

Kimi Mustonen

Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin: case karaokeravintola X

Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin: case karaokeravintola X

Kimi Mustonen
Opinnäytetyö
Syksy 2024
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, yrittäjyyden suuntautumisvaihtoehto

Tekijä(t): Kimi Mustonen

Opinnäytetyön nimi: Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin: case karaokeravintola X

Työn ohjaaja(t): Teija Harju

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Syksy, 2024

Sivumäärä: 52 + 6 liitettä

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada vastaukset sen tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset olivat: 1. Miten työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin? 2. Miten työhyvinvointia pystytään kehittämään? 3. Miten työyhteisö vaikuttaa pito- ja vetovoimaan? Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi oululainen karaokeravintola ja yhteistyökumppani voi hyödyntää tutkimustuloksia rekrytinnissa ja työilmapiirin parantamisessa. Opinnäytetyön tietoperusta koostuu pääosin kirjallisuudesta ja verkkojulkaisuista. Opinnäytetyö sisälsi kaksi tutkimuksen osiota: kyselytutkimuksen karaokeravintolan henkilöstölle ja haastattelun sen esihenkilölle. Henkilökunnan kyselyssä käytettiin kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia vaihtoehtoja. Heidän kyselynsä tulokset litteroitiin ja analysoitiin. Esihenkilön haastattelu litteroitiin, mutta ei analysoitu. Haastattelu kuitenkin tuki työntekijöiden vastauksia. Tutkimusaineisto henkilöstön kyselytutkimukseen kerättiin Webropolia käyttäen. Esihenkilön haastattelu suoritettiin sähköpostitse.

Henkilökunnan kyselyssä selvisi, että työntekijät kokevat työyhteisön olevan erittäin tärkeä osa niin työhyvinvointia, kuin heidän yleistä hyvinvointiansa. Työyhteisön koettiin olevan parantava osa heidän työelämäänsä ja suurin osa koki kokemuksen työskentelystä karaokeravintolassa hyvänä tai erittäin hyvänä. Esihenkilöltä oli koettu tarpeeksi tukea työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Rekrytointi oli koettu myös hyvänä, mutta siihen toivottiin monipuolisempaa markkinointia. Pitovoiman lisäämiseksi koettiin palkan nostamisen ja parempien etenemismahdollisuuksien olevan tärkeimmässä roolissa.

Esihenkilön haastattelu osoitti, että palautuminen vapaa-ajalla on suuressa roolissa työhyvinvoinnin osalta esihenkilötehtävissä ja esihenkilö koki oman työhyvinvointinsa hyväksi tällä hetkellä. Esihenkilö koki työyhteisönsä voivan hyvin ja oli pyrkinyt ylläpitämään työhyvinvointia antamalla tarvittaessa keskusteluseuraa, voinnista kysymällä ja vaihtamalla työtehtäviä edesauttaakseen mielenkiintoa työtehtäviin.

Johtopäätöksenä opinnäytetyöhön saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin on erittäin suuressa roolissa ja työyhteisön toimiessa hyvin, parantaa se työhyvinvointia. Työhyvinvointia voidaan kehittää parantamalla etenemismahdollisuuksia, palkkausta ja tarjoamalla erilaisia etuja. Työyhteisön vaikutus on suoraan suhteessa pito- ja vetovoimaan. Hyvästä työyhteisöstä kerrotaan myös eteenpäin, joka edesauttaa vetovoimaa ja hyvä työyhteisö antaa turvaverkon myös arkielämälle, mikä lisää halua jäädä työpaikalle töihin.

Asiasanat: Hyvinvointi, työhyvinvointi, työyhteisö, esihenkilötyö, pitovoima, vetovoima, ravintola-
ala.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Bachelor of Business Administration, Entrepreneurship

Author: Kimi Mustonen

Title of thesis: The impact of the work community on occupational well-being

Supervisor(s): Teija Harju

Term and year when the thesis was submitted: Fall, 2024

Number of pages: 52 + 6 appendices

The goal of the thesis was to get answers to its research questions, which were 1. How does the work community influence occupational well-being? 2. How can occupational well-being be improved? 3. How does the work community impact employee retention and attraction? The thesis was made in collaboration with a karaoke restaurant based in Oulu, so they could utilize the research results in recruitment and to improve the workplace atmosphere in the future. The concepts of the research questions and theoretical framework of the thesis were mainly based on literature and online publications. The thesis included two parts for the research: a survey for the staff and an interview with their supervisor. The staff survey used quantitative and qualitative approaches. The results were transcribed and analyzed. The supervisor's interview was only transcribed, not analyzed. The data for the staff survey was gathered using Webropol. The supervisor's interview was conducted via email.

The staff survey concluded that employees consider the work community a very important aspect of occupational well-being, as their overall well-being. It was seen as an overall enhancing element of their work life, as most respondents described their feelings working at the karaoke restaurant as pleasant. The employees felt that they were given enough support for issues related to occupational well-being by their supervisor. The recruitment process was also perceived positively, but a better marketing strategy was suggested. Increasing salaries and better career advancement opportunities were considered the most important factors in reference to employee retention.

The supervisors' interview showed that recovery during free time has an important role in occupational well-being in supervisory roles. The supervisor felt that their current occupational well-being was satisfactory. They saw that their work community was currently doing well and tried to enforce it by offering opportunities for conversation, inquiring about employees' well-being and by rotating work-related tasks to maintain interest.

In conclusion, the thesis provided answers to the research questions. The work community's impact on occupational well-being is very significant and a well-functioning work community enhances occupational well-being. Occupational well-being can be developed by increasing salaries, offering different kinds of benefits and by improving career advancement opportunities. The work community is directly linked to employee retention and attraction. A good work community spreads positive word-to-mouth, increasing attraction, while it provides a safety net for everyday life, increasing the desire to remain in their workplace in the employees.

Keywords: Well-being, occupational well-being, work community, management work, employee retention, employee attraction, restaurant industry.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TYÖHYVINVOINTI	9
3	TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET	11
3.1	Psyykkinen työhyvinvointi.....	11
3.2	Fyysinen työhyvinvointi.....	12
3.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	14
4	KARAOKERAVINTOLA TYÖYMPÄRISTÖNÄ.....	16
4.1	Asiakasryhmät	16
4.2	Karaokeravintolan työntekijät.....	17
5	ESIHENKILÖASEMA	18
5.1	Johtamistyyli.....	19
5.2	Esihenkilöaseman vaikutus omaan työhyvinvointiin	20
5.3	Esihenkilöaseman vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin	21
6	VETO- JA PITOVOIMA	23
7	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA -MENETELMÄT	25
8	TULOKSET	27
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	40
9.1	Miten työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin?.....	40
9.2	Miten työhyvinvointia pystytään kehittämään?	41
9.3	Miten työyhteisö vaikuttaa pito- ja vetovoimaan?.....	43
10	POHDINTA	45
	LÄHTEET.....	48
	LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Ihminen viettää suuren osan elämästään työssä. Työn vaikutukset heijastuvat arkeen tehden työhyvinvoinnista keskeisen asian elämässä. Kun jokin hyvinvoinnin osa-alue ei toteudu voi siitä seurata uupumusta, stressiä ja pahoinvointia. Tästä syystä on tärkeää pohtia omia arvoja työntekijänä, sekä miten työkuultuuria voisi kehittää niin työntekijän kuin esihenkilönkin asemasta.

Hyvän työympäristön on täytettävä erilaisia vaatimuksia. Laadukas ilmanlaatu, valaistus ja akustiikka vaikuttavat moniulotteisesti työntekijän työhyvinvointiin. Työympäristön tulee edistää työn sujuvuutta, imua, kehittymistä ja kollegiaalisuutta työntekijöiden välillä. Työympäristöllä on laaja vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin ja sillä on mahdollisuus tukea positiivista työilmapiiriä. (Työterveyslaitos 2024a.)

Opinnäytetyön teoriaperusta rakentuu työhyvinvoinnin, karaokeravintola työympäristönä, esihenkilöaseman, sekä veto- ja pitovoiman teemoista. Karaokeravintola on työympäristönä äänen voimakkuudeltaan kuormittava, fyysinen ja sisältää paljon sosiaalista kanssakäymistä. Työtunnit painottuvat ilta- ja yöaikaan. (Työmarkkinatori 2023a.) Kaikilla näillä asioilla on vaikutusta ihmisen työkykyyn ja hyvinvointiin. Esihenkilön rooli on myös merkittävä työssä kuin työssä. Työ voi ajoittain olla raskasta. Siinä missä esihenkilö vastaa työntekijöiden työssä jaksamisesta, on tärkeää huolehtia myös omasta hyvinvoinnistaan ja tehdä asioita, jotka ylläpitävät työkykyä. Esihenkilön voidessa huonosti, myös hänen työntekijänsä voivat huonosti. (Aarnikoivu 2013, 41–42.) Ravintolalalla pito- ja vetovoima ovat tärkeässä roolissa henkilöstön vaihtuvuuden takia. Yrityksen vetovoima viittaa asioihin, joilla yritys pyrkii houkuttelemaan uusia työntekijöitä. Näitä asioita ovat esimerkiksi yrityksen maine, työehdot ja työympäristö. Pitovoima taas viittaa yrityksen kykyyn pitää osaavat työntekijät yrityksessä palkkaamisen jälkeen. (Summit Staffing 2024.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Oulussa sijaitseva ravintola, joka toimii karaokeravintolana ja yökerhona. Ravintolan henkilökunta koostuu noin 20–35 vuotiaista henkilöistä, joilla on vaihtelevasti kokemusta ravintola-alalta. Tutkimuksen ravintola on saanut paljon palautetta laadukkaasta asiakaspalvelustaan. Opinnäytetyön kirjoittaja on ollut tätä todistamassa monilta eri henkilöiltä paikan päällä. Tämä onkin todennäköisesti seurausta työntekijöiden hyvästä työhyvinvoinnista. Työntekijät voivat hyvin, jonka seurauksena tämä hyvinvointi erittyy myös asiakkaisiin luoden hyvän ilmapiirin. Tutkimuksen karaokeravintolassa toteutetaan pääsääntöisesti

demokraattista johtamista. Esihenkilöllä on vahva tietoperusta ja hän osaa pitää linjauksista kiinni ja valvoa niitä. Hän kuitenkin kykenee ottamaan alaistensa tuntemukset ja mielipiteet huomioon näissä päätöksissä.

Opinnäytetyön haastattelututkimus toteutetaan toimeksi antaneen ravintolan ravintolapäällikölle, joka toimii myös esihenkilönä. Kyselytutkimuksen kohderyhmänä on karaokeravintola x:n henkilökunta. Opinnäytetyön tavoitteena on ymmärtää työyhteisön vaikutus henkilöstön pito- ja vetovoimaan. Tavoitteena on myös saada kehitysideoita työilmapiiriin ja työhyvinvointiin, sekä pohtia näiden tekijöiden hyödyntämistä rekrytoinnissa.

Opinnäytetyön tekijä koki tärkeäksi, että aihe olisi ajankohtainen myös tulevaisuudessa. Ihmisen kokonaisvaltainen jaksaminen työssä on tärkeä aihe, joka vaikuttaa merkittävästi myös töiden ulkopuolella. Ravintola-alan työtehtävät eivät ole katoamassa samalla tavalla, kuten mahdollisesti muut teknologisen kehityksen myötä katoavat asiakaspalvelutehtävät. Ihmisellä on tarve tulla kohdatuksi ja ravintolat tarjoavat siihen mahdollisuuden. Koronapandemian jälkeen ravintola-ala kaipaa lisää osaavia tekijöitä.

Opinnäytetyön tekijä on työskennellyt vuoden ajan opinnäytetyössä käsiteltävässä ravintolassa. Tämän aikana tekijä on saanut käsityksen siitä, millaista työ ravintola-alalla on ja miten se vaikuttaa omaan hyvinvointiin. Tekijä kokee tärkeäksi kartoittaa henkilöstön ja esihenkilön työhyvinvointia ja tuoda ilmi mahdollisia kehitysideoita. Työ ravintolassa voi olla kuormittavaa, sekä hektistä ja työtunnit painottuvat yöhön. Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta.

Tekijän kokemukset ravintola-alasta ovat olleet varsin positiivisia. Tekijä korostaa kollegoiden merkitystä. Tavoitteena on, että opinnäytetyön tuloksista on hyötyä niin toimeksiantajalle, kuin yleisesti muillekin ravintoloille, jotka haluavat kehittää työntekijöiden työhyvinvointia ja hyödyntää työhyvinvointia ravintolan pito- ja vetovoimassa.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi käsitteenä liitetään usein työterveyteen ja työkykyyn. (Manka & Manka 2016. 101.) Työ on työkäiselle ihmiselle keskeinen asia, joka vaikuttaa toimeentuloon, sosiaalisuuteen ja merkityksellisyyden kokemiseen. (Työterveyslaitos 2024b). Suomalaisessa työelämässä on vahva työkulttuuri. Sen peruspilareina ovat toimiva yhteistyö ja luottamus, sekä osaaminen hyödyntää työntekijöiden kokonaisvaltaista osaamista. Kun kaikki näistä toimivat, luovat ne vankan perustan työhyvinvoinnille. Työ voi itsessään tuottaa arvoa ja hyvinvointia työntekijälle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024).

