyohyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>

Kallunki E. 2021. Kaiken vapaa-ajan ei pitäisi kulua työstä toipumiseen – mieli elpyy parhaiten, kun voit täysin uppoutua mieluisaan tekemiseen. Yle 17.10.2021. Viitattu 17.11.2023 <https://yle.fi/a/3-12144396>

Lawton, G., Pratt, M. N.d. Change management. TechTarget. Viitattu 16.12.2023.

<https://www.techtarget.com/searchcio/definition/change-management>

Lindqvist L. 2022. Työstä palautuminen. Terveystalo 9.6.2022. Viitattu 17.11.2023

[https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/08/Tyosta\\_palautuminen\\_9.6.221.pdf](https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/08/Tyosta_palautuminen_9.6.221.pdf)

Manka M-L., Manka M. 2023. Työhyvinvointi. 3. painos. Helsinki: Alma Talent, 38. E-kirja. Viitattu 11.10.2023.

Matkailun työllisyys. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 2.12.2023 <https://tem.fi/matkailun-tyollisyys>

Matkailu – ravintola – ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus, 3.10.2023.

Pam, Viitattu 5.11.2023. <https://tes.pam.fi/category/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus/> (työehtosopimus)

Mattila, A. 2022. Stressi. 1.4.2022. Viitattu 11.10.2023 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Miten Suomi voi. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 3.12.2023 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Partonen, T. 2023. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Terveyskirjasto 2.5.2023. Viitattu 3.12.2023 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>

Räisänen H. 2022. Mikä ihmeen kohtaanto?. Valtioneuvosto 7.12.2022. Viitattu 3.12.2023 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/mika-ihmeen-kohtaanto->

Sarkkinen M. 2020. Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä.

Työterveyslaitos työpiste 29.9.2020. Viitattu 17.11.2023 <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>

Stressi ja työuupumus. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 11.12.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Tiedevilppi. 2023. Tutkimuseettinen tiedekunta. 17.10.2023. Viitattu 17.12.2023 <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto/tiedevilppi>

Toimiala. MARA. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. Viitattu 3.12.2023 <https://www.mara.fi/toimiala.html>

Tutkinto-opiskelija. N.d. Eettiset periaatteet PDF. Viitattu 17.12.2023. <https://www.jamk.fi/fi/opiskelijalle/tutkinto-opiskelija/saannot-ja-periaatteet>

Työehtosopimuslaki, N.d. Finlex. Viitattu 20.11.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työhyvinvointi, N.d. Sosiaali – ja terveysministeriö. Viitattu 11.10.2023 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia. Viitattu 11.10.2023 <https://tem.fi/tyoolobarometri>

Työhyvinvoinnin johtaminen, N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 11.10.2023. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-johtaminen.pdf>

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli, N.d. Tampereen yliopisto & ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.10.2023 <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työhyvinvointi & työssä jaksaminen, N.d. Terveystalo. Viitattu 11.10.2023 <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen#Mit%C3%A4+ty%C3%B6hyvinvoinnilla+ja+ty%C3%B6ss%C3%A4+jaksamisella+tarkoitetaan%3F>

Vehkalahti K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura 2014. Viitattu 10.12.2023. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>

Vuorotyö, N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 1.12.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>

## Liitteet

### Liite 1. Kysely

<i>Kysymys</i>	<i>Vastausvaihtoehdot</i>
Kuinka vanha olet?	18-24 vuotta, 25-34 vuotta, 35-44 vuotta, + 45 vuotta
Kuinka paljon sinulla on työkokemusta ravintola-alalta?	Alle 1 vuoden, 1-2 vuotta, 3-5 vuotta, yli 5 vuotta, yli 10 vuotta
Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työpaikassasi töissä?	Alle 1 vuoden, 1-2 vuotta, 3-5 v, yli 5 vuotta, yli 10 vuotta
Ravintola-alan työehtosopimuksessa määrätään viikonloppuvapaa vähintään seitsemän viikon välein pidettäväksi?	Kyllä, Ei, En osaa sanoa
Ravintola-alan työehtosopimuksessa määrätään viikonloppuvapaa vähintään viiden viikon välein pidettäväksi?	Kyllä, Ei, En osaa sanoa
Joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaapäivinä?	Kyllä, Ei, En osaa sanoa

<b>Voiko viikonloppuvapaa olla sunnuntai-maanantai välinen yhdistelmä ilman erillistä sopimusta työntekijällä, joka on oikeutettu V- ja X-päivien ansaintaan?</b>	Kyllä, Ei, En osaa sanoa
<b>Kuinka usein haluaisit viikonloppuvapaita?</b>	1-2 viikon välein, 3 viikon välein, kerran kuukaudessa, viiden viikon välein, harvemmin, en osaa sanoa
<b>Kuinka usein sinulla on toteutunut viikonloppuvapaat viimeisen vuoden aikana?</b>	Ei koskaan, 1-3 kertaa vuodessa, 4-8 kertaa vuodessa, aina, en osaa sanoa
<b>Kuinka paljon viikonloppuvapaat vaikuttavat yksityiselämääsi ja siinä jaksamiseen?</b>	Erittäin paljon, paljon, jonkin verran, vähän, ei lainkaan, en osaa sanoa
<b>Kuinka paljon merkitystä viikonloppuvapaiden toteutumisella sinulle on?</b>	Erittäin paljon merkitystä, paljon merkitystä, jonkin verran merkitystä, vähän merkitystä, ei lainkaan merkitystä, en osaa sanoa
<b>Miksi viikonloppuvapaiden toteutumisella on sinulle merkitystä / ei ole merkitystä?</b>	Avoin kysymys

<b>Onko sinulla ollut viimeisen vuoden aikana stressin oireita töissä tai töiden takia?</b>	Aina, usein, joskus, harvoin, ei koskaan, en osaa sanoa
<b>Kuinka stressaavana pidät työtäsi?</b>	Erittäin stressaavana, paljon stressaavana, jonkin verran stressaavana, vähän stressaavana, en lainkaan stressaavana, en osaa sanoa
<b>Ovatko viikonloppuvuorot mielestäsi stressaavampia kuin arkivuorot?</b>	Kyllä, Ei, En osaa sanoa
<b>Kuinka paljon viikonloppuvuorot vaikuttavat työhyvinvointiisi?</b>	Erittäin paljon, paljon, jonkin verran, vähän, ei lainkaan, en osaa sanoa
<b>Miksi viikonloppuvuorot vaikuttavat / eivät vaikuta työhyvinvointiisi?</b>	Avoin kysymys