



Tampereen ravintoloiden työhyvinvoinnin kartoitus

Tuomas Suomi
Aleksis Hokkanen

OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2024

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

SUOMI, TUOMAS & HOKKANEN, ALEKSIS:
Tampereen ravintoloiden työhyvinvoinnin kartoitus

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä seitsemän sivua
Joulukuu 2024

Matkailu- ja ravintola-ala on keskeisessä roolissa suomen kulttuurin edistämisessä, matkailun kehittämisessä sekä kotimaisen maanviljelyn ja ruokatuotannon tukemisessa. Ala työllistää myös merkittävän osan nuoremasta sukupolvesta, mikä tekee siitä monin tavoin vaikuttavan ja vastuullisen toimialan Suomessa. Vastuullinen liiketoiminta kattaa sisäänsä myös hyvät työolot ja työntekijöiden tarpeiden huomioimisen, joita tässä opinnäytetyössä lähdettiin kartoittamaan.

Opinnäytetyö nostaa esille rajatun alueen, Tampereen kaupungin, ravintoloiden työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa. Työhyvinvoinnin kartoituksen ohessa esille tahdottiin tuoda mahdollisia ongelmakohtia, joita voidaan tuoda ilmi työpaikan sisäisessä keskustelussa.

Tutkimusta varten luotiin kyselylomake, joka koostui kahdestakymmenestä monivalintakysymyksestä ja kolmesta avoimesta kysymyksestä. Kyselyyn vastanneet työntekijät jaoteltiin kuuteen eri pääryhmään, sen mukaan minkälaisessa ravintolamallissa he työskentelevät. Kyselyyn vastasi yhteensä 103 ravintola-alan työntekijää.

Opinnäytetyössä pyrittiin luomaan kokonaiskuva saadusta datasta, sekä tekemään suoraviivaisia johtopäätöksiä tämän hetkisestä työhyvinvoinnin tilasta Tampereen alueen ravintoloissa. Samalla vertailtiin miten ravintolamallit eroavat toisissaan työhyvinvoinnin saralla, nostettiin esille toistuvia ongelmakohtia sekä pohditaan keinoja, joilla ongelmakohtia voidaan lähteä ratkaisemaan ravintola-alan toimijoiden toimesta.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

SUOMI, TUOMAS & HOKKANEN, ALEKSIS:
Survey on Workplace Well-Being in Tampere's Restaurants

Bachelor's thesis 43 pages, appendices seven pages
December 2024

The focus on this thesis lands on employee well-being in the restaurant industry. The authors of the thesis had formed a negative picture of the state of well-being in the industry which worked as a motivator to explore the issue further.

The purpose of this thesis was to highlight the work well-being of restaurant employees in a specific region: the city of Tampere. In addition to this, the goal was to identify potential issues in the development of well-being within the restaurant industry.

A survey was made for the thesis which categorized the respondents into six main groups based on the type of restaurant they work in. The survey consisted of twenty multiple-choice questions and three open-ended questions.

The result provided an overall picture of the current state of work well-being in Tampere's restaurant sector. Additionally, the authors raised few issues and areas of development related to work well-being development.

In the area of work well-being this thesis aims to provide conversation starters for a better work well-being in the restaurant industry. This thesis raised recurrent issues through data that can be addressed in the conversation inside the workplace.

Key words: workplace well-being, tourism and restaurant sector, Tampere, covid-19

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	MATKAILU- JA RAVINTOLA	6
	2.1 Käsitteen määrittely	6
	2.2 Koronapandemian vaikutus matkailu- ja ravintola-alaan	6
	2.3 Koronapandemian seuraukset matkailu- ja ravintola-alalle.....	7
	2.4 Matkailu- ja ravintola-alan haasteet ja mahdollisuudet	8
	2.5 Ravintola-alan työympäristö	9
3	TYÖHYVINVOINTI	10
	3.1 Työhyvinvointi käsitteenä.....	10
	3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	10
	3.2.1 Henkinen hyvinvointi	11
	3.2.2 Fyysinen hyvinvointi	11
	3.2.3 Hyvinvointi yksilönä ja työn kuormitus.....	12
	3.2.4 Työhyvinvoinnin johtaminen	12
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	14
	4.1 Tausta, tavoite ja tarkoitus	14
	4.2 Toteutus ja sisältö	14
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	17
	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	31
	LÄHTEET.....	33
	LIITTEET	35
	Liite 1. Demografiset kysymykset.....	35
	Liite 2. Taustatiedot	36
	Liite 3. Monivalintakysymykset	37
	Liite 4. Avoimet kysymykset	39
	Liite 5. Kyselyn etusivu ja saatesanat.	39
	Liite 6. Kehityskohteet.....	40

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Tampereen alueen työntekijöiden työhyvinvointia. Matkailu- ja ravintola-ala on ollut kovassa koetuksessa viimeisten vuosien aikana, koko maailman ollessa pandemian kourissa. Ennen pandemiaa ravintola-ala oli kovassa nosteessa, mutta pandemian myötä kukoistus kuitenkin pysähtyi. Alan yrityksiä koeteltiin lomautuksilla, irtisanomisilla, asiakkaiden katoamisella ja toiminnan hidastumisella. Toisin sanoen alan ammattilaiset pakotettiin maailmanlaajuisen kriisin myötä siirtymään pois alalta, ja yritykset kärsivät kokonaisvaltaista tappiota. Pandemian aiheuttamat vaikutukset ovat hälvenneet, ja nyt alan ammattilaiset halutaan pysyvästi takaisin töihin. Alan veto- ja pitovoimaa halutaan ehostaa, joten keskittyminen on alkanut siirtyä työntekijöiden tarpeisiin.

Motivaattorina opinnäytetyölle toimii opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtainen näkemys alan hyvinvointiin liittyen. Molemmille tekijöille on muodostunut negatiivinen kuva alan ympärillä pyörivien ennakkoluulojen, tarinoiden sekä omien kokemusten kautta. Tämän lisäksi ravintola-ala on jatkuvasti esillä mediassa huonojen työolojen takia. Nämä tiedot ravintola-alan elvyttämisestä ja huonosta työhyvinvoinnista innostivat tutkimaan rajatun alueen ravintoloiden työhyvinvointia lähempää. Rajattu alue on tekijöiden opiskelukaupunki Tampere.

Opinnäytetyössä tuodaan Tampereen alueen työntekijöiden työhyvinvointi esille määrällisestä tutkimuksesta saadun konkreettisen datan avulla, ja samalla pyritään nostamaan esiin konkreettisia tekijöitä, joissa olisi parannettavaa ravintola-alan työhyvinvoinnista puhuttaessa. Matkailu- ja ravintola-ala edistää kulttuuria, vahvistaa matkailua, tukee kotimaista maanviljelyä ja ruokatuotantoa sekä työllistää paljon nuoria työntekijöitä. Puhutaan siis vaikuttavasta, vastuullisesta alasta Suomessa, ja vastuullisuus pitää sisällään työntekijöiden tarpeista ja heidän hyvinvoinnistaan huolehtimisen. Jos opinnäytetyön tekijöiden ennakkoluulot ja median luoma kuva pitävät paikkansa, on alalla tapahduttava muutos. Muutos tapahtuu vain, jos sille on todellinen tarve, ja tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, minkälaisesta tarpeesta on kyse.

2 MATKAILU- JA RAVINTOLA

2.1 Käsitteen määrittely

Matkailu- ja ravintola-ala, eli mara-ala, ovat palvelualoja. Palvelualan yritykset tekevät liikevoittoa myymällä asiakkaillensa palveluita. Matkailualalla työskentelevän ammattinimikkeitä ovat muun muassa vastaanottovirkailija, matka-asiantuntija tai matkailupalveluiden tuottaja. Ravintola-alan työnimikkeitä ovat taas muun muassa kokki, tarjoilija tai baarimikko. (Pedanet n.d.)

Alalla tehty työ keskittyy asiakaskontaktiin, joten työntekijän energisyyttä sekä asiakaslähtöisyyttä arvostetaan. Fyysisen työn lisäksi mara-alalla työskentelevän ammattilaisen työtehtäviin kuuluu asiakaspalvelu, perehdyttäminen sekä elämyksen suunnittelu ja toteuttaminen. (Suomen lukiolaisten liitto n.d.) Yli 30 prosenttia alalla työskentelevistä ovat alle 26-vuotiaita (Toimiala n.d).

Matkailu-, majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualan yrittäjien sekä työnantajien edunvaloja ja työmarkkinajärjestö MaRa ry kertoo verkkosivuillaan matkailu- ja ravintola-alan olevan "työvoimavaltainen, kotimainen ja merkittävä kasvuala kaikkialla Suomessa" (Toimiala n.d). Ennakkotietojen mukaan vuonna 2022 matkailu- ja ravitsemisala työllisti yhteensä 90 300 henkilöä (Työllisten määrä n.d). Kasvu matkailu- ja ravintola-alalla oli kovassa vauhdissa, kunnes ala otti takapakkia koronapandemian levitessä maailmalle (Karikallio, H & Arovuori, K. n.d).