Työyhteisö voi toimia voimavarana työn ulkopuolella, kun työhyvinvointi on kunnossa. Työhyvinvointi organisaatiossa ei synny itsestään, vaan se vaatii oikeanlaista johtamista, suunnittelua ja henkilöstön voimavaroista huolehtimista. Toimiva organisaatio on tavoitteellinen, joustava ja kehitysmyönteinen. (Manka & Manka 2016, 106.) Työhyvinvoinnin merkitys on suuri niin työntekijälle, kuin itse organisaatiollekin. Hyvinvoiva työntekijä suoriutuu paremmin ja edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin johtamisen ja ylläpitämisen tulisi olla osa organisaation strategista johtamistyötä. (Työterveyslaitos 2024b.)

Tampereen yliopiston (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2021) mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa organisaation rakenteeseen ja toimintaan, työyhteisöön, johtamiseen ja työntekijän omaan vastuuseen hyvinvoinnista. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2021). Työhyvinvoinnin toteutumisessa on keskeistä työntekijän kokemus työn mielekkyydestä ja vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet työyhteisössä. Toiminta- ja johtamistavat vaikuttavat organisaation toimivuuteen ja sitä kautta työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024).

Työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki ovat keskiössä, kun puhutaan työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden ehkäisemisestä ja työhyvinvoinnin edistämisestä. Kun työn turvallisuus ja työterveys ovat kunnossa vahvistuu työn vetovoimaisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Työturvallisuuslaissa sanotaan seuraavasti: ”Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.” (Työturvallisuuslaki 738/2002 25 §.) Tämä on samassa linjassa työhyvinvoinnin

periaatteiden kanssa ja velvoittaa työnantajan ja esihenkilön puuttumaan mahdollisiin työhyvinvointia haittaaviin seikkoihin.

3 TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET

Ihminen on psykofyysisosiaalinen kokonaisuus. Jokaisella ihmisellä on tarve tuntea itsensä hyväksytyksi ja hyvinvoivaksi. Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee omaa työyhteisöään omien asenteidensa kautta. Vapaa-aika voi joko kuormittaa tai toimia palauttavana tekijänä ihmiselle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Työntekijä saattaa voida huonosti, vaikka kaikki osatekijät olisivat ulkoisesti kunnossa. Psykologinen pääoma, sosiaaliset suhteet, sekä henkinen ja fyysinen kunto vaikuttavat kokemukseen työhyvinvoinnista. (Manka & Manka 2016, 103.)

3.1 Psyykinen työhyvinvointi

Mielen hyvinvointi, psyykinen hyvinvointi ja positiivinen mielenterveys ovat kaikki synonyymejä myönteisen mielenterveyden käsitteen alla. (Wahlbeck ym. 2017.) Mielenterveys itsessään on yhdistelmä kykyjä, vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Voidaan sanoa, että mielenterveys on kunnossa, kun yksilöllä on valmiudet hyvään omatuntoon, optimismiin, todellisuuden tajuun ja hyvän olon kokemiseen. Nämä saavuttaakseen mielenterveyden täytyy sisältää tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Tällä tarkoitetaan kykyä muodostaa kestäviä ja toimivia ihmissuhteita, sietää muutoksia, sekä kykyä kohdata haasteet joustavasti. (Suomen Mielenterveys ry 2022.)

Mielenterveys on tärkeässä roolissa stressin sietokyvyssä, työ- ja oppimisvaikeuksissa. Hyvä mielenterveys auttaa ihmistä osallistumaan yhteisön toimintaan. (World Health Organization 2022.) Suomen Mielenterveys ry (2022) lisää tähän vielä kyvyn hakea apua, käyttää tarvittaessa selviytymiskeinoja ja kykyä huomata asioita, jotka vahvistavat ja heikentävät omaa mielenterveyttä. Kaikki tämä on kriittinen osa terveyttä ja hyvinvointia, joka tukee kykyämme tehdä päätöksiä ja muokata ympäristöämme. Mielenterveys on perusoikeus ja ratkaiseva tekijä yhteiskunnan kehityksessä. (World Health Organization 2022.)

Kun psyykkistä hyvinvointia tarkastellaan ravintolan näkökulmasta, nousee esiin stressitasojen korkeus ja uupumuksen vaara. Hyvän mielenterveyden tunnusmerkkejä ovat toimintakyky ja sosiaalinen osallistuminen. (Suomen Mielenterveys ry 2022.) Tämän takia on erityisen tärkeää pitää huolta omasta mielenterveydestään varsinkin ravintola-alalla. Helsingin yliopiston aivotutkijan Katri Saarikiven (2018) mukaan pitkäaikainen stressi johtaa aivojen välittäjäaineiden, kuten dopamiinin ja noradrenaliinin liialliseen erittymiseen. Kun näin käy, kyseiset välittäjäaineet

vaikuttavat negatiivisesti aivojen toimintaan. Tämän seurauksena kognitiiviset taidot, kuten suunnitelmallinen toiminta, tarkkaavaisuus ja asioiden muistaminen heikkenevät. Kehon tulehduksellisen seurauksena flunssat yleistyvät ja pitkittyvät. Pahimmissa tapauksissa pitkäaikainen stressi voi aiheuttaa kohonneen riskin sairastua esimerkiksi sydän- ja verisuonitauteihin, diabetekseen, osteoporoosiin, syöpiin tai aiheuttaa jopa kudostuhoa etuotsalohkon alueella. (Tikkanen 2019.)

Työuupumuksen esiintyvyys on vaihtelevaa ja se muuttuu työelämän yleisen tilanteen mukaan. Vuonna 2011 tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että suomalaisista työssä käyvistä miehistä 2 % kärsi vakavasta ja 23 % lievästä työuupumuksesta. Naisista 3 % kärsi vakavasta ja 24 % lievästä työuupumuksesta. Vuoden 2011 jälkeen esiintyvyyttä ei ole mitattu uudelleen, mutta Työterveyslaitoksen työolotutkimus vuodelta 2018 kertoo, että niin työuupumus kuin pelko työuupumuksesta ovat yleistyneet. (Uusitalo-Arola, Tuisku & Rossi 2022.) Työuupumuksen pääoireisiin kuuluu krooninen väsymys, kognitiiviset häiriöt ja tunteiden hallinnan vaikeudet. Siihen liittyy masentuneisuutta, psykologista pahoinvointia, kuten ahdistusta ja paniikkikohtauksia, sekä erilaisia fysiologisia oireita. (Mielenterveystalo 2022.)

Muita psyykkisesti heikentäviä tekijöitä ravintola-alalla ovat esimerkiksi epäsovikat työajat, heikko vuorovaikutus, puutteellinen osallistaminen ja heikot vaikutusmahdollisuudet. Kun työskentely tapahtuu baarissa, on hyvin yleistä, että työhön sisältyy myös kovaa melua ja vaaratilanteita. (Lauronen 2022.) Kovien äänien aiheuttamalla stressillä on vaikutusta endokriinisen ja immuunijärjestelmän häiriöihin. Se vaikeuttaa oppimista, heikentää muistia ja ongelmanratkaisukykyä sekä lisää ärtyisyyttä ja aggressiota. (Cedeño 2022.)

3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Ravintola-ala tunnetaan fyysisesti kuormittavana alana. Vaikka tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleensä alalla lieviä, on niillä suuri merkitys työntekijöiden hyvinvointiin sekä sairaspöissaolokustannuksiin. Kun tuki- ja liikuntaelinsairaudet pitkittyvät heikentävät ne työntekijöiden työkykyä ja motivaatioita, mikä heijastuu lopulta koko yrityksen suoriutumiseen. (Mehiläinen 2024.)

Sveitsiläisen yliopiston tutkimuksen mukaan yli 75 % työajastaan seisovat työntekijät, kuten ravintolatyöntekijät, altistuvat pitkäaikaisille terveystriskeille. Pitkään jatkuvasta seisomisesta syntyy väsymystä, jalkakrampeja ja selkäkipuja. Näiden pitkittyessä on mahdollisuus vakaviin terveyshaittoihin, jotka heikentävät työsuoritusta huomattavasti. (Terve 2015.) Tämän takia on tärkeää pitää huolta varsinkin jalkojen hyvinvoinnista. Hyvillä ja sopivilla työkengillä on jo suuri vaikutus jalkojen terveyteen. Kengät vaikuttavat alaraajojen ja jalkaterien kuormitukseen ja lihasten toimintaan. Vääränlaiset kengät aiheuttavat käyttäjän jaloissa virheasentoja ja muuttaa jalkaterän normaalia toimintaa. Kenkien tulisi sallia jalkaterän normaali toiminta ja mukautuminen kävelyalustan epätasaisuuksiin. (Turun Tule Tietokeskus 2019.) Zürichin teknillisen yliopiston tutkijan Maria Gabrielan mukaan seisomatyöstä aiheutuvat vaivat vaikuttavat niin työntekijään, että työnantajaan. Human Factors -lehdessä julkaistu tutkimus osoitti, että jo viisituntinen työpäivä aiheutti merkittävää väsymystä kaikissa kohdehenkilöissä ikäluokasta huolimatta. (Terve 2015.)

Tupakan ja sen savun tiedetään vahingoittavan koko elimistöä ja aiheuttavan maailmanlaajuisesti 13 kuolemaa minuutissa. Suomessa tupakkaan liittyvät sairaudet tappavat vuosittain yli 6000 ihmistä ja tupakointi lyhentää elämää keskimäärin kymmenellä vuodella. (Aro 2023.) Silti suomalaisilla työpaikoilla sai polttaa vielä vuoteen 1995 ja ravintoloissa vuoteen 1999 asti. Ravintoloiden osittainen tupakointikielto tuli voimaan vuonna 2000, mutta täyskielto vasta 2007. Tämä johtui siirtymäajan epätehokkuudesta. Ennen täyskieltoa suuri osa ravintolatyöntekijöistä altistui päivittäin tupakansavulle. Lääkäri Jere Reijulan mukaan tupakoinnin lopettaminen on nykyään yleistynyt Suomessa. Hän uskoo, että Savuton Suomi 2040 -kampanjan tavoite on kunnianhimoinen mutta toivottavasti saavutettavissa. (Peltonen 2015.)

Karaokeravintolassa on monesti paljon ihmisiä samaan aikaan, musiikki soi kovalla, pesukone pyörii ja laseja hajoaa. Tästä syntyy huomattavaa meluhaittaa, joka ylittäessään 85 desibelin aiheuttaa suurempaa riskiä työperäisiin ammattitauteihin. Suomessa näistä taudeista kärsiviä työntekijöitä on arviolta 100 000–300 000. (Movense 2020.) Varoitusmerkkejä kuulolle haitallisesta melusta ovat esimerkiksi työpäivän jälkeen huomattu kuulon heikkeneminen, korvien soiminen työpäivän jälkeen ja jos työpäivän aikana täytyy huutaa, kun puhuu metrin päässä olevalle henkilölle. (Työterveyslaitos 2024c.) Melun haittavaikutuksia on tutkittu laajasti. Se voi aiheuttaa stressireaktioita ja lisätä riskiä sydän- ja verisuonitaudeille, kuten kohonneelle verenpaineelle. Lyhytaikainen meluallistus voi heikentää kuuloa tilapäisesti tai aiheuttaa pysyviä kuulovammoja sen noustessa yli 90 desibelin. Jatkuva altistus yli 70 desibelin melulle voi lisätä mielenterveysongelmien riskiä. (Movense 2020.)

3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi ei ole käsitteenä täysin selkeä. Tämän takia sen seuranta, operationalisointi ja edistäminen on haastavaa kaikilla tasoilla ja alueilla. Se kuitenkin rakentuu ainakin kahdella tasolla: yksilöllisellä ja yhteisöllisellä. Yksilöllisen sosiaalisen hyvinvoinnin osatekijöitä voivat olla esimerkiksi itsensä toteuttaminen, onnellisuus, sosiaaliset suhteet, osallisuus ja sosiaalinen pääoma. Yhteisötasolla se taas voi koostua esimerkiksi elinoloista tai työhön ja koulutukseen liittyvistä asioista. (Vesa ym. 2020, 9.) Yhtenä merkittävänä havaintona on tehty sosiaalisesti aktiivisten ihmisten olevan vähemmän alttiita sairauksille ja pienemmästä riskistä sairastua vakaviin terveysongelmiin verrattuna yksinäisiin ja eristyneisiin henkilöihin. Stressin ollessa korkealla voi sosiaalinen tuki toimia sen lievittäjänä ja auttaa henkilöä selviytymään vaikeista elämäntilanteista. (MSK Wellness 2024.)

Karaokeravintolassa on monia asioita, jotka voivat vaikuttaa sosiaaliseen hyvinvointiin. Työskentely tapahtuu yleensä tiskillä työkaverin kanssa. Vuorot voivat olla pitkiä, joten sosiaaliset taidot ovat tilanteessa tärkeässä roolissa. Myös asiakkaiden kanssa tapahtuva vuorovaikutus tällaisessa asiakaspalveluammattissa on jatkuvaa. Asiakkaiden humaltuvuustila voi olla vaihtelevaa ja on tärkeä osata puhutella eri mielentiloissa olevia henkilöitä oikealla tavalla. Alkoholin aiheuttamat haitat voidaan jakaa itse käyttäjälle aiheutuviin haittoihin, kuten tapaturmiin, sairauksiin ja muihin ihmisiin kohdistuviin haittoihin. Tämä johtuu siitä, että alkoholin käyttö tapahtuu usein sosiaalisissa tilanteissa. Ottaessa huomioon suorat ja sosiaaliset haitat, on arvioitu alkoholin kokonaistaakan kansanterveydelle olevan suurempi kuin tupakoinnin. (Österberg & Härkönen 2022.)