2.2 Koronapandemian vaikutus matkailu- ja ravintola-alaan

Havaittaessa normaalia enemmän sairastumista tietyllä alueen, aikavälin tai rajatun väestön sisällä, voidaan puhua epidemiasta (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2024). Pandemia tarkoittaa epidemiaa, joka on levinnyt tietyltä maantieteelliseltä alueelta koko maapallolle normaalia nopeammin sekä maailmanväestöltä puuttuu immuniteetti epidemiaa aiheuttavaa virusta vastaan (Linnamäki 2020).

Wuhanista, Kiinasta, lähti vuoden 2019 lopulla leviämään SARS-CoV-2 virus, joka altisti viruksen kantajalle COVID-19 infektion. COVID-19 on terveellä aikuisella henkeä uhkaamaton hengitystieinfektio, mutta saattaa johtaa pahimmassa tapauksessa iäkkään tai perussairaana ihmisen kuolemaan. (Anttila 2024.)

COVID-19 infektio aiheutti maailmanlaajuisen pandemiakriisin, ja viruksen leviämisen estämiseksi ihmisten liikkumista ulko- ja kotimaassa rajoitettiin. Vuonna 2019 Suomi houkutteli lähes 1,5 miljoonaa kansainvälistä matkailijaa, mutta pandemia aiheutti matkailijamäärien romahtamisen. Ihmisten liikkumisen rajoittaminen vaikutti vahvasti matkailu- ja ravintola-alan yritysten liiketoimintaan vuosina 2020 ja 2021. (Karikallio & Arovuori n.d.)

Ennen koronapandemiaa matkailu- ja ravintola-ala oli hyvässä kasvuvaiheessa vuodesta 2010 vuoteen 2019, jolloin alan työvoiman määrä kasvoi peräti 25 prosenttia. Ala hyötyi talouskasvusta ja matkailun suosion noususta, mikä näkyi sekä uusien työpaikkojen että yritysten lisääntymisenä. Vuoden 2020 alussa tilanne kuitenkin muuttui äkillisesti COVID-19 levitessä ympäri maailmaa, mikä johti merkittäviin rajoitustoimiin. Pandemian vaikutukset näkyivät syvästi alan työntekijöissä ja yrityksissä, joiden toiminta pieneni tai keskeytyi kokonaan. (MaRa ry, n.d.)

Vuonna 2020 matkailijoiden määrä väheni 74 prosenttia verrattuna vuoteen 2019, mikä oli merkittävä isku matkailualalle. Tämä romahdus vaikutti voimakkaasti hotelli- ja ravintola-alan toimintaan sekä matkailupalveluihin. Vuonna 2021 matkailu alkoi hiljalleen elpyä, kun pandemiatilanne helpotti ja matkustamisen rajoitteita alettiin purkamaan. Vuoteen 2023 mennessä matkailijamäärät olivat jälleen lähellä vuoden 2019 tasoa. (MaRa ry, n.d.)

2.3 Koronapandemian seuraukset matkailu- ja ravintola-alalle

Matkailu- ja ravintola-alan yrittäjät joutuivat reagoimaan pandemiaan lomauttamalla ja irtisanomalla työntekijöitä, kun asiakasmäärät romahtivat ja toimintaa rajoitettiin. Näiden toimenpiteiden myötä alan työvoiman kokonaismäärä laski merkittävästi, mikä vaikutti sekä yrityksiin että yksittäisiin työntekijöihin. Lomautukset ja irtisanomiset johtivat siihen, että monet osaajat siirtyivät muihin töihin, ja alan

työllisyys kärsi pitkään. Vaikutukset näkyvät yhä alan toipumisessa kohti aiempia työntekijämääriä. (Karikallio & Arovuori n.d.)

Koronapandemia toi mukanaan uusia haasteita ja pakotti alan yritykset uudistumaan. Maailmanlaajuinen kriisi työnsi ammattitaitoisia työntekijöitä pois alalta, sekä uutena haasteena pandemian jälkeen havaittiin ammattitaitoisten työntekijöiden pitäminen töissä. Työllistyminen alalla näyttää hyvältä, mutta tästä huolimatta alalle ei erityisen paljon kouluttauduta tai hakeuduta vakituisiin töihin, vaan suositaan kausi- ja vuokratyövoimaa. Yksittäistä syytä tähän ei ole, mutta alan ympärille rakennetut ennakkoluulot sekä huonoksi mielletyt työolot voivat olla ongelman ydin. (Jähi, Kylänen, Leponiemi, Murtomäki, Simunaniemi 2023; Karikallio & Arovuori. n.d.)

2.4 Matkailu- ja ravintola-alan haasteet ja mahdollisuudet

Matkailu- ja ravintola-ala elää jatkuvasti maailmantilan netta seuraten. Ulkomaalaisten matkailu Suomeen on kasvanut jatkuvasti 1990-luvulta lähtien, ja ennen koronapandemiaa Suomeen saapuvien ulkomaalaisten matkailijoiden määrä oli voimakkaassa nousussa. Kasvu koki äkillisen pysähdyksen vuoden 2019 lopussa, maailmanlaajuisen pandemiakriisin myötä. (Toimia-ala n.d; Karikallio, H & Arovuori, K. n.d.)

Matkailu- ja ravintola-ala on Suomessa kehittynyt merkittäväksi talouden ja työllisyyden tukijaksi, joka houkuttelee matkailijoita ympäri maailmaa paikallisten elämysten, kulttuurin ja laadukkaana palvelun avulla. Viime vuosina alalla on panostettu erityisesti vastuullisuuteen, kotimaisten raaka-aineiden käyttöön ja matkailun ympäristövaikutusten minimointiin. Digitalisaatio on myös muuttanut alaa, tuoden uusia mahdollisuuksia asiakaskokemuksen parantamiseen ja palveluiden sujuvoittamiseen. (Paltamaa 2017; Business Finland 2023.) Näiden tekijöiden ansiosta Suomen matkailu- ja ravintola-ala on onnistunut nostamaan päätään kilpailussa ja vahvistamaan asemaansa matkailukohteena.

Koronapandemian aiheuttamien toimien vaikutus oli niin suuri, että sitä ei voida sivuuttaa, kun puhutaan alan kehityksestä ja muutoksesta Suomessa. Matkai-

lualan yritysten lisäksi pandemia koetteli kovilla otteilla myös ravintola-alan yrityksiä. Lomautukset, irtisanoutumiset sekä asiakasmäärien lasku oli kova isku ravintola-alalle, mutta tästä laskusuhdanteesta ollaan pikkuhiljaa nousemassa ylös. Uusiin ongelmakohtiin on kehityksen pysähtymisen seurauksena herätty, ja ala kamppailee nykyisin työvoimapulan sekä kustannusten nousun kanssa. Työvoimapula nähdään nykyisin isona ongelmana ravintola-alalla. (Paltamaa 2017; Business Finland 2023.)

2.5 Ravintola-alan työympäristö

Työympäristöllä tarkoitetaan olosuhteita, joissa työntekijä työskentelee. Hyvin rakennettu työympäristö tukee työntekijän jaksamista ja työkykyisenä pysymistä. Työympäristöön vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työntekijän viihtyvyys töissä, työn henkinen- ja fyysinen kuormittavuus sekä mahdolliset työtapaturmaan johtavat riskit. (Teollisuusliitto n.d; Työterveyslaitos n.d.)

Palvelualojen ammattiliiton sopimusasiantuntija Sirpa Moilanen kertoo Nousiaisen kirjoittamassa artikkelissa (2023), että ravintola-alalla tehty työ mielletään stressaavana. Uusia alan tekijöitä työntää pois alan ennakkoluulot, palkat, työajat sekä olosuhteet, joissa työtä tehdään. Fyysinen ja henkinen hyvinvointi ovat työntekijöillä koetuksella, sekä taukojen pitäminen kaiken kiireen keskellä saattaa jäädä tyystin. Niin kesä-, kuin vakituisetkin työntekijät, hakeutuvat näiden tekijöiden takia pienemmän rasituksen työtehtäviin. Tämä johtuu perehdytyksen puutteesta, sekä aiemmin mainitusta laajalti painostavasta työympäristöstä. (Nousiainen 2023.)