Alkoholi voi muuttaa ihmisen persoonallisuutta ja käytöstä suuresti. Sen vaikutusta kuitenkin yksilöön on vaikea ennustaa, sillä siihen vaikuttavat monien asioiden summa, kuten mielialan, alkoholin määrän ja juomisen nopeuden. Alkoholi heikentää käyttäjän kontrollia ja impulsiivisuus lisääntyy. Tämän takia käyttäjä voi tehdä harkitsemattomia tekoja, sanoa asioita, joita ei tarkoita, sekä aiheuttaa riitaa ja mielipahaa. Negatiivinen käytös voi kohdistua myös tuntemattomiin ihmisiin. Henkilön reaktiota ja tapahtumien seurauksia on haastavaa ennakoida varsinkin, jos toinenkin osapuoli on myös päihtynyt. (Fressis 2024.) Muita yksittäiseen rajuun juomakertaan liittyviä haittoja ovat esimerkiksi alkoholimyrkytykset, tapaturmat ja väkivaltaisuuteen liittyvät asiat kuten tappelut. (Österberg & Härkönen 2022.)

Hyvä yhteisö ja sen kanssa toimeen tuleminen parantaa sosiaalista hyvinvointia. Kun ihmiset tulevat hyvin toimeen työyhteisössä, syntyy sen seurauksena toimiva me-henki. Tällaisessa työyhteisössä työntekijät välittävät toistensa viihtyvyydestä ja hyvinvoinnista ja yrittävät omalla toiminnallaan parantaa sitä. Töiden hyvin sujuminen myös helpottuu tämän seurauksena. Näiden asioiden onnistuessa, työpaikasta muodostuu tärkeä yhteisö, johon kiinnytään. (Haapavirta ym. 2023.)

4 KARAOKERAVINTOLA TYÖYMPÄRISTÖNÄ

Baarissa jokainen työpäivä on erilainen. Työntekijät voivat työskennellä esimerkiksi salissa, tiskillä tai varastossa. Näiden lisäksi esihenkilöille kuuluvat toimistotyöt, jotka sisältävät esimerkiksi työvuorojen suunnittelua ja kuormien tilausta. Baarissa työskentelyn luonteen vuoksi hektisiä tilanteita on monesti. Tähän vaikuttaa vahvasti asiakkaiden humalatila. (Työturvallisuuskeskus 2024.) Työajat painottuvat suuresti iltaan ja yöhön, jonka seurauksena normaali vuorokausirytmä on hyvin erilainen kuin päivätyötä tekevällä. Työn luonteen ja asiakkaiden humalatilan vuoksi on tärkeää osata käsitellä haastavia tilanteita niin fyysisesti, sosiaalisesti kuin psyykkisesti. (Työmarkkinatori 2023a.)

Työskentely on monesti fyysisesti raskasta. Se sisältää nostamista, kantamista, hankalia työasentoja, toistuvia työliikkeitä ja runsaasti kävelyä, sekä seisomista. Ruuhka-aikoina työn rytmittäminen ja taukojen pitäminen on haastavaa. Tämän seurauksena niin henkinen, kuin fyysinen kuormitus voi nousta runsaasti. Työn kiireellisyys on yleensä suoraa seurausta asiakkaiden määrästä. Välillä on tilanteita, jolloin henkilön täytyy työskennellä työpisteellään myös yksin. Tällöin vakivallan uhka ja stressitasot voivat nousta nopeammin ja korkeammalle kuin työparin kanssa työskennellessä. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

4.1 Asiakasryhmät

Joissain baareissa asiakasryhmät ovat vakiintuneet vahvasti ja tietyn ikäluokan ja sosiaalisen statuksen henkilöt käyvät vain tietynlaisissa baareissa. Toisaalta on myös paikkoja, joissa käy iältään ja statukseltaan hyvin erilaisia ihmisiä, kuten tutkimuksessamme käytetyssä karaokeravintolassa.

On tärkeää tietää millaisia asiakkaita töissäsi käy, jotta heidän tarpeitaan ja halujaan voidaan toteuttaa paremmin. Asiakassegmentointi tarkoittaa asiakkaiden jakamista sellaisiin ryhmiin, joissa olevilla henkilöillä on yhteisiä piirteitä, kuten ikä sukupuoli tai ostokäyttäytyminen. Näin yritys voi käyttää resurssejaan paremmin, lisäämään myyntiä, asiakastytyvyyttä ja vähentämään asiakaspoistumaa. (Venermo 2022.)

4.2 Karaoke ravintolan työntekijät

Työ on nopeatempoista, öihin painottuvaa ja sisältää paljon nopeita stressaavia tilanteita. Tällainen työ ei sovi kaikkien elämänrytmiin, jonka seurauksena vaihtuvuus on suurta. Ajatellaan myös, että ravintola-ala on nuorten ensimmäisiä ponnahtuslautoja työelämään. Baarissa työskennellessä, se ei välttämättä ole kuitenkaan se paras vaihtoehto, varsinkaan koulun ohella juuri iltaan ja yöhön painottumisen vuoksi, joka itsessään voi vaikuttaa yleiseen jaksamiseen muuttuvan vuorokausirytmien takia. Tämä taas pitkään jatkuessa voi johtaa työuupumukseen. (Uusitalo-Arola, Tuisku, & Rossi 2022.)

Moni baarityöntekijä tekee myös päivätöitä baarityöskentelyn ohella. Tietenkin työn luonteen takia sosiaalinen elämä voi hieman rajoittua, sillä baarityöntekijän tulee olla töissä silloin kuin muut ovat vapaalla, koska juuri silloin asiakasmäärä on korkea. Tulee muistaa, että baarityöntekijät ovat paikalla nimenomaan töissä, ei juhlimassa asiakkaiden kanssa. Monesti tämä saattaa unohtua mahdollisesti humaltuneilta asiakkailta, jotka haluaisivat jäädä juttelemaan ja tekemään tuttavuutta baarimikon kanssa vaikeuttaen baarityöntekijän työskentelyä.

5 ESIHENKILÖASEMA

Esihenkilöllä on yleisesti paljon vastuuta ja odotuksia. Nämä voivat monesti olla myös ristiriidassa keskenään. Heidän työnsä on sekoitus hallinnollisia, fyysisiä ja vuorovaikutuksellisia töitä. Ne sisältävät vastuuta esimerkiksi taloudellisista ja toiminnallisista asioista, perusarjen sujumisesta, työntekijöiden tukemisesta ja heidän hyvinvointinsa edistämisestä. Tähän sisältyy työturvallisuus ja erityistilanteet, kuten konfliktien selvittäminen. (Työterveyslaitos 2024d.) Jotta kaiken tämän pystyy suorittamaan baariympäristössä, tarvitsee esihenkilö hyvää taloudellista ajattelukykyä, sekä alan lainsäädännön ja säännösten tuntemusta. Tämän lisäksi hänen täytyy olla järjestelmällinen, itsenäinen ja kykenevä ilmaisemaan itseään selkeästi niin suullisesti, kuin kirjallisesti. (Työmarkkinatori 2023b.)

Esihenkilön pitää pyrkiä jatkuvasti kehittämään taitojaan, kuten perehdyttämistä, kuuntelemista ja vaikeisiin tilanteisiin puuttumista. Kaiken tämän lisäksi, alaiset odottavat häneltä oikeudenmukaisuutta, aitoutta, rohkeutta ja innostamista. (Yritysakatemia 2022.) Ravintolapäälliköksi päästäkseen tulee henkilöllä olla vahvaa ravintola-alan tuntemusta. Tätä voi hankkia joko käytännön työllä ja urakehityksellä tai suoraan restonomin AMK tutkinnolla. Ravintolapäällikkö on vastuussa kahvilan, ravintolan tai yökerhon toiminnasta, henkilökunnan johtamisesta, taloudellisesta tuloksesta ja tapahtumien organisoinnista. (Työmarkkinatori 2023b.)

Uran varrella esihenkilölle voi tulla haastavia tilanteita. Jotkin näistä ovat enemmän vakavia kuin toiset ja näissä tilanteissa on tärkeää muistaa, että edes esihenkilö ei näissä tilanteissa ole yksin. Myös esihenkilöllä pitää olla muita ammattilaisia ja sidosryhmiä, joilta hakea tarvittaessa apua. Tällaiset tilanteet tulee kuitenkin hoitaa ja niihin tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, sillä näiden tilanteiden pitkittyessä, voivat ne vaikuttaa motivaatioon ja ilmapiiriin heikentävästi. Kun nämä asiat hoidetaan asiallisesti ja reilusti, voivat ne loppujen lopuksi vahvistaa luottamusta esihenkilön ja työntekijän välillä. (Johtajuus.info 2024.) Tulevaisuuden esihenkilö osaa tutkia tulevia trendejä hyvissä ajoin, omistaa sosiaalista älykkyyttä, kansainvälisyyttä ja kykyä huolehtia niin omasta kuin työntekijöidensä hyvinvoinnista. (Yritysakatemia 2022.) Kun esihenkilö on valmistautunut tulevaan, nopeutuvat ja helpottuvat hänen oma kehityksensä työssään ja hänen työntekijöidensä työkyky entisestään. (Johtajuus.info 2024.)

Nykyaikainen johtaja toimii palveluammattissa, jossa hänen ei tarvitse tietää kaikkea. Nykypäivänä hyvän johtajan ydintehtävänä on auttaa alaisiaan loistamaan työssään, poistaa haitta- ja vaaratekijöitä heidän tieltään ja varmistaa, että jokainen alainen kykenee palvelemaan organisaation ydintavoitteita parhaalla mahdollisella tavalla. Tärkeää on myös seurata, että tiimin pelisäännöistä pidetään kiinni ja kaikkien rajoja kunnioitetaan. (Haapala 2023.) Modernin esihenkilön odotetaan olevan reilu ja oikeudenmukainen työn organisoinnin kanssa, esimerkillinen ja luotettava, pystyvän antamaan emotionaalista ja psykologista tukea, huolehtivan työntekijöistä, innoittava ja optimistinen. Hänen ei kuitenkaan odoteta olevan yli-ihminen, sillä hänen ryhmänsä voi kompensoida häneltä puuttuvia ominaisuuksia. (Manka & Manka 2016, 185.)

5.1 Johtamistyyli

Johtajana työskentely voi olla haastavaa sillä esihenkilönä joutuu tasapainottelemaan toimitusjohtajien asettamien tavoitteiden saavuttamisen ja tiiminsä johtamisen välillä. Myös työntekijöillä on erilaisia odotuksia esihenkilöiltään. Osa henkilöistä tarvitsee tarkkoja ohjeita, kun taas toiset tarvitsevat vain apua tarvittaessa ja arvostusta. Johtajien persoonallisuus vaikuttaa heidän johtamistyyliinsä, joka luo painetta heitä olemaan vakuuttavia johtotavassaan. (Parm 2022.)

Tapoja johtaa on erilaisia. Erilaiset työntekijät tarvitsevat erilaista johtamista pystyäkseen antamaan parhaan mahdollisen suorituksen työssään. Näitä tapoja ovat esimerkiksi *valmentava johtaminen*, jossa korostetaan työntekijän itsenäisyyttä ja jatkuvaa kehitystä, *visionäärinen johtaminen*, jossa annetaan suuntaviivat ja yhteinen näkemys, mutta annetaan työntekijöille vapautta työskentelyyn riittävän tuen avulla, *demokraattinen johtaminen*, jossa pyritään yhteiseen ymmärrykseen ja tavoitteisiin. Tämä kuitenkin toimii vain, kun esihenkilö uskaltaa tehdä itsenäisiä päätöksiä. *Määrätietoinen johtaminen*, joka sopii lyhytaikaisesti, kun tarvitaan nopeita tuloksia, *empaattinen johtaminen*, jossa pyritään antamaan emotionaalista tukea, mutta sen liiallinen käyttö voi heikentää työn tulosta, *autoritäärinen johtaminen*, joka toimii kriisitilanteissa, mutta voi johtaa pelkoon työntekijöissä ja heikentää työn tulosta, *neuvova johtaminen*, jossa esihenkilön mikromanagementointi voi ahdistaa työntekijöitä ja *tuuliviirimäinen johtaminen*, jossa johtaminen on nimellistä ja epäroivää, joka voi johtaa johtajan roolin heikentymiseen ja lopulta menetykseen. (Oikotie 2022.)

5.2 Esihenkilöaseman vaikutus omaan työhyvinvointiin

Esihenkilöön kohdistuu paineita omilta työntekijöiltään, sekä työnantajiltaan. Vastuu alaisista, työnantajan odotuksista ja tavoitteista, sekä odotukset osata johtaa tässä ja nyt samalla, kun katsoo tulevaisuuteen uusien haasteiden tai mahdollisuuksien varalle, on niin fyysisesti kuin henkisestikin kuormittavaa. Alaiset odottavat esihenkilön olevan tuki ja turva, koko ajan läsnä ja auttavan heitä kaikissa ongelmissaan. Esihenkilön tehtävä onkin kuunnella ja auttaa alaisiaan parhaansa mukaan. Työntekijät voivat purkaa joskus pahaan oloaan, pettymyksiään, epävarmuuttaan ja pelkoaan esihenkilöön. Hänen katsotaan monesti olevan syyllinen työpaikan sisäisiin ongelmiin ja hänen uskotaan voivan ratkaista ongelmat. Kaiken tämän keskellä on esihenkilön pysyttävä ymmärtävällisenä ja lähestyttävänä sekä samalla vahvana ja jämmäkkänä. (Pirinen 2024, 368–369.) Kun esihenkilöiden ja työntekijöiden väliset suhteet ovat positiiviset, on myös työ tehokkaampaa, motivoivampaa ja palkitsevampaa. (Pirinen 2024, 409.)