Annilan (2024) kirjoittamassa artikkelissa maakuntalehdessä Ilkka-Pohjalainen, nostetaan esille lehden toimeksi paneman kyselyn vastauksia. Kyselyssä tiedusteltiin ravintola-alan työntekijöiden kokemuksia alasta. Artikkelissa esiin nostetuissa anonyymeistä vastauksista paistaa läpi monen eri ikäluokan tyytymättömyys alaa kohtaan. Tyytymättömyyteen koettiin johtavan ravintola-alan kilpailukyvytön palkka, vaihteleva työvuorojen määrä sekä tarpeellisen perehdyttämisen puutteellisuus. (Annila 2024.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on käsitteenä erittäin laaja, siksi on käytävä keskustelua aktiivisesti aiheen ympärillä. Työhyvinvointi ei ole pelkästään sitä, että jaksaa hymyillä työpaikalla. Työpaikalla jaksaminen, sekä sen jälkeen kotona jaksaminen, niin henkisesti, kuin fyysisesti kuuluu työhyvinvointiin. Tässä kappaleessa avataan mitä kaikkea työhyvinvointiin kuuluu, sekä käydään läpi miksi kyseiset asiat ovat tärkeitä osia jokaisen työpaikan, mutta varsinkin ravintoloiden kohdalla. Työhyvinvointi ja sen ymmärtäminen on henkilökohtaista ja jokainen priorisoi työhyvinvoinnista osa-alueita eri tavoin. Työhyvinvoinnin ydin on työssä. Työpaikan työhyvinvointijärjestelmän muodostaa työorganisaatio eli johto ja esihenkilöt yhdessä työntekijöiden kanssa. Työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto ja henkilöstöhallinto toimivat yhdessä ja erikseen tukena, asiantuntijoina, kehittäjinä ja herättelijöinä. (Rauramo 2008.)

Parhaimmillaan työterveysyhteistyönä tapahtuva terveyden edistäminen on työolosuhteiden yhteiskehittämistä, joka lähtee liikkeelle työpaikan tarpeista ja joka saa aikaan muutosta tavoitteen suuntaan (Turpeinen, Ylisassi, Hirvonen & Laitinen 2016.) Työhyvinvoinnin käsitteen historia sitoo sen työkykyperinteeseen, stressitutkimukseen, psykologiatieteeseen ja usein myös yksilöpatologiaan eli työuupumuksen ja muiden työperäisten ongelmien perinteeseen (Laine 2015). Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta, työhyvinvointi on oltava puheenaiheena vakituisena keskustelun aiheena. Työpaikan jokaisen portaan on hyvä olla tietoinen työhyvinvoinnin tärkeydestä

3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointi kattaa monia tärkeitä osa-alueita, kuten työyhteisön ilmapiirin, työn mielekkyyden, tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä, sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omassa työssään. Hyvinvoiva työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, saa tarvittavaa tukea työssään ja kokee työympäristön terveel-

liseksi ja turvalliseksi. Työhyvinvoinnin tukeminen voi lisätä työmotivaatiota, vähentää sairauspoissaoloja, parantaa työn laatua ja edistää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. (Greenstep 2023.) Työhyvinvoinnin laajuuden takia on hyvä jaotella se osiin. Työhyvinvoinnin laajuuden kannalta erottelemme sen henkiseen hyvinvointiin, fyysiseen hyvinvointiin, hyvinvointi yksilönä, työnkuormitukseen sekä työhyvinvoinnin johtamiseen.

3.2.1 Henkinen hyvinvointi

Henkinen terveys, eli spirituaalinen hyvinvointi, kuvaa tapoja, joilla ihminen pyrkii löytämään yhteyttä ja merkitystä elämäänsä. Tämä yhteys itseensä, muihin ihmisiin ja ympäröivään luontoon vahvistaa hyvinvoinnin tunnetta ja auttaa meitä selviytymään elämän haasteista. Henkiseen hyvinvointiin liittyy kyky tuntea iloa, kiitollisuutta ja luottamusta sekä kyky olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja tehdä hyviä valintoja. Henkinen terveys auttaa meitä keskittymään asioihin, jotka ovat meille merkityksellisiä ja tärkeitä, mikä edistää kokonaisvaltaista hyvinvointiamme. (työturvallisuuskeskus n.d.)

Työyhteisössä tulee laajemmin käsitellä stressin vaikutuksia sekä niiden käsittelyä. Stressireaktiot ovat normaaleja reaktioita ja niitä voidaan opetella säätelemään. Reaktioiden jälkeisiin toimiin tarvitaan luottamuksellista käsittelyä kullekin sopivalla tavalla. Pelastusalan työntekijä ei ole suojassa stressin aiheuttamalta kuormitukselta. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

3.2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysisellä kunnolla tarkoitetaan kehon fysiologista kykyä suoriutua lihasvoimaa ja kestävyyttä vaativista liikuntasuorituksista. Fyysistä kuntoa voidaan mitata liikuntasuorituksissa tarvittavien fyysisten ominaisuuksien kuten kestävyuden, lihasvoiman tai nopeuden avulla. Toinen tapa tarkastella fyysistä kuntoa on mitata elinjärjestelmien kuten hengitys- ja verenkiertoelimistön tai hermolihasjärjestelmän toimintaa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja työhyvinvoinnin tutkimuskeskus 2024.)

Fyysisesti terve keho toimii moitteettomasti ja voi hyvin. Terveyden perusta muodostuu perimästä ja sikiöaikaisesta kehityksestä, mutta elinympäristö ja elämäntavat vaikuttavat merkittävästi terveyteen koko eliniän ajan. Liikunta, ravitsemus ja uni ovat keskeisiä terveyden ylläpitäjiä. Vaikka fyysistä terveyttä voidaan arvioida erilaisin mittauksin, yksilön kokemus omasta terveydestään on yhtä tärkeä. (Metsäniemi 2024.)

3.2.3 Hyvinvointi yksilönä ja työn kuormitus

Terveyteen vaikuttavat tekijät eivät ole kaikki meidän hallinnassamme; perintötekijät ja kasvu ympäristö ovat asioita, joita emme voi valita, ja sosioekonominen asema vaikuttaa terveyteen merkittävästi. Silti jokainen meistä voi tehdä valintoja ja tekoja, jotka edistävät omaa terveyttämme ja vaikuttavat siihen, miten hyvin voimme hyödyntää terveytemme potentiaalia. (Metsäniemi 2024.)

Työkuormituksen hallintaa voidaan edistää tekniikan, ergonomian ja joustavan sekä avoimen vuorovaikutuksen omaavan organisaation avulla. Nykyaikaiset työkonet ja osittainen automatisointi helpottaa työntekijän fyysistä kuormitusta. Kiinnittämällä huomiota työasentoihin, -välineisiin ja -tapoihin parannetaan ergonomiaa. Organisaation joustavuus vaikuttaa kuormittumiseen monella eri tavalla. Työ voi olla itsenäistä ja itseohjautuvaa, jolloin vaikutusmahdollisuudet edistävät palautumista. Monesti työn kuormittavuuden seuranta jää työntekijälle itselleen, eikä tunnollinen työntekijä välttämättä tunnista omia rajojaan. Muutokset työssä vaativat joustavuutta eri tahoilta ja avoimuus asioiden suhteen lisäävät luottamusta esimiesten ja työntekijöiden välillä. Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien hyödyntäminen auttavat kuormituksen hallinnassa. Samassa työolosuhteissa toinen kuormittuu, kun toinen ei. Kuormittuminen on yksilöllistä, johon vaikuttavat koulutus, harjoittelu ja persoonallisuustekijät (Rauramo n.d.)

3.2.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työntekijät kaipaavat palautetta tehdystä työstä ja haluavat osallistua työpaikan päätöksentekoon. Työpaikan yhteisten asioiden käsittelyssä tarvitaan keskustelua. Työntekijältä myös vaaditaan aktiivista osallistumista ja ammatillisen osaamisen ylläpitoa. Yhteisöllisyyden edistäminen vaatii laaja-alaista perehdyttämistä, että uudet työntekijät pääsevät heti työyhteisöön mukaan. (Rauramo n.d.) Työhyvinvointikulttuurin rakentamiseksi on olennaista, että kaikki esihenkilöistä ylimpään johtoon tukevat kulttuuria sanoillaan ja teoillaan. Jos johtajat venyttävät itseään äärimilleen ja lähettävät työsähköposteja keskellä yötä, on vaikeaa luoda kulttuuria, jossa työhyvinvointi on keskiössä. (Greenstep 2023.)

Johtaminen esimerkillä edistää työyhteisön kulttuuria, kun johtaja toimii samojen arvojen, sekä periaatteiden mukaisesti kuin muutkin työntekijät. Rakentavan palautteen saaminen ja antaminen on työn tuloksellisuuden edistämisen kannalta tärkeää. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Yleensä henkilöstö pitää saamaansa palautetta riittämättömänä. Ilman palautetta työntekijä kokee itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. Tärkeää on myös se, että työn toimintatapoja kehitetään yhdessä palautteen avulla. Toimiva palkkajärjestelmä kannustaa ja tukee työntekijän voimavaroja. Samalla se edistää yrityksen tavoitteita. (Rauramo n.d.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tausta, tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyössä tutkitaan Tampereen ravintoloiden hyvinvointia kyselylomakkeen avulla, jossa oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Restonomin näkökulmasta hyvinvointi on elintärkeää ja nykyisen ravintola-alan ympäristöstä ja sen hyvinvoinnista on ollut paljon otsikoita ja keskustelua.

Ravintola-ala on tunnetusti vaativa ja kilpailullinen toimiala, jossa työolot ja henkilöstön hyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä. Viime vuosina erityisesti pandemian ja muuttuvien kulutustottumusten vuoksi ravintolat ovat kokeneet suuria haasteita, jotka vaikuttavat sekä työntekijöiden että yritysten hyvinvointiin.

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa erinäisten ravintolamallien hyvinvointia, sekä ymmärtää mitkä ongelmat ovat niistä kriittisimpiä. Opinnäytetyön lähestymistapa on tapaustudkimustyyppinen, koska siinä pyritään saamaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva ilmiöstä. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa erityyppisissä ravintoloissa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia. Ravintoloiden liikeideat jaettiin eri kategorioihin, kuten pikaruokaravintola, à la carte -ravintola, kahvila, anniskeluravintola, lounasravintola tai joku muu. Tutkimuksessa vertaillaan näiden kategorioiden eroavaisuuksia.

4.2 Toteutus ja sisältö

Tutkimusta varten luotiin kyselylomake, joka koostui neljästä osiosta. Osiot olivat demografiset kysymykset (liite 1), taustatiedot (liite 2), työhyvinvointiin liittyvät monivalintakysymykset (liite 3) avoimet kysymykset (liite 4). Kyselylomakkeen rakentamiseen käytettiin ilmaista Microsoft Forms -sivustoa. Lomakkeen visuaalinen ilme pyrittiin pitämään rentona ja helposti lähestyttävänä, sekä osallistujat otettiin vastaan saatesanoilla (liite 5).

Lomakkeen monivalintakysymykset keskittyivät vastaajan kokemukseen työhyvinvoinnin toteutumisesta. Vastaajalle annettiin jokaisen monivalintakysymyksen vaihtoehdot ”1 – täysin eri mieltä, 2 – eri mieltä, 3 – ei samaa eikä eri mieltä, 4 – samaa mieltä, 5 – täysin samaa mieltä.”

Taustatiedot-osiossa vastaajalta kysyttiin ravintolamallia, jossa hän työskentelee. Vastaajalle annettiin vaihtoehdot: pikaruokaravintola, À la carte, kahvila, anniskeluravintola, lounasravintola ja jokin muu. Tämän perusteella data jaoteltiin kuuteen pääryhmään ravintolamallien mukaan. Kyselylomake päättyi avoimiin kysymyksiin (liite 4), joihin vastaajalle annettiin vaihtoehto olla vastaamatta. Näin kyselystä saatiin käyttäjälähtöisempi, sekä karsittiin etukäteen pakonomaiset vastaukset pois.

Lomaketta levitettiin sosiaalisissa medioissa, sekä opinnäytetyön tekijöiden sosiaalisten verkostojen kautta kaikille, jotka työskentelevät ravintola-alalla. Kyselyä pidettiin auki yhteensä 27 päivää ja vastauksia saatiin 103 kappaletta. Lomakkeen levittämisessä otettiin huomioon tutkimuksen ydinkohderyhmä ”ravintola-alan työntekijä”. Tutkimusta levitettäessä pyrittiin varmistamaan, että ihmiset, jotka eivät työskentele ravintola-alalla eivät saa linkkiä kyselyyn.

Määrällinen tutkimus on menetelmä, joka auttaa vetämään yleisluonteisia johtopäätöksiä tutkimuksesta ja ennustamaan lopputuloksia. Määrällisen tutkimuksen menetelmillä pyritään keräämään numeerista dataa, jolla voidaan mitata muuttujia. Näin saatavan määrällisen datan pitäisi olla jäsennettyä ja tilastollista niin, että siitä voidaan tehdä objektiivisia ja vakuuttavia päätelmiä järjestelmällisesti analysoidun tiedonkeruun perusteella. (Surveymonkey. n.d.) Opinnäytetyössä määrällisen tutkimuksen käyttö varmistaa tietynlaisen datan saamista, jota tarvitaan ideoiden tai hypoteesien todistamiseen.

Laadullinen tutkimus määrittää millaiseksi tahansa tiedonkeruiksi, jonka tarkoitus on kuvailla, mutta ei ennustaa, kuten määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisten kyselytutkimusten avulla laaditaan usein hypoteesi, jota testataan määrällisen tutkimuksen avulla. (Surveymonkey n.d.)

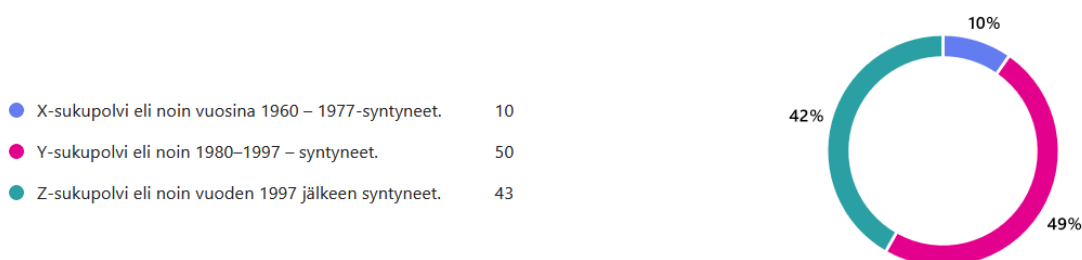
Laadullisen eli kvalitatiivisen analyysin tavoitteena jäsentää tutkimuskohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Jyväskylän Yliopisto n.d.)

Laadullisen analyysin parina pidetään määrällistä eli kvantitatiivista analyysia, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Laadullisen ja määrällisen analyysin välistä eroa usein korostetaan, vaikka molempia voidaan käyttää myös samassa tutkimuksessa ja molemmilla voidaan selittää, tosin eri tavoin, samoja tutkimuskohteita. Osa analyysimenetelmistä perustuu vahvasti laadullisen tutkimuksen tai määrällisen tutkimuksen suuntaukseen. Toisaalta monet menetelmät asettuvat lähtökohdiltaan suuntausten ääripäiden välimaastoon. (Jyväskylän Yliopisto n.d.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Demografiset kysymykset -osiossa kysyttiin kohderyhmän taustatietoja. Vastaa-
taajia oli 103 ja suurin osa heistä kuului Y- ja Z-sukupolveen (kuvio 1), mutta
enemmistö vastaajista luokitteli itsensä Y-sukupolveen eli 1980–1997-vuosina
syntyneisiin. Vähemmistöä kyselyssä edustaa vuosina 1960–1977 syntyneet.

1. Mihin sukupolveen kuulut?



KUVIO 1. Mihin sukupolveen kuulut?

Lomakkeeseen vastaajista ylivoimaisesti enemmistö oli naisia. Kokonais-vastaa-
jamäärästä kaksi luokitteli itsensä muun sukupuoliseksi, 14 mieheksi ja 87
naiseksi (Kuvio 2). Työsopimuksen muodosta eniten valintoja oli saanut vakitui-
nen työsuhde. Kaikista vastaajista yksi työskentelee jollakin muulla kuin vakitui-
sella tai määräaikaisella työsopimuksella, 19 määräaikaisella työsopimuksella ja
83 vakituisella työsopimuksella (kuvio 3).

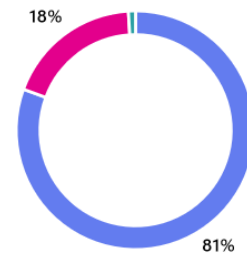
2. Sukupuoli



KUVIO 2. Sukupuoli.

3. Työsuhde

● Vakituinen	83
● Määräaikainen	19
● Muu	1

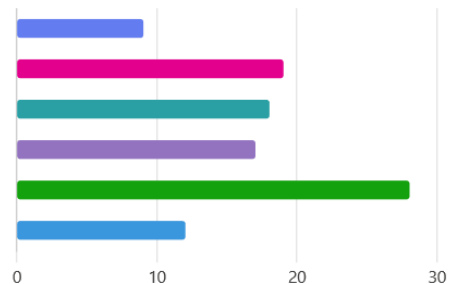


KUVIO 3. Työsuhde.

Demografiset-osiossa esiintyvässä kysymyksessä ”kauanko olet ollut ravintola-alalla?” tapahtui eniten hajontaa muihin tämän osion kysymyksiin verrattuna. Vähemmistö vastaajista valitsi tähän kysymykseen vaihtoehdon ”0–2 vuotta” tai ”pidempään kuin 20 vuotta”. Kysymyksen vaihtoehdot ”2–4 vuotta”, ”4–6 vuotta” ja ”6–10 vuotta” saivat lähestulkoon saman verran valintoja. Vaihtoehto ”2–4 vuotta” 19 valintaa, ”4–6 vuotta” 18 valintaa, ja ”6–10 vuotta” sai 17 valintaa. Enemmistö kyselyyn vastanneista on työskennellyt ravintola-alalla 10–20 vuotta, tämä vastausvaihtoehto sai 28 valintaa (Kuvio 4).