Esihenkilön hyvinvointi on keskeisessä osassa tehokasta johtamista, sillä hänen henkilökohtainen jaksamisensa vaikuttaa suoraan työntekijöiden ja koko työyhteisön hyvinvointiin. (Aarnikoivu 2013, 41–42.) Tämän takia on tärkeää, että esihenkilö kiinnittää huomiota myös omaan palautumiseensa ja työkuormaansa. Kun esihenkilö voi hyvin, kykenee hän paremmin kehittämään ja kokeilemaan uusia toimintamalleja hänen stressinsietokykynsä ollessa korkeampi ja hänen ollessa vastaanottavaisempi työntekijöitään kohtaan. Ajankäytön hallinta, töiden delegointi, työkuvan selkeyttäminen ja asioiden priorisointi ovat keskeisiä asioita esihenkilön jaksamisen tukemisessa. (Ahlroth & Havunen 2015, 194–195.) Tämä toimii myös toisinpäin. Työntekijän ollessa väsynyt ja motivaation ollessa vähissä, vaikuttaa tämä esihenkilöön negatiivisesti. (Pirinen 2024, 388.) Väsynyt esihenkilö voi olla reaktiivinen ja toimia ennalta arvaamattomalla tavalla. Ammattitaitoinen esihenkilö tunnistaakin omat rajansa ja on rehellinen itselleen. Tärkeää on päästä puhumaan näistä asioista esihenkilökollegoiden kanssa saadakseen vertaistukea. Tämän avulla voi päästä jakamaan hyviä johtamiskäytäntöjä. Riittämättömyyden tunnekin voi vähentyä huomattavasti, että samat asiat ovat myös muiden esihenkilöiden haasteena. Esihenkilön onkin hyvä muistaa osata tunnistaa oma hyvinvointi työssään, hyödyntää vertaisryhmiä voimavarana, jakaa kokemuksia ja etsiä omaa hyvinvointiaan ylläpitävät keinot. (Pirinen 2024, 104, 409.)

5.3 Esihenkilöaseman vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin

Johtaminen on vuorovaikutusta, jossa esihenkilöllä ja työntekijällä on omat roolinsa ja vaikutuksensa toisiinsa. Hyvä johtaminen luo hyviä työyhteisötaitoja. Työntekijöiden hyvät työyhteisötaidot ovat tärkeässä asemassa hyvän johtajuuden muodostumiselle. Esihenkilön tehtävä onkin luoda toimintaa varten toimivat olot ja resurssit työtehtävien hoitumiseksi. Samalla hänen täytyy kuitenkin saada työntekijänsä motivoitumaan yhteisiin tavoitteisiin. (Manka & Manka 2016, 177–179.) Esihenkilön tulee antaa työntekijälleen tilaa tuoda tunteensa julki avoimesti ja antaa heille mahdollisuus puhua ja tulla kuulluksi. Hänen tulee olla läsnä näkyvällä paikalla työyhteisössään, tuoden henkistä turvaa alaisilleen. (Pirinen 2024, 116–117.) Tämä onnistuu esihenkilön olemalla viisas johtamisessaan ja avoin keskustelulle työntekijöidensä kanssa siitä, mikä heille on tärkeää. Näitä keskusteluita voi hyödyntää jatkossa työntekijöiden toiveiden ja ammatillisen kehityksen tukemiseksi. (Haapavirta ym. 2023.)

Työyhteisössä esihenkilön keskeinen rooli on työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisessa. Hänen on tunnettava työntekijöiden työ ja ympäristö, sekä tunnistettava työhön liittyvät riskit ja voimavaratekijät. (Työterveyslaitos 2024e.) Esihenkilön ja työyhteisön tulee kiinnittää huomiota muutoksiin työntekijöiden käyttäytymisessä, sillä ne voivat olla merkkejä alentuneesta työhyvinvoinnin tasosta. Työhyvinvoinnin tason laskeminen voi ilmetä työyhteisössä poissaoloina, vuorovaikutuksesta vetäytymisenä, kognitiivisten kykyjen heikentymisenä ja haasteina muutoksien kohtaamisessa. (Terveystalo 2022.) Esihenkilön on tärkeää antaa varhaista tukea työntekijöilleen ongelmatilanteiden ja uupumuksen välttämiseksi. Monesti puuttumiseen näihin kuitenkin vaikuttaa epävarmuus siitä, onko reagointi tarpeen ja onko se niin sanotusti henkilökohtainen asia. Olennaista varhaisessa tuessa on, että yritys on kuvannut toimintatavan, miten toimitaan, kun herää huoli työntekijän jaksamisesta ja suoriutumisesta. Yleensä nämä asiat voidaan hoitaa joko kokonaan työyhteisön sisällä tai tarvittaessa mukaan voi ottaa eri terveydenhuollon palvelut. (Forma 2023, luku 4, Työkykyjohtamisen ydin.) Muita työkyvyn tukemisen vaiheita ovat tehostettu tuki ja työhön paluun tuki. Tehostettu tuki kohdistuu tilanteisiin, joissa työntekijällä olevien rajoitteiden vuoksi on aloitettava monialainen yhteistyö terveydenhuollon kanssa. Työhön paluun tuki keskittyykin sairaspöissaolon tai muun pidemmän poissaolon jälkeiseen työhön paluun sujuvuuteen. Esihenkilön onkin tärkeää seurata jatkuvasti työntekijöidensä jaksamista ja hyvinvointia, jotta erilaisilta haitoilta voitaisiin välttyä. (Työterveyslaitos 2024e.)

Suuri osa viestinnästä työpaikalla on ei-sanallista, joten esihenkilön on oltava tietoinen eleiden ja ilmeiden merkityksestä. Hänen viestintätyylinsä ja tavat, joilla hän käyttäytyy, ovat merkittävässä roolissa työyhteisön hyvinvointiin. (Mattila-Holappa & Valtanen 2020.) Esihenkilön tehtäviin kuuluu myös luoda ja ylläpitää työyhteisön luottamuksellista ja arvostavaa kulttuuria, joka edistää yhdenvertaisuutta ja avoimuutta. Kaikkien työntekijöiden tulee olla tasapuolisesti kuultuja riippumatta heidän kulttuuristaan, sukupuolestaan tai muista henkilökohtaisista tekijöistä. (Työterveyslaitos 2024e.)

6 VETO- JA PITOVOIMA

Yrityksen työntekijöiden vetovoima viittaa niihin asioihin, joilla yritys pyrkii houkuttelemaan uusia potentiaalisia työntekijöitä. Näitä asioita ovat esimerkiksi yrityksen maine, työehdot ja työympäristö. (Summit Staffing 2024.) Muita tapoja parantaa ehdokasjoukkoa on esimerkiksi palkkaamalla henkilöitä, joilla on valmista kokemusta työstä. Tämän seurauksena he pääsevät nopeasti työntekoon eivätkä vaadi niin pitkää perehdytystä. Yrityksen maineella on suuri merkitys työnhakijoiden määrään. Jos yleinen mielikuva yrityksestä on huono ja ihmisillä on huonoja kokemuksia siellä työskentelystä, liikkuu sana nopeasti muiden alan työntekijöiden välillä. Myös paremmalla ja neuvoteltavissa olevalla palkalla on mahdollista houkutella uusia hakijoita. Itse haastatteluprosessi on tärkeässä asemassa vetovoiman suhteen. Jos työnhakijalla ei ole aikaisempaa kokemusta tai tietoa yrityksestä, ensivaikutelman tulee olla hyvä palkkauksen mahdollisuuksien parantamiseksi. Yrityksillä on myös mahdollisuus tehdä yhteistyötä erikoistuneen rekrytointitoimiston kanssa, jonka avulla he voivat löytää ja palkata päteviä ja vaikeasti tavoiteltavia ehdokkaita. (Brio 2024.)

Yrityksen työntekijöiden pitovoima tarkoittaa yrityksen kykyä pitää osaavat työntekijät yrityksessä palkkaamisen jälkeen. Tämän aikaansaamiseksi tulee työntekijöiden tuntee itsensä sitoutuneiksi, arvostetuiksi ja tyytyväisiksi työhönsä. (Summit Staffing 2024.) Työntekijöiden pysyvyydellä organisaatio haluaa pitää tuottavat ja lahjakkaat työntekijät, sekä vähentää vaihtuvuutta luomalla positiivinen ilmapiiri, joka edistää sitoutumista. Pysyvyys on myös tärkeää tiimityön, yhtenäisyyden ja yhteisöllisyyden kannalta. Työntekijävaihtuvuuden ollessa korkealla, heikentyy organisaation kyky toteuttaa palvelujensa jatkuvuutta. Osaamisen menetys ja korvaavien työntekijöiden palkkaaminen ja kouluttaminen on organisaatiolle aina kalliimpaa, kuin vanhojen työntekijöiden pitäminen organisaatiossa. Työntekijöiden lähteminen voi heikentää myös moraalialia työyhteisössä, jonka seurauksena yhä useampi työntekijä lopettaa. (Gillis, Baker & Sutner 2024.) Työntekijöiden lopettaminen voi olla seurausta esimerkiksi riittämättömästä palkasta, kilpailukyvyttömistä eduista, tuen puutteesta, rajoitetuista urakehitysmahdollisuuksista tai tunnustuksen puutteesta.

Pitovoimaa voidaan parantaa kiinnittämällä huomiota esimerkiksi perehdytykseen ja kouluttamiseen, kilpailukykyiseen palkkaukseen, hyvään viestintään, tiimityön korostamiseen ja joustaviin työaikoihin. (Half 2024.) Keskeisiä strategioita työntekijöiden pysyvyyden edistämiseksi ovat myös erilaiset liiketoimintahyödyt, kuten tuottavuuden kasvu, moraalien paraneminen,

prosessien tehokkuus, asiakaskokemusten parantuminen, henkilöstökulujen väheneminen, liikevaihdon ja sijoitetun pääoman tuoton kasvu ja yrityskulttuurin yleinen paraneminen. (Gillis, Baker & Sutner 2024.) Aina työntekijän lopettaminen ei kuitenkaan johdu organisaatiosta, mutta jos he ovat saaneet hyvän kokemuksen työstään, voivat he tulevaisuudessa palata takaisin. (Half 2024.)

7 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA -MENETELMÄT

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työympäristön vaikutusta työhyvinvointiin ja tämän kautta henkilöstön pito- ja vetovoimaan. Tavoitteena on myös saada kehitysideoita työilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Kyseisiä tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa rekrytoinnissa.

Tutkimuskysymykset ovat: 1. Miten työyhteisö vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin? 2. Miten työhyvinvointia pystytään kehittämään? 3. Miten työyhteisö vaikuttaa pito- ja vetovoimaan? Tarkastellessa opinnäytetyön aikana kerättyä aineistoa pystyttiin sitä hyödyntämään vastauksien saamiseen aikaisemmin mainittuihin tutkimuskysymyksiin ja niiden avulla saatiin johtopäätöksiä aiheeseen. Aineisto sisälsi laadullista ja määrällistä tietoa. Henkilökunnan kyselyn tulokset litteroitiin ja analysoitiin. Esihenkilön haastattelu litteroitiin, mutta ei analysoitu. Tästä huolimatta voidaan todeta, että vastaukset olivat linjassa henkilökunnan kyselyn aineistoon opinnäytetyössä.

Henkilökunnan kyselyssä käytettiin kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia vaihtoehtoja. Kvantitatiivisissa kysymyksissä käytettiin asteikkoa erittäin hyvä - erittäin huono. Vastausasteikkoa kuitenkin hieman sovellettiin kysymyksen asettelun mukaan. Kysymyksissä selvitettiin henkilökunnan tuntemuksia työhyvinvoinnin, työyhteisön ja veto- ja pitovoiman näkökulmista.

Tiedonkeruussa käytettiin kyselytutkimustyökalu Webropolia henkilökunnan kyselyn toteuttamiseksi ja sähköpostiviestiä esihenkilön haastattelun toteuttamiseksi. Molemmat tiedonkeruut suoritettiin lokakuussa 2024. Kyselyssä pyrittiin saamaan vastauksia kysymyksiin koskien työhyvinvointia, työyhteisöä, pito- ja vetovoimaa, sekä työilmapiiriä. Esihenkilön haastattelu sisälsi 9 avointa kysymystä, jotka käsittelivät näitä samoja aiheita esihenkilön näkökulmasta.

Vastaajille esitettiin 7 kysymystä, joissa vaihtoehtoina oli erittäin hyvä – erittäin huono, tai sama asia muotoiltu erillä tavalla. Neljässä avoimessa kysymyksessä vastaaja pääsi vastaamaan omin sanoin kokemuksiinsa ja parannusehdotuksiinsa. Kahdessa monivalintakysymyksessä vastaaja pystyi vastaamaan useampaan vaihtoehtoon ja kirjoittamaan myös eri vastauksen vastauskenttään. Kysely sisälsi myös 4 kyllä-ei kysymystä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena oli löytää vastauksia ”miksi” ja ”miten” – kysymyksiin. Tutkimusmenetelmällä pyrittiin avaamaan vastauksia perusteellisemmin kuin kvantitatiivisella. Sen avulla pystyttiin tutkimuksessa tutkia taustalla piileviä syitä ja mielipiteitä ja se selvitti, miten ne konkreettisesti ilmenivät. Tämä ilmeni kyselytutkimuksessa avoimina kysymyksinä.