4. Kauanko olet ollut ravintola-alalla?

● 0-2 vuotta	9
● 2-4 vuotta	19
● 4-6 vuotta	18
● 6-10 vuotta	17
● 10-20 vuotta	28
● Pidempään kuin 20 vuotta	12



KUVIO 4. Kauanko olet ollut ravintola-alalla?

Taustatiedot-osiossa haluttiin selvittää vastaajien alan ammatillista koulutusta ja sitä, minkä tyyppisissä ravintoloissa he työskentelevät. Yli puolella vastanneista on ravintola-alan ammatillinen koulutus. Sadasta kolmesta vastaajasta 66 % omaa alan ammatillisen koulutuksen ja 34 % ei (kuvio 5.)

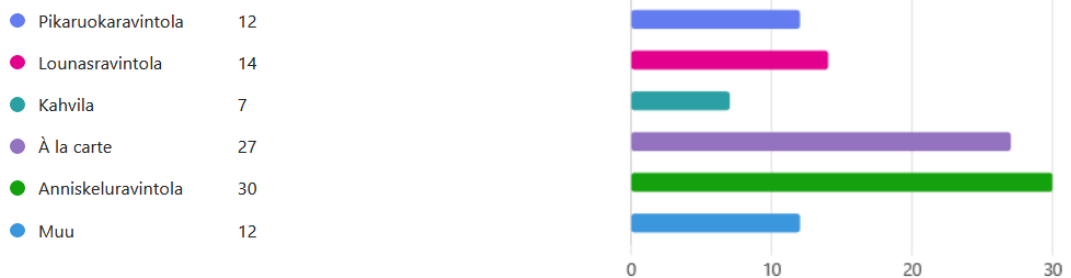
5. Minulla on ravintola-alan ammatillinen koulutus.



KUVIO 5. Minulla on ravintola-alan ammatillinen koulutus.

Taustatiedot-osion kysymyksestä ”mistä näistä ravintolamalleista työskentelet?” eniten valintoja sai vaihtoehdot ”À la carte” ja ”anniskeluravintola”. Nämä kategoriat olivat ylivoimaisia muiden vastausvaihtoehtojen kesken, À la carte 27 valinnalla ja anniskeluravintola 30 valinnalla. Vaihtoehdot ”pikaruokaravintola” ja ”lounasravintola” edustivat keskivertoa, pikaruokaravintola 12 valinnalla ja lounasravintola 14 valinnalla. Vähiten valintoja sai vastausvaihtoehto ”kahvila”, seitsemällä vastaajan valinnalla. Vastausvaihtoehdon ”muu” oli valinnut 12 vastaajaa (Kuvio 6).

6. Mistä näistä ravintolamalleista työskentelet



KUVIO 6. Mistä näistä ravintolamalleista työskentelet?

”Muu”-vaihtoehtoon sai vapaamuotoisesti kirjoittaa, minkälaisesta ravintolamallista on kyse. Vastauksista nousi esille, että tämän vaihtoehdon valinneet työskentelevät ravintolamallissa, joka on yhdistelmä muita vaihtoehtoja. Muutama nosto ”muu”-vaihtoehdon vastauksista oli konserttitalo, yhdistelmä, työskentelen monissa eri paikoissa, kylpylä, lounas & à la carte ja tilausravintola

Pikaruokaravintolakategoriaan vastanneet kokevat oman jaksamisen ja työn vaatimukset ovat tiedossa. Pikaruokaravintoloiden työntekijät ovat saaneet kattavan perehdytyksen. Vastanneet tiedostavat työhyvinvoinnin tärkeyden. Pikaruokaravintoloiden työntekijät kokevat hankalaksi lähestyä esihenkilöitä sekä työpaikalla johtajat/esihenkilöt kohtelevat työntekijöitä eriarvoisesti. Työntekijät tässä kategoriassa eivät kokeneet heidän motivaation sa olevan tyydyttävällä tasolla, eivätkä he ole sitoutuneita työhönsä pitkässä juoksussa. Taukojen pitäminen ja työergonomia miellettiin huonoksi. (Kuvio 7.)

Taulukon positiivina havaintoina voidaan pitää oman jaksamisen ja työn vaatimuksen tiedostaminen. Vastanneet kokevat tietävänsä mitä heidän työltänsä vaaditaan ja millaiset voimavarat heillä on. Todella monet pitävät kunnostaan huolta myös urheilemalla. Pikaruokaravintoloiden työntekijät arvioivat saavansa kattavan perehdytyksen, mikä luo vahvan pohjan heidän työnteolleen. Hyvä perehdytys voi vähentää epävarmuutta ja lisätä työn sujuvuutta varsinkin nuorten ja vasta aloittaneiden kohdalla (Kuvio 7).

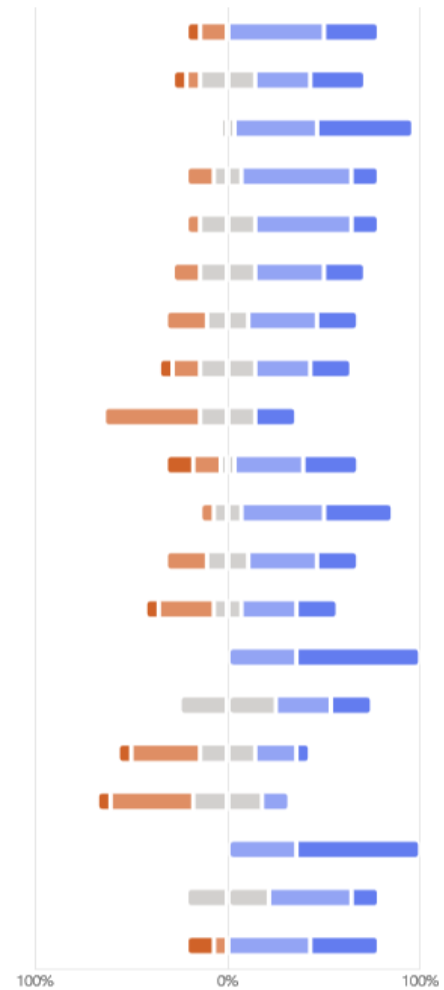
Negatiiviset havainnot kyselyssä keskittyivät haasteisiin esihenkilöiden lähestymisessä, johtamisen eriarvoisuudessa, heikossa motivaatiossa ja sitoutumisessa sekä taukojen pitämisessä ja työergonomiassa. Vastanneet kokevat hankalaksi lähestyä esihenkilöitä. Tämä viittaa siihen, että työntekijöiden ja esihenkilöiden välinen vuorovaikutus on heikkoa tai ilmapiiriä ei koeta tarpeeksi kannustavaksi. Huolestuttavaa on johtamisen eriarvoisuus, sillä tämä voi aiheuttaa tyytymättömyyttä ja konfliktien riskiä työyhteisössä. Tämä voi heijastua työntekijöiden motivaatiossa ja vastanneiden työhön sitoutumisessa. Taukojen pitäminen ja työergonomia ovat koettu myös olevan huonolla tasolla. Tämä vaikuttaa työhön pitkällä juoksulla ja se suoraan verrallinen fyysiseen jaksamiseen ja työtehokkuuteen. Työergonomian ja taukojen laiminlyönti voi johtaa terveysongelmiin ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin, joka vaikuttaa koko yrityksen toimintaan.



KUVIO 7. Vastausten prosentuaalinen jakauma – pikaruokaravintola.

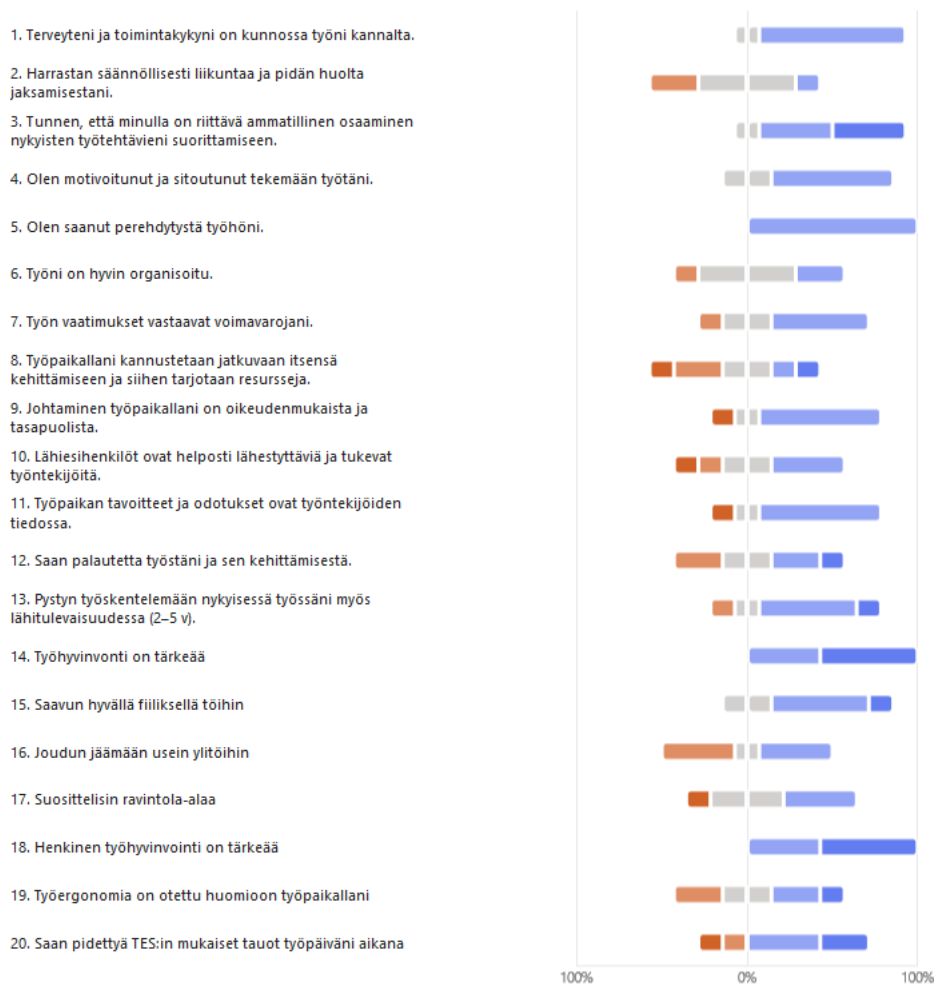
Lounasravintoloiden vastauksia analysoidessa voidaan heti huomata, että tilanne on huomattavasti parempi, kuin pikaruokaravintoloilla. Suurin eroavaisuus huomataan yleisesti positiivisemmassa tutkimustuloksessa. Tähän kategoriaan vastanneista huomataan tietoisuus työhyvinvoinnin tärkeydestä. Vastauksista voidaan huomata positiiviseksi työn organisointi, työergonomian huomioon otto, tavoitteiden ja odotuksien tiedotus, työn motivaatio ja sitoutuminen, oma terveys ja toimintakyky, oma ammatillinen osaaminen työtehtäviin verrattuna, tauot ja perehdytys. Negatiivisena huomiona vastauksista nousee esiin johtamisen oikeuden mukaisuus, joka vaikuttaa työmotivaation. Vaikka motivaatio ja suurin osa vastauksista ovat positiivisia, tämän kategorian kaikista 14 vastaajasta yli 50 % ei suosittelisi ravintola-alaa (Kuvio 8).

1. Terveysteni ja toimintakykyni on kunnossa työni kannalta.
2. Harrastan säännöllisesti liikuntaa ja pidän huolta jaksamisestani.
3. Tunnen, että minulla on riittävä ammatillinen osaaminen nykyisten työtehtävieni suorittamiseen.
4. Olen motivoitunut ja sitoutunut tekemään työtäni.
5. Olen saanut perehdytystä työhöni.
6. Työni on hyvin organisoitu.
7. Työn vaatimukset vastaavat voimavarojani.
8. Työpaikallani kannustetaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja siihen tarjotaan resursseja.
9. Johtaminen työpaikallani on oikeudenmukaista ja tasapuolista.
10. Lähiesihenkilöt ovat helposti lähestyttäviä ja tukevat työntekijöitä.
11. Työpaikan tavoitteet ja odotukset ovat työntekijöiden tiedossa.
12. Saan palautetta työstäni ja sen kehittämisestä.
13. Pystyn työskentelemään nykyisessä työssäni myös lähitulevaisuudessa (2–5 v).
14. Työhyvinvointi on tärkeää
15. Saavun hyvällä fiiliksellä töihin
16. Joudun jäämään usein ylitöihin
17. Suosittelisin ravintola-alaa
18. Henkinen työhyvinvointi on tärkeää
19. Työergonomia on otettu huomioon työpaikallani
20. Saan pidettyä TES:in mukaiset tautot työpäiväni aikana



KUVIO 8. Vastausten prosentuaalinen jakauma – lounasravintola.

Kahvila osioon vastanneiden kesken voidaan huomata tyytyväisiä vastaajia. Kahvilatyöntekijöiden vastauksista suurimmat onnistuneet kohdat ovat työ motivaatio ja sitoutuneisiin, työn perehdytys, työhyvinvoinnin tärkeys ja tunne siitä, että ammatillinen osaaminen riittää. Vaihtelevasti on vastattu muihin osioihin näyttäen hajavaisuutta työpaikan mukaan. Suurimmat negatiiviset osiot ovat jälleen kerran esihenkilöiden näyttämä tuki työntekijöille, ja mielikuva siitä, että esihenkilöä on vaikea lähestyä. (Kuvio 9.)



KUVIO 9. Vastausten prosentuaalinen jakauma – kahvila.

À la carte osio kyselystä sai todella vaihtelevasti vastauksia. Ensinnäkin tämä kertoo ravintola-alan vaihtelevaisuudesta. Kiireinen ja vaihteleva työympäristöstä reflektoituu vastausten laajasta levittäytymisestä, mutta tietyt trendit ovat selkeästi linjassa jokaisessa paikassa. Työhyvinvointia pidetään tässäkin kategoriassa tärkeänä. Kysymykset, joista oltiin eniten erimieltä, olivat taukojen pitäminen ja ravintola-alan suosittelu. Vaihtelevaa muihin kategorioihin on myös ylitöihin jääminen. À la carte kategoriassa 29,6 % vastasivat “5 – täysin samaa mieltä” kohtaan ”joudun jäämään usein ylitöihin”. Tämä voi vahvasti vaikuttaa jaksamiseen ja reflektoituu siinä, että vastanneet eivät jaksu uhreilla tai pitää itsestään huolta verrattuna muihin kategorioihin (Kuvio 10).



KUVIO 10. Vastausten prosentuaalinen jakauma - À la carte.

Anniskeluravintoloissa työskentelee suurin osa eli 29 % vastaajista (Kuvio 6). Anniskeluravintola kategoriassa positiivisimmat huomiot tulevat vastanneiden motivaatiosta ja sitoutumisesta, terveyden ja toimintakyvyn kunnossa pidosta, työhyvinvoinnin tärkeyden ymmärtämisestä sekä työhön saadusta perehdytyksestä. Anniskeluravintola-kategoriaan vastanneiden kesken huomataan todella suuria eroavaisuuksia ravintola kohtaisesti. Hälyttävä määrä vastaajista koki, että ei saa pidettyä taukoja työpäivän aikana. Toinen huomioon otettava negatiivinen asia on vaihtelevaisuus työpaikan kannustavuudesta, johtamisen oikeudenmukaisuudesta, ylitöihin jäämisessä ja työergonomian huonossa laadussa. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat työntekijän intoon tehdä kyseiselle yritykselle töitä varsinkin pitkällä juoksulla (Kuvio 11).



KUVIO 11. Vastausten prosentuaalinen jakauma – Anniskeluravintola.

Muu-kategoriassa vastaaja eivät kokeneet työpaikkansa sijoittuvan mihinkään valmiiksi määriteltyyn vastausvaihtoehtoon. Vastaajien kesken nähdään hajanaisuutta, mutta selkeästi positiiviset asiat ovat ammatillinen osaaminen, motivaatio ja sitoutuminen, työhön perehdytys ja sen organisointi, johtaminen, palautteen saaminen ja ymmärrys työhyvinvoinnin tärkeydestä. Vastakohtaisesti huonommalla kantilla ovat työpäivän aikana pidetyt taudit, ylitöihin jääminen, kannustus itsensä kehittämiseen, oman hyvinvoinnin ja jaksamisen ylläpitäminen (Kuvio 12).



KUVIO 12. Vastausten prosentuaalinen jakauma – Muu.

Avoimet kysymykset -osiossa annettiin mahdollisuus vastata kolmeen valmiiksi määritelyyn kysymykseen vapaasti, tekstin muodossa. Kyselyn avoimiin kysymyksiin kuuluivat: ”Miten mielestäsi työhyvinvointia voitaisiin kehittää ravintola-alalla?”, ”Miten palautut työpäivästäsi?” ja ”Kuvaile työpaikkasi työilmapiiriä.” Tutkimuksessa olevat kysymykset rakennettiin tukemaan määrällistä tutkimusta.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä yksi merkittävimmistä tekijöistä on perehdytyksen laatu. Moni vastaaja kokee, että riittävä ja kattava perehdytys luo pohjan sekä työn sujuvuudelle, että hyvinvoinnille. Hyvä perehdytys antaa työntekijöille selkeän kuvan työtehtävistä, toimintatavoista ja odotuksista, ja se auttaa myös vahvistamaan työyhteisöä. Tästä huolimatta monilla työpaikoilla perehdytys koetaan puutteelliseksi. Vastaajat toivovat esimerkiksi järjestelmällisiä perehdytyspäiviä ja käytännönläheisiä koulutuksia, joiden avulla uudet työntekijät voivat

sopeutua helpommin työympäristöön. Esihenkilötyö, ja johtamisen laatu, mainitaan useassa vastuksessa kriittisenä kehityskohteenä. Vastaajat toivovat erityisesti oikeudenmukaisuutta, vuorovaikutuksen parantamista ja työntekijöiden arvostusta. Moni vastaajista kokivat, että esihenkilöt eivät puutu riittävästi työpaikan ongelmiin, kuten epäkohtiin työyhteisössä, vaan ne jäävät usein työntekijöiden itse ratkaistavaksi. Lisäksi vastaajat toivoivat, että esihenkilöt ottaisivat työhyvinvoinnin ja jaksamisen säännöllisesti puheeksi.