Opinnäytetyöhön soveltui sisällönanalyysi erityisesti tutkiessa kielellistä aineistoa. Sen avulla voitiin jäsenellä ilmiöön liittyviä sisältöjä ja rakenteita käyttäen erilaisia luokitteluja. Se sopii kvantitatiiviseen, että kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Leinonen, 2018.) Tämän seurauksena molemmat näistä valikoituivat opinnäytetyöhön. Numeeristen tietojen kerääminen ja analysoiminen on kvantitatiivisten menetelmien tarkoitus. Niiden avulla voidaan tehdä tilastollisia päätelmiä ja yleistettävyyden arviointia. Kvalitatiivisessa sisällönanalyysissa on tärkeimmässä osuudessa kokemusten ja tapahtumien tulkitseminen, eikä niinkään tutkittavien lukumäärä. (Abbadia, 2023.)

8 TULOKSET

Henkilökunnan kyselyyn (Liite 1) vastasi neljätoista seitsemästätoista työntekijästä, eli melkein kaikki karaokeravintolan työntekijöistä. Kysymykseen ”Kuinka pitkään olet ollut ravintola-alalla?” vastattiin vaihtoehtoista seuraavasti: 1-3 vuotta: 50 %, 4-6 vuotta: 35,7 %, 7-9 vuotta: 14,3 %, 10+ vuotta: 0 % (Taulukko 1).

Taulukko 1. Kuinka pitkään olet ollut ravintola-alalla?

	n	Prosentti
1-3 vuotta	7	50,0%
4-6 vuotta	5	35,7%
7-9 vuotta	2	14,3%
10+ vuotta	0	0%

Kysymykseen ”Millaiseksi tunnet työhyvinvointisi tällä hetkellä?” vastattiin vaihtoehtoista seuraavasti: Erittäin hyvä: 21,4 %, Hyvä: 57,2 %, Kohtalainen: 21,4 %, Huono: 0 %, Erittäin huono: 0 % (Taulukko 2).

Taulukko 2. Millaiseksi tunnet työhyvinvointisi tällä hetkellä?

	n	Prosentti
Erittäin hyvä	3	21,4%
Hyvä	8	57,2%
Kohtalainen	3	21,4%
Huono	0	0%
Erittäin huono	0	0%

Kysymykseen ”Kuinka hyvin työhyvinvointi on otettu mielestäsi huomioon normaalissa työvuorossa?” vastattiin vaihtoehdoista seuraavasti: Erittäin hyvin: 28,6 %, Hyvin: 50 %, Kohtalaisesti: 21,4 %, Huonosti: 0 %, Erittäin huonosti: 0 % (Taulukko 3).

Taulukko 3. Kuinka hyvin työhyvinvointi on otettu mielestäsi huomioon normaalissa työvuorossa?

	n	Prosentti
Erittäin hyvin	4	28,6%
Hyvin	7	50,0%
Kohtalaisesti	3	21,4%
Huonosti	0	0%
Erittäin huonosti	0	0%

Kysymykseen ”Millä tavalla olet kokenut työyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiisi?” vastattiin seuraavasti: Parantavasti: 92,9 %, Neutraalisti: 7,1 %, Heikentävästi: 0 % (Taulukko 4).

Taulukko 4. Millä tavalla olet kokenut työyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiisi?

	n	Prosentti
Parantavasti	13	92,9%
Neutraalisti	1	7,1%
Heikentävästi	0	0%

Kysymykseen ”Onko työyhteisösi jäsenen käytös joskus aiheuttanut halua vaihtaa työpaikkaa?” vastattiin seuraavasti: Kyllä: 28,6 %, Ei: 71,4 % (Taulukko 5).

Taulukko 5. Onko työyhteisösi jäsenen käytös joskus aiheuttanut halua vaihtaa työpaikkaa?

	n	Prosentti
Kyllä	4	28,6%
Ei	10	71,4%

Kysymykseen ”Millä tavoin olet itse pyrkinyt parantamaan työhyvinvointiasi?” saatuja esimerkkivastauksia ovat esimerkiksi: ”Huolehdin riittävästä levosta, ravinnosta ja nesteytyksestä. Hyvä asenne töihin lähtiessä ja keskittyminen omaan työhön ja suoritukseen muiden toiminnasta piittaamatta”, ja ”En juurikaan mitenkään, sillä haasteita ei ole juurikaan ollut.” (Taulukko 6).

Taulukko 6. Millä tavoin olet itse pyrkinyt parantamaan työhyvinvointiasi?

Vastaukset
Nukkumalla paremmin, huolehtimalla liikunnasta ja lepäämisestä työvuorojen välissä.
En osaa sanoa
Olemalla mukava muille työntekijöille
Lepo, omat rajat
Muistamalla syödä ja nukkua hyvin ja pitämällä lepopäiviä vuorojen välissä.
Syömällä hyvin ja tasapainottamalla elämää monien asioiden osalta semmoseksi tasapainoiseksi ja normaaliksi ja hyvinvoivaksi.
Huolehdin riittävästä levosta, ravinnosta ja nesteytyksestä. Hyvä asenne töihin lähtiessä ja keskittyminen omaan työhön ja suoritukseen muiden toiminnasta piittaamatta.
Nukkunut hyvin ja pitänyt itsestäni huolta.
Kertonut että haluan jonkun jakson ajan tehdä vähemmän tunteja
Nukkumalla tarpeeksi ennen työvuoroa.
Yrittänyt nukkua ja syödä riittävästi. Antanut aikaa palautumiselle.
En juurikaan mitenkään, sillä haasteita ei ole juurikaan ollut.
Pitämällä huolen sopivasta ruokavaliosta, unesta ja rentoutumisesta
Säännöllisillä ja terveellisillä elämäntavoilla.

Kysymykseen ”Millä tavoin koet, että työhyvinvointiasi voitaisiin parantaa yrityksen puolesta?” saatuja esimerkkivastauksia ovat esimerkiksi: ”Työssä ollaan pääsääntöisesti jaloillaan, joten mielestäni yritys voisi kustantaa esim. hyvät kengänpohjalliset ja vaikka mahdollistaa alennuksia hierojalle tms.” ja ”Asiat on mielestäni nyt jo hyvin. Vuoroja pystyy vaihtamaan ja sopimaan itselle sopiviksi, jos virta meinaa loppua.” (Taulukko 7).

Taulukko 7. Millä tavoin koet, että työhyvinvointiasi voitaisiin parantaa yrityksen puolesta?

Vastaukset
Välillä voisi olla useampia vapaapäiviä työvuorojen jälkeen. Usein saattaa olla vain yksi päivä vapaata pitkien työputkien välissä.
Kunnollinen työterveys
Puuttumalla huonoon käytökseen
Miehitys olisi kiireaikoina riittävä
Asiat on mielestäni nyt jo hyvin. Vuoroja pystyy vaihtamaan ja sopimaan itselle sopiviksi, jos virta meinaa loppua.
palkankorotus auttaisi asiaan ja jaksamiseen.
Työssä ollaan pääsääntöisesti jaloillaan, joten mielestäni yritys voisi kustantaa esim. hyvät kengänpohjalliset ja vaikka mahdollistaa alennuksia hierojalle tms.
En osaa sanoa, koska käyn vain satunnaisesti töissä.
Ehkä työntekijöiden tunteminen paremmin ja työntekijöiden ongelmien käsitteleminen työpaikalla vois olla joskus ihan hyvä asia
En osaa sanoa.
Jos työpaikka tarjoaisi hierontaseteleitä, niin tulis ehkä matalammalla kynnyksellä käytyä hieronnassa. Ei ois paikat jumissa.
Henkilökohtaisesti ei juurikaan mitenkään.
Kuuntelemalla enemmän työvuoroitoiveita
Työhyvinvoinnista pidetään mielestäni hyvää huolta osaavan johdon toimesta.

Monivalintakysymykseen ”Minkä vaihtoehdoista koet vaikuttavan eniten työhyvinvointiisi positiivisesti?” vastattiin seuraavasti: Työajat: 35,7 %, Työyhteisö: 100,0 %, Palkka: 14,3 %, Asiakkaat: 14,3 %, Joku muu, mikä? 0 % (Taulukko 8).

Taulukko 8. Minkä vaihtoehdoista koet vaikuttavan eniten työhyvinvointiisi positiivisesti?

	n	Prosentti
Työajat	5	35,7%
Työyhteisö	14	100,0%
Palkka	2	14,3%
Asiakkaat	2	14,3%
Joku muu, mikä?	0	0%

Monivalintakysymykseen ”Minkä vaihtoehdoista koet vaikuttavan eniten työhyvinvointiisi negatiivisesti?” vastattiin seuraavasti: Työajat: 28,6 %, Työyhteisö: 7,1 %, Palkka: 42,9 %, Asiakkaat: 57,1 %, Joku muu, mikä? 0 % (Taulukko 9).

Taulukko 9. Minkä vaihtoehdoista koet vaikuttavan eniten työhyvinvointiisi negatiivisesti?

	n	Prosentti
Työajat	4	28,6%
Työyhteisö	1	7,1%
Palkka	6	42,9%
Asiakkaat	8	57,1%
Joku muu, mikä?	0	0%

Kysymykseen: ”Millaisena koet työilmapiirin työpaikallasi?” vastattiin seuraavasti: Erittäin hyvä: 57,1 %, Hyvä: 42,9 %, Kohtalainen: 0 %, Huono: 0 %, Erittäin huono: 0 % (Taulukko 10).

Taulukko 10. Millaisena koet työilmapiirin työpaikallasi?

	n	Prosentti
Erittäin hyvä	8	57,1%
Hyvä	6	42,9%
Kohtalainen	0	0%
Huono	0	0%
Erittäin huono	0	0%

Kysymykseen ”Vietätkö aikaa kollegoiden kanssa töiden ulkopuolella?” vastattiin seuraavasti:
Kyllä: 92,9 %, Ei: 7,1 % (Taulukko 11).

Taulukko 11. Vietätkö aikaa kollegoiden kanssa töiden ulkopuolella?

	n	Prosentti
Kyllä	13	92,9%
Ei	1	7,1%

Kysymykseen ”Millaisena olet kokenut työskentelyn karaokeravintolassa?” vastattiin seuraavasti:
Erittäin hyvä: 50 %, Hyvä: 50 %, Kohtalainen: 0 %, Huono: 0 %, Erittäin huono: 0 % (Taulukko 12).

Taulukko 12. Millaisena olet kokenut työskentelyn karaokeravintolassa?

	n	Prosentti
Erittäin hyvä	7	50,0%
Hyvä	7	50,0%
Kohtalainen	0	0%
Huono	0	0%
Erittäin huono	0	0%

Kysymykseen ”Oletko kokenut saaneesi tarpeeksi tukea esihenkilöltäsi?” vastattiin seuraavasti:
Kyllä: 85,7 %, Ei: 14,3 % (Taulukko 13).

Taulukko 13. Oletko kokenut saaneesi tarpeeksi tukea esihenkilöltäsi?

	n	Prosentti
Kyllä	12	85,7%
Ei	2	14,3%

Kysymykseen ”Millaisena koit rekrytointiprosessisi?” vastattiin seuraavasti: Erittäin hyvä: 21,4 %, Hyvä: 57,2 %, Kohtalainen: 21,4 %, Huono: 0 %, Erittäin huono: 0 % (Taulukko 14).

Taulukko 14. Millaisena koit rekrytointiprosessisi?

	n	Prosentti
Erittäin hyvä	3	21,4%
Hyvä	8	57,2%
Kohtalainen	3	21,4%
Huono	0	0%
Erittäin huono	0	0%

Kysymykseen ”Miten rekrytointiprosessia voisi parantaa, jotta työnhakijoiden määrää voitaisiin lisätä?” saatuja esimerkkivastauksia ovat esimerkiksi: ”Näkyvyys on isoin asia ja meillä se on jo hyvällä tasolla. Ravintoloissa ja somessa pyörii infot avoimista paikoista. Myös työntekijät voivat asiasta kertoa kysyttäessä ja ohjata mahdolliset hakijat oikeaan suuntaan.” ja ”Lisätä työvoimaa sinne esimiespuolelle nii ei tarvisi yhden henkilön tehdä 5 ihmisen työtä :).” (Taulukko 15).

Taulukko 15. Miten rekrytointiprosessia voisi parantaa, jotta työnhakijoiden määrää voitaisiin lisätä?

Vastaukset
Mielestäni rekrytointiprosessi on tällä hetkellä hyvä.
En osaa tähän vastata, mutta ylipäättään ravintola-ala on sellainen johon ei ihan hirveästi tunkua ole, koska palkka on huono ja työpäivät tosi kiireisiä mikä ei kaikille sovi. Ja tästä johtuen saattaa olla niin että kaikki pääsee töihin jotka vain hakemusta laittaa, ja se ei välttämättä kovin hyvä asia ole
En tiedä
Se voisi olla selkeämpi.
Näkyvyys on isoin asia ja meillä se on jo hyvällä tasolla. Ravintoloissa ja somessa pyörii infot avoimista paikoista. Myös työntekijät voivat asiasta kertoa kysyttäessä ja ohjata mahdolliset hakijat oikeaan suuntaan.
Ehkä näkyvämpää markkinointia avoimena olevista työpaikoista.
En osaa vastata.
En osaa sanoa.
Lisätä työvoimaa sinne esimiespuolelle nii ei tarvisi yhden henkilön tehdä 5 ihmisen työtä :)
-
En kyllä keksi tähän mittää :(
Mahdollisesti aktiivisemmalla mainostuksella avoimista paikoista yrityksen somessa.
.
En nää merkittävää tarvetta prosessin muutoksille....