Kyselyssä korostuu myös taukokulttuurin ja työvuorosuunnittelun ongelmat. Useat vastaajat kokevat, että heillä ei ole mahdollisuutta pitää lakisääteisiä taukoja työpäivän aikana. Tämä on yleinen ongelma ravintola-alan kiireisissä työvuoroissa ja riittämättömän henkilöstömäärän takia. Kun tauot jäävät toteuttamatta, lisääntyvät työntekijöiden henkinen ja fyysinen rasitus. Työvuorosuunnittelu nousee myös kyselyyn vastanneiden keskuudessa vahvasti esille. Moni vastaajista, kokee että vuorot suunnitellaan enemmän liiketoiminnan kustannusten ympärille, kuin työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta. Esitetyt parannusehdotukset sisältävät selkeämpiä työaikajärjestelyjä, kuten vuorojen kierrättämistä, sekä työaikojen parempaa ennakoitavuutta, jotta työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen olisi helpompaa.

Kyselyssä otettiin kantaa myös vahvasti työilmapiiriin vaikutukseen ja sen merkitykseen työntekijöiden hyvinvoinnille. Kyselyn perusteella ravintola-alalla vallitsee haastava työilmapiiri, jossa erityisesti nuoret työntekijät kokevat tulevansa vähätellyiksi. Vanhemmat kollegat ja esihenkilöt suhtautuvat nuorten kokemaan kuormitukseen alentavasti, joka lisää työn henkistä kuormitusta. Esimerkkinä tähän on vastaukset, joissa viitataan vähätteleviin kommentteihin työntekijöiden tarpeista, kuten taukojen pitämisestä. Työyhteisön kulttuuriin liittyen vastaajat toivoivat enemmän toistensa työn kunnioittamista ja kannustavaa asennetta. Moni vastaajista mainitsi, että pienetkin teot, kuten kollegoiden huomioiminen ja kiittäminen, voi parantaa ilmapiiriä huomattavasti. Lisäksi vastaajat toivoivat, että asiakkaat ymmärtäisivät paremmin ravintola-alan fyysisiä ja henkisiä rasituksia, mikä voisi vähentää heidän aiheuttamaa kuormitusta.

Työergonomia ja fyysisten työolojen kehittäminen nousi kyselyssä esiin useissa vastauksissa. Monilla työpaikoilla ergonomiaa ei ole huomioitu riittävästi esimer-

kiksi työvälaineiden suunnitellussa. Esimerkkinä mainittiin painavien pakkien nostamisen epämukavista asennoista sekä muiden tilojen huonosta ergonomiasta. Lisäksi vastaajat kokivat, ettei heillä ole tarpeeksi työsuhte-etuja, kuten liikunta-etuja tai hyviä työvaatteita, jotka voisivat tukea fyysistä jaksamista. Vastaajat toivoivat kyselyssä myös terveellisiä välipaloja työvuorojen aikana, jotka kannustaisivat taukoihin työpäivän aikana.

Työpäivästä palautumisen vastauksissa saatiin kattava kuva alan työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta. Vastaukset tuovat esille haasteita ja toistuvia ongelmia, kuten väsymys, epäsäännöllinen rytmi ja palautumisen riittämättömyys.

Todella suuri osa kyselyyn vastanneista mainitsee unen ensisijaisena keinona palautua työpäivän rasituksesta. Unen merkitys korostuu erityisesti ravintoloissa, joissa on monivuorotyötä. Vastauksissa toistuvat maininnat nukkumisesta kuvaa, miten keskeisessä roolissa lepo on vastaajien kesken. Huolestuttavaa on kuitenkin se, että useassa vastauksessa sanotaan, ettei uni riitä palautumiseen, joka viittaa liian kuormittavaan työhön.

Useat vastaajat kertovat palautuvansa lepäämällä sohvalla, makoillen tai television ääressä rentoutuen. Itsessään tämä palautumisen keino ei ole huono, mutta pitkällä aikavälillä huolestuttavaa, jos työ on niin kuormittavaa, että muulle kuin makaamiselle ei jää energiaa. Vastakohtana tälle on vastaajien keskuudesta löytynyt positiivinen tapa palautua. Vastaajat hyödyntävät aktiivisempaa tapaa palautua liikunnan, kulttuurin, ulkoilun ja ystävien tapaamisen kautta.

Huolestuttava trendi vastaajien keskuudessa oli epäsäännöllinen palautuminen. Esimerkiksi ”en jaksa tehdä töiden jälkeen mitään vaativaa” ja ”nukkuminen on haastavaa vuorojen vuoksi”. Nämä vastaukset kuvaavat, miten työpäivän rasitus vie voimat mielekkäältä vapaa-ajalta. Kyselyn vastauksista huomattiin myös, että osalla palautuminen tapahtuu vasta pidemmällä vapaa-ajan jaksolla.

Ravintola-alalle tyypillinen After Work -ilmiö mainittiin muutamassa vastauksessa. After Work -ilmiö tarkoittaa kollegoiden kanssa työpäivän jälkeen tapahtuvaa yhteistä tekemistä, joka liittyy usein alkoholipitoisten juomien nauttimiseen. Alkoholijuomien nauttiminen työpäivän jälkeen tuo esiin palautumistavan, joka voi

olla hetkellisesti rentouttava, mutta ei välttämättä edistä pitkäaikaista hyvinvointia. Tämä rentoutumisen tapa on todella vahvasti ristiriidassa terveellisten elämäntapojen kanssa.

Kyselyyn vastanneiden kesken palautumistavat vaihtelevat huomattavasti yksilöllisten elämäntilanteiden ja fyysisien tai henkisten resurssien mukaan. Osa vastaajista mainitsevat perheen tai lemmikkien tuovan iloa palautumiseen, kun taas toisilla opiskelut tai muu arjen kiire rajoittaa palautumisaikaa. Vaikka osa vastaajista kokee palautuvansa hyvin, on toisilla todella hankalaa palautua työn aiheuttamasta rasituksesta.

Työpaikan kuvailemista pyydettiin, koska haluttiin saada arvokasta tietoa vastaajien näkemyksistä työpaikan käytännöistä, kulttuurista ja kehityskohteista. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden kuvailemat työpaikoistaan paljastavat laajan näkemyksen työilmapiiristä, johtamiskäytännöistä ja yhteishengestä.

Työilmapiiri vaihtelee merkittävästi eri työpaikkojen ja jopa eri työvuorojen välillä. Moni vastaajista korosti positiivista ilmapiiriä. Hyvän työilmapiirin keskeisiä tekijöitä ovat työntekijöiden keskeinen arvostus ja kommunikointi. Toisaalta vastaajat mainitsivat myös kireän ja painostavan ilmapiirin, joka syntyy usein henkilöstöväjään ja negatiivisuuden vuoksi. Eräs kyselyyn vastanneista kiteytti sen näin: "Riippuu päivästä. Välillä on todella negatiivinen ilmapiiri ja tuntuu että negatiivisuutta oikein yritetään tartuttaa työkaveriin."

Johtamiskäytännöt nousivat vahvasti esiin vastauksissa, erityisesti esihenkilötyöskentelyn laadussa. Hyvä johtaminen sai kiitosta, ja useat vastaajat kuvasivat lähiesihenkilöitä kannustaviksi ja ammattitaitoisiksi. Johtajan hyvät puolet oli kiteytetty hyvin lauseeseen: "Meillä on tiivis ja yhteisöllinen työpaikka, jossa kaikki voivat olla omia itsejään". Vastauksista voidaan päätellä, että johtajat tai esihenkilöt ovat läsnä ja hyväksyvät ihmiset omina itsenään. Kyselyssä huomattiin tälle myös vastapuoli hyvästä johtamisesta, joka ilmeni pelottelulla, epäoikeudenmukaisuutena ja epäasiallisena käytöksenä. "Esimies pitää kirjaa viheistä. Jatkuva pommitus työasioista vapaapäivinä vie voimat." Tällaiset kokemukset latistavat työmoraalia ja vaikuttavat henkilöiden jaksamiseen työ- sekä vapaa-ajalla. Johtaminen on todella suuri osa esihenkilön työtä, ja ravintola, jonka esihenkilö koetaan häiritseväksi, ei kykene sitouttamaan työntekijöitään.