Kysymykseen ”Miten koet, että työntekijöiden pysyvyyttä voitaisiin edistää?” saatuja esimerkkivastauksia ovat esimerkiksi: ”Ehkä sillä että tällä alalla voisi edetä johonkin, ja mitä enemmän vastuuta tulee työssä niin sen pitäisi näkyä myös palkassa, ja näin ei hyvin usein ole. Monelle ravintola-ala on vain väliaikainen työ koska palkka on huono ja sitä tehdään usein esimerkiksi opintojen ohella.” ja ”Kattavampi perehdytys.” (Taulukko 16).

Taulukko 16. Miten koet, että työntekijöiden pysyvyyttä voitaisiin edistää?

Vastaukset
Paremmalla palkkauksella.
Ehkä sillä että tällä alalla voisi edetä johonkin, ja mitä enemmän vastuuta tulee työssä niin sen pitäisi näkyä myös palkassa, ja näin ei hyvin usein ole. Monelle ravintola-ala on vain väliaikainen työ koska palkka on huono ja sitä tehdään usein esimerkiksi opintojen ohella.
Parantamalla työyhteisöä
Huolehtia työyhteisön jaksamisesta ja noteerata hyvä suoriutuminen
Tarjoamalla monipuolista tekemistä ja opetusta roolista huolimatta. Myös keskusteluseura on tärkeää.
Luotettaville työntekijöille pitäisi ehkä antaa enemmän vastuuta esimiesten puolelta.
Kattavampi perehdytys.
Tarjota enemmän tunteja.
Ehkä näyttämällä työntekijöille, että heidän työtä oikeasti arvostetaan jollain tavalla :D
-
Yleisesti nostamalla ravintola-alan palkkoja.
En näe tämän olevan mahdollista johtuen pääosin siitä että ulkopuolisten näkemys ja realiteetti työstä eivät kohta. Ihmiset tajuavat hyvin nopeasti todellisuuden aloitettuaan ja jäävät sen seurauksena pois.
Hyvillä eduilla sekä joustavuudella
Tarjoamalla laajemmat ja kannustavammat edut työntekijöille.

Kysymykseen ”Koetko voitavasi palautua tarpeeksi ennen seuraavaa työvuoroa?” vastattiin seuraavasti: Kyllä: 64,3 %, Ei: 35,7 % (Taulukko 17).

Taulukko 17. Koetko voitavasi palautua tarpeeksi ennen seuraavaa työvuoroa?

	N	Prosentti
Kyllä	9	64,3%
Ei	5	35,7%

Esihenkilön haastattelussa saatiin vastaukset esitettyihin kysymyksiin. (Liite 2). Ensimmäisenä kysymyksenä oli: Millaisena olet kokenut työhyvinvointisi työskennellessäsi esihenkilönä? Johon esihenkilö vastasi ”Kun työ on mielekästä, pysyy siinä mielenkiinto ja töissä on mukava olla. Vapaa-aika suhteutettuna töihin, jotta palautuminen on riittävää”.

Seuraava kysymys oli: Onko esihenkilötyö vaikuttanut hyvinvointiisi töiden ulkopuolella? Miten, miksi? Tähän esihenkilö vastasi seuraavasti ”Töistä palautuminen on tärkeää, terveelliset elämäntavat ja hyvät yöunet. Niillä pääsee jo pitkälle!”

Kysymykseen: Miten olet pyrkinyt parantamaan työhyvinvointiasi, vastasi hän seuraavasti ”Edelliseen viitaten, on hyvin tärkeää antaa itsensä palautua hyvin vapaa-ajalla. Kun palautuminen on kunnossa, jaksaa töissäkin paremmin”.

Kysyttäessä millaisena esihenkilö kokee työyhteisön karaokeravintolassa, hän vastasi ”Työyhteisö on toimiva ja työ on kaikille mielekästä. Työtehtäviä/työpisteitä vaihdellaan, jotta mielenkiinto säilyy”.

Hänen mielipiteensä työyhteisönsä nykyiseen hyvinvoinnin tilaan ja sen näkymiseen työnteossa vastasi hän seuraavasti ”Koen työyhteisön kyllä hyvinvoivaksi. Asioista voidaan keskustella, luottamusta löytyy molemmin puolin, työt hoidetaan hyvällä fiiliksellä alusta loppuun, toisia tsemptataan ja tuetetaan. Työt tehdään yhteistyönä”.

Kysymykseen ”Miten työyhteisö vaikuttaa hänen omaan työhyvinvointiinsa”, hän vastasi ”Töihin on ollut aina mukava tulla, kun työyhteisö on toimiva ja toisiin voidaan luottaa ja tukeutua”.

Kysyttäessä esihenkilön omasta toiminnastaan työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseksi kertoi hän seuraavasti ”Pyrin esimiehenä olemaan reilu, helposti lähestyttävä, positiivinen ja luotettava. Olen aidosti kiinnostunut kuulemaan, miten työkavereillani menee elämässä”.

Hänen näkemyksensä karaokeravintolan pysyvyyden parantamiseen oli seuraava ”Tärkeintä on tukea työntekijöitä, antaa vastuualueita, sekä auttaa heitä tekemään työnsä parhaalla mahdollisella tavalla”.

Hän kertoi optimaalisimman työntekijän karaokeravintolassa olevan seuraavanlainen ”Reipas ja iloinen asenne vie jo pitkälle, lisäksi paineensietokyky kiireisinä iltoina. Hyvä olla myös pilkettä silmäkulmassa ja hyvät vuorovaikutustaidot!”

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Analysoimalla työntekijöiden kyselyn vastaukset sisällönanalyysilla, voidaan vastata opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Kaikki vastaukset käytiin läpi ja niitä tutkittiin tutkimuskysymysten kautta. Tämän jälkeen kerättiin kokoavia vastauksia ja muunnettiin ne järkeväksi kokonaisuudeksi. Johtopäätökset tutkimuskysymyksiin käytiin läpi aina kaikkein sopivimpien kysymysten analysoinnin jälkeen.

9.1 Miten työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin?

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli miten työyhteisö vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin? Yli puolet vastaajista kertoi työhyvinvointinsa olevan hyvä tällä hetkellä, jonka voidaan katsoa olevan muiden vastaajien mukaan ainakin osittain tulosta hyvästä työyhteisöstä. (Taulukko 2). Työyhteisöllä koettiin olevan suuri merkitys koettuun työhyvinvointiin ja sen katsottiin olevan melkein kaikkien vastaajien mielestä parantava tekijä heidän työhyvinvoinnilleen. Tämä kysymys on käytännössä suoraan verrattavissa itse tutkimuskysymykseen ja antaa siihen suoraan vastauksen. (Taulukko 4). Myös suurin osa vastaajista ei ole kokenut joutuneensa työyhteisönsä vuoksi miettimään työpaikan vaihtoa. (Taulukko 5). Tämä näkyy myös siinä, että melkein kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät viettävät kollegoidensa kanssa aikaa vapaa-ajalla. (Taulukko 11). Näiden vastauksen perusteella voidaan todeta kollegoiden olevan myös ystäviä keskenään ja nauttivan toistensa seurasta, kertoen hyvästä työyhteisöstä. Yleisesti ajatellen ystävien kanssa työskentely tuottaa sosiaalista hyvinvointia, joka suhteessa parantaa työhyvinvointia.

Työilmapiiriin koettiin olevan joko erittäin hyvä tai hyvä vastausten perusteella. (Taulukko 10). Tätä vastausta tukee henkilökunnan vastaukset kokemuksiinsa karaokeravintolassa työskentelystä, johon kaikki vastasivat työskentelyn olevan joko hyvää tai erittäin hyvää. (Taulukko 12). Nämä vastaukset ovat suoraan yhteydessä ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ja antavat siitä melko selkeän kuvan. Työntekijät nauttivat ravintolassa työskentelyssä ja sillä on vaikutusta työhyvinvointiin, ja vastakkain hyvä työhyvinvointi saa työntekijästä positiivisemmän ja tuottavamman, joka taas vaikuttaa positiivisesti työyhteisön kanssa toimeen tulemiseen.

Työyhteisön katsottiin olevan kaikkien vastaajien mielestä positiivisesti vaikuttavin asia työhyvinvointiin ja vain yksi henkilö koki työyhteisön olevan samaan aikaan negatiivisesti ja positiivisesti vaikuttava asia. (Taulukko 8 ja Taulukko 9). Tämä vahvistaa käsitystä työyhteisön vaikutuksesta hyvinvointiin ja täten myös työhyvinvointiin. Jos työntekijä kokisi työyhteisön vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiinsa, ei voida olettaa hänen jaksavan työskennellä työyhteisönsä kanssa pitkään. Enemmistö työntekijöistä koki saaneensa tarpeeksi tukea esihenkilöltään. (Taulukko 13). Tämä kertoo luottamuksesta ja hyvistä väleistä esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Kun työntekijä saa huoliinsa ja ongelmiinsa tarpeeksi tukea esihenkilöltään, voidaan odottaa sen vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin.

Näistä saaduista vastauksista voidaan todeta, että työyhteisöllä on suora vaikutus työhyvinvointiin. Henkilökunta kokee työyhteisön olevan painavimpia tekijöitä työhyvinvoinnin kehittämisessä ja jaksamisen tukemisessa niin vapaa-ajalla, kuin töissäkin. Saatujen positiivisten vastauksien mukaan voidaan siis todeta tässä tapauksessa vahvan ja positiivisen työyhteisön parantavan työhyvinvointia. Jos työyhteisö olisi heikompi eivätkä työntekijät tulisi keskenään toimeen, myös odotetut vastaukset olisivat heikompia työhyvinvoinnin kannalta.

9.2 Miten työhyvinvointia pystytään kehittämään?

Toiseen tutkimuskysymykseen ”Miten työhyvinvointia pystytään kehittämään?” saatiin vastauksia pääosin avointen kysymysten avulla. Vastaajat olivat pyrkineet itse kehittämään omaa työhyvinvointiaan terveellisten elämäntapojen, kuten riittävän nukkumisen, nesteytyksen, levon, liikkumisen ja syömisen avulla. Myös positiivisella asenteella töihin lähtiessä ja työyhteisön kanssa keskustelemisen positiiviseen sävyyn koettiin olevan suuri merkitys työhyvinvoinnin suhteen. Työnantajalle suoraan omien tarpeiden ilmaiseminen esimerkiksi työvuorojen suhteen koettiin myös tärkeäksi. (Taulukko 6). Vastaukset osoittavat pitkälti työntekijöiden tapoja parantaa omaa työhyvinvointia, ja ne koostuvat suurimmaksi osaksi asioista, joita tehdään ennen työpäivän alkua. Fyysisten ja psyykkisten asioiden merkitys oli suuri, kuten lepo ja ravinto. Esihenkilön rooli myös nousi esille ja tärkeys ilmaista oman työhyvinvoinnin tilaa hänelle aktiivisesti, jotta hän voi tarvittaessa suorittaa toimenpiteitä yksilön tai yhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Vastaajien mielteitä työnantajan vaikutuksesta työhyvinvointiin oli monia erilaisia. Osa vastaajista oli täysin tyytyväisiä toteutuneeseen työhyvinvointiin, kun taas toiset toivoivat mahdollisia fyysistä terveyttä parantavia etuja kuten pohjallisia kenkiin ja hieronta-alennuksia. Myös vapaapäivien rytmittämistä

toivottiin parannettavaksi, jotta pitkien työputkien välissä olisi useampi vapaapäivä. (Taulukko 7). Vapaapäivien ja levon merkitys nousee esille uudestaan näissä vastauksissa. Ilman tarvittavaa lepoa ei työhyvinvointi voi pitkällä aikavälillä mennä kuin huonommaksi.

Esihenkilön positiivinen vaikutus näkyy myös vastauksissa kysymykseen, jossa kysyttiin esihenkilön antamasta tuesta. Reilusti yli puolet työntekijöistä vastasi saavansa tarpeeksi tukea esihenkilöltään. (Taulukko 13). Aikaisempien vastausten perusteella tämä kertoo siitä, että työntekijät ovat aktiivisesti menneet kertomaan huolistaan ja vaikeuksistaan esihenkilölle, joka on vuorostaan tarjonnut apua näihin ongelmiin onnistuneesti.

Yli puolet vastaajista koki myös voivansa palautua ennen seuraavaa työvuoroaan. (Taulukko 17). Tästä voidaan päätellä, että suurimmalla osalla heistä on osaamista ja valmiutta pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan työvuorojen välissä, mikä edesauttaa työvuorossa jaksamista ja täten työhyvinvointia. Yleisesti työntekijät olivat kokeneet, että jo tässä vaiheessa heidän työhyvinvointinsa oli otettu hyvin huomioon normaalissa työvuorossa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. (Taulukko 3).

Kaiken kaikkiaan työhyvinvoinnin koetaan olevan yleisesti hyvällä tasolla, mutta työntekijöillä oli pieniä parannusehdotuksia. Näistä yleisimpiä olivat esimerkiksi työterveyden parannukset ja työvuorojen määrät. Osa näistä ovat asioita, joita ei suoranaisesti voida nopeasti parantaa, esimerkiksi työvuorojen määrä ja rytmitys henkilöstön määrän vuoksi. Tämä tuli tarkempaan tarkasteluun käydessä läpi pito- ja vetoaivoa. Osa näistä on taas mahdollisesti helpompi toteuttaa, kuten toive kenkien pohjallisten tarjoamisesta työntekijöille, mutta osa kehitysideoista oli palkkaan ja urakehitykseen liittyviä, jotka vaatisivat koko yrityksen laajuisia muutoksia, joten niitä on hankalampi toteuttaa. Nykyinen toiminta työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sen yleinen taso tällä hetkellä sai vastaajilta myös kehuja. (Taulukko 7). Suurin osa vastanneista työntekijöistä oli toiminut alalla 1–6 vuotta. (Taulukko 1). Tästä voidaan myös todeta heidän kerenneen kokea erilaisia työhyvinvoinnin tapoja, joka lisää luottamusta vastauksiin. Tärkeimmiksi asioiksi työhyvinvoinnin kehittämisessä koettiin oma panostus itsestään huolehtimiseen ravinnon, levon ja liikkumisen avulla, mutta myös kyky kertoa huolistaan esihenkilölle, jotta parannuksia voidaan tehdä. Vuorovaikutuksen tärkeys ja sen kehittäminen on suuri osa työhyvinvoinnin kehittämistä.

9.3 Miten työyhteisö vaikuttaa pito- ja vetovoimaan?

Kolmas tutkimuskysymys oli ”Miten työyhteisö vaikuttaa pito- ja vetovoimaan?” Tähän kysymykseen saatiin vastauksia pääosin henkilökunnan kyselyn avoimista kysymyksistä. Tämän suhteen suurin osa vastaajista oli samaa mieltä ja halusivat lisää ja parempia etuja, sekä noteerauksia hyvistä suorituksistaan, jotta pysyvyys olisi suurempaa. Puhetta oli palkkojen yleisestä nostamisesta, perehdytyksen parantamisesta, työvuorojen lisäämisestä ja keskusteluseuran tärkeydestä. (Taulukko 16). Keskusteluseuran tärkeyden nouseminen vastauksista kertoo jo itsessään työyhteisön tärkeydestä pysyvyyden suhteen. Työyhteisöä katsottiin positiivisella tavalla pysyvyyden suhteen. Muuten vetovoiman suhteen työntekijät kokivat, että aktiivisemmalla ja monipuolisemmalla vapaiden työpaikkojen mainostamisen lisäämisellä voitaisiin lisätä työnhakijoita. Sosiaalisessa mediassa todettiin olevan jo melko hyvin markkinointia työpaikoista, mutta monipuolisuutta kaivattiin lisää.

Samaan aikaan pohdittiin ravintola-alaa kokonaisuutena työhakijan näkökulmasta. Ravintola-alan katsottiin olevan matalan palkkansa ja kiireisten työvuorojen takia yleisesti huonosti puoleensa vetävä ala. Tästä seuraavan vähäisen hakijamäärän myötä töihin katsottiin otettavan melkein kaikki hakemusta laittavat, mikä koettiin pitkässä juoksussa olevan huonoa pitovoiman suhteen, sillä todellisuus alan kiireisyydestä ja palkasta tulevat monelle vasta ensimmäistä kertaa alalle tulevalle yllätyksenä. Työntekijöiden keskuudessa toivottiin myös nykyisten työntekijöiden tekevän aloitteita uusien työntekijöiden saamiseksi levittämällä avoimista paikoista sanaa tutuilleen ja kaikille alasta kiinnostuneille. (Taulukko 15). Tämä kertoo lisää työntekijöiden välisistä hyvistä suhteista keskenään. Työntekijät pystyvät keskustelemaan uusien työntekijöiden hankkimisesta keskenään ja odottavat toisiltaan toimia lisätäkseen työntekijöitä. Työntekijöiden voidaan olettaa tietävän, mitä ravintolatyö vaatii henkilöltä ja täten saada tarvittavien kriteerien täyttäviä henkilöitä harkitsemaan töihin tulemistakin paremmin, kun taas henkilön, joka ei tiedä millaiseen työhön on tulossa.

Suurin osa vastaajista koki oman rekrytointiprosessinsa olleen hyvä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. (Taulukko 14). Tämä on merkki onnistuneesta rekrytointiprosessista, kun siihen pisteeseen työnhakija pääsee. Tavoitteena on kuitenkin saada lisää hakijoita, jotta onnistunut prosessi voidaan suorittaa.

Saaduista vastauksista voidaan todeta työyhteisöllä olevan positiivinen vaikutus pito- ja vetovoimaan. Työntekijät kokevat hyvän työyhteisön vetävän lisää työvoimaa ja odottavatkin

toistensa kertovan hyvästä työyhteisöstään myös tutuilleen ja ystävilleen. Muiden kuullessa hyvistä työoloista- ja yhteisöstä, työnhakijoiden määrän voidaan olettaa nousevan. Kun uudet työntekijät ovat päässeet töihin ja heidän huomatessaan työyhteisön positiivisen vaikutuksen heihin, lisää se samalla pitovoimaa. Tämä toimii myös päinvastaisesti. Jos työyhteisö ei ole toimiva, ei työntekijän voida odottaa pysyvän työpaikassa pitkään, sillä huono työyhteisö vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin ja täten yleiseen jaksamiseen ja motivaatioon tehdä töitä.

10 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työyhteisön vaikutusta koettuun työhyvinvointiin, miten työhyvinvointia voidaan kehittää ja työyhteisön vaikutusta pito- ja vetovoimaan oululaisessa karaokeravintolassa. Aineistonkeruu, joka sisälsi esihenkilön haastattelun ja henkilökunnan kyselyn toteutettiin opinnäytetyön aikana ja aikaisempaa aineistoa ei ollut. Opinnäytetyön kirjoittaja koki, että opinnäytetyön tavoitteessa onnistuttiin ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset.

Henkilökunnan kyselyn avulla oli mahdollista saada näkemyksiä työntekijöiden tämänhetkisistä kokemuksista ravintola-alalta ja heidän yleisestä jaksamisestaan. Kysely myös osoitti, että muutoksille on kysyntää työntekijöiden keskuudessa. Yleinen kokemus työyhteisön vaikutuksesta työhyvinvointiin itsessään oli varsin positiivinen ja moni työntekijä ilmaisi työyhteisön olevan yksi tärkeimmistä asioista tukemassa töissä jaksamista ja työhyvinvointia. Itse työn koettiin kuitenkin olevan raskasta ja pitkällä aikavälillä uuvuttavaa mutta samalla palkitsevaa. Tästä voidaankin todeta, että työyhteisöllä on suuri merkitys työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Tämä vaikutus työhyvinvointiin on kuitenkin ilmeinen, jo ilman tutkimustakin. Ravintolatyön nopeatempoisuuden ja kiireisyyden vuoksi kirjoittajan mukaan oli tärkeää tutkia eri asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Ravintola-ala on varsin sosiaalinen ala, joka vaatii paljon yhteistyötä ja kontaktia muihin ihmisiin. Tämän takia oli tärkeää tutkia työyhteisöä ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvointia on muutenkin tärkeä tutkia aika ajoin ja selvittää miten työntekijät jaksavat niin henkisesti kuin fyysisestikin. Hyvä työhyvinvointi kuuluu kaikille ja ihmisten pitäisi voida hyvin työssään ulkoisista tekijöistä huolimatta.

Opinnäytetyön kirjoittaja koki myös hyödylliseksi kuulla esihenkilön mielipiteen ja näkemyksen näistä asioista, joita käsiteltiin hänelle esitetyissä kysymyksissä haastattelun yhteydessä. Tekijä päätti sisältää haastattelun opinnäytetyöhön, sillä tämän avulla pystyttiin vertailemaan työntekijöiden näkemyksiä esihenkilön näkemyksiin. Tämä toi myös opinnäytetyöhön mahdollisuuden pieneen vastakkaisasetteluun työntekijöiden ja esihenkilön välille. Isompia erimielisyyksiä tai poikkeavuuksia ei vastauksissa kuitenkaan loppujen lopuksi ollut, mikä kertoo kirjoittajan mielestä hyvästä yhteisymmärryksestä esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Esihenkilön antamat vastaukset voivat antaa tietoa myös työntekijöille, jotta he ymmärtävät työyhteisöä ja pito- sekä vetovoimaa hänen näkökulmastaan. Varsinkin, kun tutkimuksen karaokeravintolassa esihenkilö työskentelee monesti työntekijöiden kanssa yhdessä tiskillä, on tärkeää nähdä, miten

hän on itse huomannut työhyvinvoinnin ja työyhteisön asiat ja miten hän on itse toiminut parantaakseen toimintamalleja entisestään.

Työhyvinvointi on tärkeässä osassa hetki hetkeltä kiireellisempää maailmaa ja on tärkeä pitää siitä huolta niin yksilöllisellä kuin yhteiskunnallisella tasolla. Työyhteisön vaikutus tähän varsinkin kiireisellä ravintola-alalla on suuri, kuten kyselytutkimuksesta havaittiin. Vastauksista nähdään suoraan sen tärkeys niin työssä ollessa kuin sen ulkopuolisessa elämässä. Työyhteisön koetaan olevan suuri voimavara, joka näyttäytyy myös töiden ulkopuolella yhteisönä ja ystävinä. Kirjoittaja on myös itse kokenut tämän ollessaan töissä noin vuoden ajan kyseisessä karaokeravintolassa. Toisista pidetään huolta ja työyhteisö muuttuu työpäivän päättyessä kaveriyhteisöksi, sillä toisiin pidetään aktiivisesti yhteyttä myös töiden ulkopuolella. Työpäivän aikana keskustelu on jatkuvaa työyhteisön kanssa varsinkin, kun useasti töitä tehdään yhdessä työparin kanssa tiskillä.

Ravintola-alalle ja varsinkin baareihin tarvittaisiin lisää osaajia, niin kuin vastauksista saatiin selville. Yksi vastaus osoittikin, että johtotasolle ravintolassa tarvittaisiin lisää työntekijöitä, jotta yhden henkilön ei tarvitsisi tehdä viiden henkilön työtä. Tämä kuvastaa kirjoittajan mielestä huutavaa tarvetta osaajille. On kuitenkin ymmärrettävää, että ala ei sovi kaikille ja alan todellisuus ei monelle ole itsestään selvää, jonka myötä vaihtuvuus on suurta. Suuri osa työntekijöiden ilmaisemista toivomuksista voitaisiinkin toteuttaa vain palkkaamalla lisää työntekijöitä. Lisää työntekijöitä saataisiin panostamalla vielä entistä enemmän markkinointiin ja näkyvyyteen. Kuitenkin on tarpeen pitää huolta myös perehdytyksestä ja siitä, kenet ylipäättensä palkkaa. Heikosti suoriutuva työntekijä rasittaa niin itseään kuin muita työntekijöitä. Tämän seurauksena voi kaikkien työntekijöiden tehokkuus ja työmotivaatio laskea. Tästä syystä on tärkeää palkata motivoituneita, alasta kiinnostuneita ja tehokkaita työntekijöitä.

Opinnäytetyön kirjoittaja koki työn tukevan hänen oppimistaan hyvin ja olevan sellainen, jossa pääsi toteuttamaan jo oppimaansa sisältöä samalla, kun oppi uutta. Hän koki, että työ kehitti käytännöllisellä tavalla hänen itsenäisen työskentelynsä taitoja ja ajanhallintaa. Opinnäytetyötä jouduttiin kuitenkin rajaamaan hieman työskentelyn aikana, jotta se saatiin suoritettua järkevästi loppuun asti. Aihe oli kirjoittajalle tärkeä, sillä työyhteisön merkitys hänelle työssään on erittäin suuri. Aihe valikoitui kirjoittajalle melko nopeasti, mutta aiheen suunta ja tarkoitus muovautuivat ajan kanssa. Hän halusi tehdä tutkimuksen tärkeästä aiheesta, jota muutkin yritykset voivat käyttää käytännössä oman työhyvinvointinsa kehittämiseen ja tutkimiseen. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö

opetti paljon kirjoittajalle työhyvinvoinnista, työyhteisöjen rakenteesta, esihenkilötyöstä ja pito- sekä vetovoimasta ja toivoo, että työ toimii apuvälineenä myös muille aiheesta kiinnostuneille.

LÄHTEET

Aarnikoivu, Henrietta. 2013. Keskity olennaiseen, esimies. Helsinki: Talentum. Hakupäivä 9.8.2024. Storytel. Vaatii käyttöoikeuden.

Abbadia, Jessica 2023. Mitä eroa on: Kvalitatiivinen vs. kvantitatiivinen tutkimus? Mind the Graph 24.7.2023. Hakupäivä 10.10.2024. <https://mindthegraph.com/blog/fi/kvalitatiivinen-vs-quantitatiivinen-tutkimus/>

Ahlroth, Minea & Havunen Risto 2015. Pomo puun ja kuoren välissä. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 9.8.2024. Storytel. Vaatii käyttöoikeuden.

Aro, Miia 2023. Tupakka ja sairaudet. Terveyskirjasto. Duodecim 18.4.2023. Hakupäivä 21.7.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01066>

Brio 2024. Top 10 Tips for Successful Employee Attraction. Hakupäivä 16.8.2024. <https://briogrp.com/top-10-tips-for-successful-employee-attraction/>

Cedeño, Solimar 2022. 5 tapaa, joilla melu vaikuttaa terveyteen. Askel terveyteen 17.9.2022. Hakupäivä 19.7.2024. <https://askelterveyteen.com/5-tapaa-joilla-melu-vaikuttaa-terveyteen/>

Fressis 2024. Alkoholien sosiaaliset haitat. Hakupäivä 26.7.2024. <https://www.fressis.fi/tietopankki/alkoholi/alkoholin-sosiaaliset-haitat/>

Forma, Pauli 2023. Johtajan työkykykirja. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 10.8.2024. Storytel. Vaatii käyttöoikeuden.

Gillis, Alexander, Baker, Pam & Sutner, Shaun 2024. Employee retention. TechTarget. 4.2024. Hakupäivä 14.8.2024. <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/employee-retention>

Haapala, Anu 2023. Mikä mietityttää tuoretta esihenkilöä? Aalto University Executive Education and Professional Development 3.10.2023. Hakupäivä 31.7.2024. <https://www.aaltoee.fi/aalto-leaders-insight/2023/mika-mietityttaa-tuoretta-esihenkiloa>

Haapavirta, Mari, Kaisanlahti, Anne, Hoffren, Jaana & Kiviniemi, Liisa 2023. Yhteisöllisyys syntyy hyvin johdetussa, vuorovaikutteisessa työyhteisössä. OAMK Journal 21.8.2023. Hakupäivä 26.7.2024. <https://vanha.oamk.fi/oamkjournal/2023/yhteisollisyys-syntyy-hyvin-johdetussa-vuorovaikutteisessa-tyoyhteisossa/>

Half, Robert 2024. 14 Effective Employee Retention Strategies. RobertHalf 15.7.2024. Hakupäivä 14.8.2024. <https://www.roberthalf.com/us/en/insights/management-tips/effective-employee-retention-strategies>

Johtajuus.info 2024. Vaikeat esimiestilanteet. Hakupäivä 31.7.2024. <https://johtajuus.info/johtajuus-ilmiona/esimiehen-rooli-ja-tehtavat/vaikeat-esimiestilanteet/>

Lauronen, Eeva 2022. Hyvinvointi työssä pitää ammattilaisen alalla. Kespro 15.12.2022. Hakupäivä 11.7.2024. <https://www.kespro.com/ideat-ja-inspiraatiot/artikkelit/hyvinvointi-tyossa-pitaa-ammattilaisen-alalla>

Leinonen, Rita 2018. Sisällönanalyysi. Spoken 12.12.2018. Hakupäivä 10.10.2024. <https://spoken.fi/sisallanalyysi/>

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 10.8.2024. Storytel. Vaatii käyttöoikeuden.

Mattila-Holappa, Pauliina & Valtanen, Elisa 2020. Näin esimies on läsnä työntekijöilleen. Verkkolehti Työpiste 26.2.2020. Hakupäivä 8.8.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/nain-esimies-on-lasna-tyontekijoilleen>

Mehiläinen 2024. Kehon hyvinvointi työterveydessä. Hakupäivä 14.7.2024. <https://www.mehilainen.fi/tyoterveys/kehon-hyvinvointi>

Mielenterveystalo 2024. Uupumuksen oireet. Hakupäivä 17.7.2024. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/uupumus/uupumuksen-oireet>

Movense 2020. Melu vaikuttaa hyvinvointiin. Hakupäivä 16.7.2024. <https://www.movense.fi/melu-vaikuttaa-hyvinvointiin/>

MSK Wellness 2024. Sosiaalinen hyvinvointi. Hakupäivä 22.7.2024. <https://mskwellness.fi/sosiaalinen-hyvinvointi/>

Oikotie 2022. Miten sinua johdetaan? Tunne eri johtamistyyliä. Hakupäivä 5.8.2024. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/miten-sinua-johdetaan-tunne-eri-johtamistyyliä>

Okko, Sari 2022. Työhyvinvoinnin lyhyt historia – Kaiku 20 vuotta. Valtiolla 11.11.2022. Hakupäivä 16.7.2024. <https://www.valtiolla.fi/tyohyvinvoinnin-lyhyt-historia-kaiku-20-vuotta/>

Parm 2022. Johtamisen taito: parhaan johtamistyylin löytäminen. Hakupäivä: 5.8.2024. <https://parm.com/fi/johtamisen-taito-parhaan-johtamistyylin-loytaminen/>

Peltonen, Mika 2015. Miten ravintolatupakoinnin kieltä vaikutti? Kansan Uutiset 10.9.2015. Hakupäivä 16.7.2024. <https://www.ku.fi/artikkeli/3427753-miten-ravintolatupakoinnin-kielto-vaikutti>

Pirinen, Helka 2024. Esihenkilö muutoksen johtajana. Helsinki: Alma Talent. Hakupäivä 9.8.2024. Storytel. Vaatii käyttöoikeuden.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Hakupäivä: 5.7.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Summit Staffing 2024. What to Know About Employee Attraction and Retention in 2024. Hakupäivä 14.8.2024. <https://summitstaffing.com/blog/employee-attraction-and-retention/>

Suomen Mielenterveys ry 2022. Mielenterveys on osa hyvinvointia ja terveyttä. Hakupäivä 17.7.2024. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/mielenterveys-on-osa-hyvinvointia-ja-terveytta/>

Terve 2015. Seisotko liikaa töissä? Sekin voi olla terveysriski. Hakupäivä 16.7.2024. <https://www.terve.fi/artikkelit/81885-seisotko-liikaa-toissa-sekin-voi-olla-terveysriski>

Terveystalo 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Hakupäivä 18.7.2024.

<https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen#Miten+ongelmat+tyohyvinvoinnissa+ja+tyoessa+jaksamisessa+voivat+näkyä%3F>

Tikkanen, Taru 2019. "Pitkittynyt stressi tuhoaa aivoja" – Tutkija Katri Saarikivi kertoo, miten erotat harmittoman stressin haitallisesta. Yle 7.6.2019. Hakupäivä 19.7.2024.

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2018/11/04/pitkittynyt-stressi-tuhoaa-aivoja-tutkija-katri-saarikivi-kertoo-miten-erotat>

Turun Tule Tietokeskus 2019. Jalkaterveys. Hakupäivä 16.7.2024. <https://tule.fi/jalkaterveys/>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2021. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Hakupäivä 18.7.2024. <https://www.tyohyvinvointi.fi>

Työturvallisuuskeskus 2024. Työyhteisö. Hakupäivä 16.7.2024.

<https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/>

Työmarkkinatori 2023a. Baarimestari. Hakupäivä 27.7.2024.

<https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/haastattelut/baarimestari>

Työmarkkinatori 2023b. Ravintolapäällikkö. Hakupäivä 6.7.2024.

<https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/amatit/ravintolapaallikko>

Työterveyslaitos 2024a. Hyvinvointia edistävä työympäristö. Hakupäivä 6.7.2024.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-tyoymparistot/hyvinvointia-edistava-tyoymparisto#toc--millainen-on-hyv-ty-ymp-rist->

Työterveyslaitos 2024b. Työhyvinvointi. Hakupäivä: 14.7.2024.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos 2024c. Melu. Hakupäivä 21.7.2024.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvallisuus/altistuminen-tyoympariston-haittatekijoille/fysikaaliset-altisteet-tyopaikalla/melu#toc--melu-aiheuttaa-ammattitauteja>

Työterveyslaitos 2024d. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Hakupäivä 6.7.2024.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos 2024e. Esihenkilö työkyvyn tukijana. Hakupäivä 5.8.2024.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>

Työturvallisuuskeskus 2024. Ravintolatyön ergonomia ja työvälineet. Hakupäivä 5.7.2024.

<https://ttk.fi/julkaisu/ravintolatyon-ergonomia-ja-apuvälineet/#ravintola-tyoymparistona>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Hakupäivä 4.7.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>

Uusitalo-Arola, Liisa, Tuisku, Katinka & Rossi, Helena 2022. Työuupumus (burnout).

Terveyskirjasto. Duodecim 18.8.2022. Hakupäivä 19.7.2024.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Venermo, Alina 2022. Asiakassegmentti – mitä se tarkoittaa ja miten sitä voi hyödyntää? Folcan

17.5.2022. Hakupäivä 11.8.2024. <https://folcan.fi/mika-on-asiakassegmentti/>

Vesa, Suvi, Santalahti, Ville, Nieminen, Ville, Nikunlaakso, Risto, Reuna, Kaisa, Niemi, Mervi,

Ketonen, Eeva-Leena, Kouvonen, Anne, Lintula, Lotta, Salo, Paula, Luukkainen, Karoliina,

Salenius, Maria & Oksanen, Tuula 2020. Sosiaalinen hyvinvointi ja sen tiedolla johtaminen.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:52. Helsinki. Hakupäivä

22.7.2024. [https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/e441a80b-8007-42d8-baaf-](https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/e441a80b-8007-42d8-baaf-7433a92632c8/content)

[7433a92632c8/content](https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/e441a80b-8007-42d8-baaf-7433a92632c8/content)

Wahlbeck, Kristian, Hannukkala, Marjo, Parkkonen, Johannes, Valkonen, Jukka & Solantaus,

Tytti 2017. Mielenterveyden edistäminen kansanterveystyön ytimessä. Lääketieteellinen


Aikakauskirja Duodecim. Hakupäivä 19.7.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/duo13731/undefined>

World Health Organization 2022. Mental Health. Hakupäivä 17.7.2024. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Yritysakatemia 2022. Millainen on hyvä esimies? Näitä taitoja tarvitset esimiestyössä – tutustu esimieskoulutukseemme. Hakupäivä 31.7.2024. <https://yritysakatemia.fi/johtaminen-ja-vuorovaikutus/hyva-esimies/>

Österberg, Esa & Härkönen, Janne 2022. Sosiaaliset alkoholihaitat. Päihdelinkki 2.3.2022. Hakupäivä 26.7.2024. <https://paihdelinkki.fi/tietopankki/tietoiskut/alkoholi/sosiaaliset-alkoholihaitat/>

Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Kuinka pitkään olet ollut ravintola-alalla? *

- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-9 vuotta
- 10+ vuotta

————— [+ Lisää kysymys](#) [+ Lisää tekstiä/kuvia](#) [📄 Lisää sivunvaihto](#) —————

Millaiseksi tunnet työhyvinvointisi tällä hetkellä? *

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- Erittäin huono

Kuinka hyvin työhyvinvointi on otettu mielestäsi huomioon normaalissa työvuorossa?

*

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- Erittäin huonosti

+ Lisää kysymys

+ Lisää tekstiä/kuvia

+ Lisää sivunvaihto

Millä tavalla olet kokenut työyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiisi? *

- Parantavasti
- Neutraalisti
- Heikentävästi

Onko työyhteisösi jäsenen käytös joskus aiheuttanut halua vaihtaa työpaikkaa? *

- Kyllä
- Ei

+ Lisää kysymys

+ Lisää tekstiä/kuvia

+ Lisää sivunvaihto


Seuraava

Lisää vaihtoehtoinen teksti tähän

SIVU 2

Yhdistä sivut

Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Millä tavoin olet itse pyrkinyt parantamaan työhyvinvointiasi? *

Milla tavoin koet, että työhyvinvointiasi voitaisiin parantaa yrityksen puolesta? *

————— + Lisää kysymys

+ Lisää tekstiä/kuvia

📄 Lisää sivunvaihto

Minkä vaihtoehdoista koet vaikuttavan eniten työhyvinvointiisi positiivisesti? *

Työajat

Työyhteisö

Palkka

Asiakkaat

Joku muu, mikä?

————— + Lisää kysymys

+ Lisää tekstiä/kuvia

📄 Lisää sivunvaihto

Minkä vaihtoehdoista koet vaikuttavan eniten työhyvinvointiisi negatiivisesti? *

Työajat

Työyhteisö

Palkka

Asiakkaat

Joku muu, mikä?

Millaisena koet työilmapiirin työpaikallasi? *

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- Erittäin huono

_____ + Lisää kysymys + Lisää tekstiä/kuvia  Lisää sivunvaihto _____

Vietätkö aikaa kollegoiden kanssa töiden ulkopuolella? *

- Kyllä
- Ei

Millaisena olet kokenut työskentelyn karaokeravintolassa? *

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- Erittäin huono

_____ + Lisää kysymys + Lisää tekstiä/kuvia  Lisää sivunvaihto _____

Oletko kokenut saaneesi tarpeeksi tukea esihenkilöltäsi? *

- Kyllä
- Ei

Millaisena koit rekryointiprosessisi? *

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- Erittäin huono

————— + Lisää kysymys

+ Lisää tekstiä/kuvia

 Lisää sivunvaihto

Miten rekryointiprosessia voisi parantaa, jotta työnhakijoiden määrää voitaisiin lisätä?

*

Miten koet, että työntekijöiden pysyvyyttä voitaisiin edistää? *

————— + Lisää kysymys

+ Lisää tekstiä/kuvia

 Lisää sivunvaihto

Koetko voitavasi palautua tarpeeksi ennen seuraavaa työvuoroa?

- Kyllä
- Ei

RAVINTOLAPÄÄLLIKÖN HAASTATTELUN KYSYMYKSET

LIITE 2

Millaisena olet kokenut työhyvinvointiasi työskennellessäsi esihenkilönä?

Onko esihenkilötyö vaikuttanut hyvinvointiisi töiden ulkopuolella? Miten, miksi?

Miten olet pyrkinyt parantamaan työhyvinvointiasi?

Millaisena koet työyhteisön karaokeravintolassa?

Koetko työyhteisösi hyvinvoivaksi ja miten se näkyy työnteossa?

Miten työyhteisö vaikuttaa sinun omaan työhyvinvointiisi?

Miten olet omalla toiminnallasi pyrkinyt parantamaan työyhteisön työhyvinvointia?

Miten koet, että työntekijöiden pysyvyyttä voisi parantaa karaokeravintolassa?

Millainen henkilö on mielestäsi optimaalinen työntekijä karaokeravintolassa?