Kyselyssä huomattiin ravintola-alalla vallitseva yhteisöllisyyden tunne, joka sitouttaa työntekijät pysymään ravintolassa pidempään ja nostattaa työmoraalia. Useat kyselyyn vastanneista kuvasivat työpaikkaansa "perheenä" tai "yhteisönä", jossa kaikki tukevat toisiaan ja on läsnä. Tällekin huomattiin kyselyssä vastapainoksi negatiivisempi puoli. Varsinkin uudet työntekijät saattavat kokea ulkopuolisuutta ja joutua ikävän käytöksen kohteeksi. Yksi vastaajista kommentoi: "Pääosin hyvä, mutta tiedän ettei kaikki ole samaa mieltä. Varsinkin uudemmat kokevat ulkopuolisuutta". Työpaikalla tapahtuva selän takana puhuminen ja ristiriidat ovat myös toistuvia ongelmia.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tampereen ravintoloiden työhyvinvointia kartoittava kysely tarjosi kattavan kuvan alan työolosuhteista, haasteista ja kehitystarpeista. Työhyvinvoinnin parantaminen ravintola-alalla keskittyy vahvasti perehdyttämiseen, johtamiseen ja työolosuhteisiin. Vastaajat korostivat, että hyvä perehdytys auttaa työntekijöitä ymmärtämään työtehtäviä, lisäämään yhteenkuuluvuuden tunnetta ja varmistamaan sujuvan työnteon. Nykytila koetaan kuitenkin monissa ravintoloissa puutteelliseksi, ja perehdytyksen laadun parantaminen on yksi selkeimmistä kehityksen kohteista.

Johtaminen on toinen keskeinen kehityksen osa-alue. Vastaajat toivoivat esihenkilöiltä enemmän oikeudenmukaisuutta, vuorovaikutusta ja työntekijöiden arvostamista. Usein mainittiin, että työpaikan ongelmat, kuten ristiriidat ja epäoikeudenmukaisuus, jäävät työntekijöiden itse ratkaistavaksi. Tähän olisi hyvä tehdä korjaus liike esihenkilöiden ja johdon puolelta. Esihenkilöiden roolia työhyvinvoinnin ylläpitäjänä tulisi vahvistaa niin, että he ottaisivat säännöllisesti puheeksi työntekijöiden jaksamisen ja työolojen parantamisen.

Kysely nostaa esiin ravintola-alan työn fyysisen ja henkisen kuormittavuuden. Keskeisiä ongelmakohtia olivat taukokulttuurin puute ja epäsäännölliset työvuorot. Vastaajat kertoivat, ettei heillä usein ole mahdollisuutta pitää lakisääteisiä taukoja kiireen ja henkilöstövajeen takia. Tämä lisää työn fyysistä rasitusta ja henkistä kuormitusta, mikä pitkällä aikavälillä voi johtaa uupumiseen. Työvuorojen suunnittelun kritisoinnissa korostui työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen vaikeus. Monet vastaajista kokivat, että työvuorot suunnitellaan enemmän liiketoiminnan kustannuksien kuin työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta.

Palautumisen osalta uni ja lepo ovat tärkeimmät keinot, mutta niiden riittämättömyys oli huolestuttava trendi. Työpäivän jälkeen moni vastanneista koki, ettei energia riitä mielekkääseen vapaa-ajan viettoon, mikä heikentää heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Osa vastaajista mainitsi aktiivisen palautumisen keinoja, kuten liikunnan ja ulkoilun, mutta nämä jäävät helposti kiireen ja väsymyksen jalkoihin. Palautumisen osalta huolestuttava huomio oli After Work -kulttuurin

esille nousu. Vaikka se voi tuntua raskaan työpäivän jälkeen rentouttavalta, se ei pitkässä juoksussa tue hyvinvointia

Kyselyn vastauksista nousi esille, kuinka työilmapiiri vaihtelee vahvasti eri ravintoloissa ja työvuoroissa. Useat vastaajat kuvailivat työilmapiiriä hyväksi, mutta erityisesti kiire ja henkilöstövaje voivat kiristää sitä. Hyvä työilmapiiri perustuu työntekijöiden arvostukseen, kommunikointiin ja huumoriin, jotka auttavat jaksamaan haastavien päivien läpi.

Negatiiviset ilmapiiritekijät, kuten selän takana puhuminen ja ristiriidat nousivat myös esille. Varsinkin uudet työntekijät saattavat kokea ulkopuolisuutta tai jäädä ilman riittävää tukea. Erityisesti nuoremmat työntekijät mainitsivat, että heidän kokemuksiaan kuormituksesta tai tarpeistaan, kuten taukoja vähätellään vanhempien työntekijöiden tai jopa esihenkilöiden toimesta.

Johtamisen laatu nousi esiin voimakkaana vaikuttajan työpaikan ilmapiiriin. Hyvä johtaminen sai kuitenkin kiitosta työntekijöiden tukemisesta ja läsnäolosta, mutta vastaajat toivat esiin myös epäasiallista johtamista pelottelun, uhkailun ja epäoikeudenmukaisen kohtelun kautta. Tämä voi heikentää merkittävästi työntekijöiden moraalialia ja sitoutumista.

Viimeisenä kyselyssä tuli ilmi usean ravintolan työergonomian puutteellisuus. Vastaajat mainitsivat erityisesti raskaat työasennot ja tilojen huonon suunnittelun. Fyysisen kuormituksen vähentämiseksi ehdotettiin ergonomisten työvälineiden ja työvaatteiden, kuten turvallisten kenkien hankkimista. Toinen ehdotus oli myös työnantajien tarjoamat työsuhte-edut, kuten liikuntaedut, jotka voisivat tukea työntekijöiden jaksamista

Kyselyn tulokset osoittavat, että ravintola-ala tarvitsee monipuolisia kehitystoimia työntekijöiden hyvinvoinnin ja työpaikkojen veto- ja pitovoiman parantamiseksi. Työntekijöiden palautetta hyödyntämällä ravintola-alan yritykset voivat luoda työympäristöjä, joissa työntekijät voivat aidosti hyvin ja pystyvät antamaan parhaan panoksensa ilman, että heidän hyvinvointinsa on vaarassa. Tämä ei ainoastaan paranna työntekijöiden elämänlaatua, vaan myös lisää yrityksen menestymisen mahdollisuuksia. Kehityskohteet koottiin liitteeseen kuusi.

LÄHTEET

Annala, L. 2024. Käsi paloi, esimies haukkui – Pohjalaiset kertovat, miksei työ ravintola-alalla enää houkuttele. Ilkka-Pohjalainen. Viitattu 14.10.2024. <https://ilkkapohjalainen.fi/arki-ja-hyvinvointi/k%C3%A4si-paloi-esimies-haukkui-pohjalaiset-kertovat-miksei-ty%C3%B6-ravintola-alalla-n%C3%A4%C3%A4-houkuttele?botrequest=true>

Anttila, V.-J. 2024. Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Terveyskirjasto. Viitattu 13.10.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Business Finland. 2023. Matkailuala julkisti yhteiset tavoitteensa hallitusohjelmaan. Verkko uutinen. 17.01.2023. Viitattu 17.10.2024. <https://www.businessfinland.fi/ajankohtaista/uutiset/2023-visit-finland/matkailuala-julkisti-yhteiset-tavoitteensa-hallitusohjelmaan>

Greenstep. 2023. Työnantajan vastuut työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden saralla. Greenstep 19.06.2023. Viitattu 10.10.2004. <https://greenstep.fi/artikkelit/tyohyvinvointi-ja-tyoturvallisuus>

Jyväskylän Yliopisto. n.d. Laadullinen analyysi. Verkkosivu. Viitattu 22.11.2024. <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>

Jähi, M., Kylänen, M., Leponiemi, S., Murtomäki, P., & Simunaniemi, M. 2023. Henkilöstöä osallistamalla nostetta ravintola-alalle. UAS Journal. 09.03.2023. Viitattu 25.9.2024. <https://uasjournal.fi/1-2023/henkilostoa-osallistamalla-nostetta-ravintola-alalle/>

Karikallio, H. & Arovuori, K. n.d. Koronapandemian ja rajoitusten vaikutukset matkailu- ja ravintola-alaan. Mara. Viitattu 13.10.2024. <https://www.mara.fi/media/uutiset/koronapandemian-ja-rajoitusten-vaikutukset-matkailu-ja-ravintola-alaan.pdf>

Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. Aikuiskasvatus 35 (1), 30–46. Viitattu 15.10.2024. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/94120/52798>

Linnamäki, E. 2020. Historian influenssapandemiat. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2006;122(16):2023–31. Viitattu 13.10.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/duo95933>

Mara Ry. n.d. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa. Verkkosivu. Viitattu 25.9.2024. <https://www.mara.fi/mara.html>

Mara Ry. n.d. Työllisten määrä. Verkkosivu. Viitattu 25.9.2024. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>

Metsäniemi, P. 2024. Mitä terveys on? Lääkärikirja Duodecim 16.8.2024. Viitattu 25.9.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00903>

Nousiainen, I. 2023. Ensimmäinen työkokemus ravintola-alalta voi olla karu kokemus – “Rakkaudesta lajiin -asenne on hävinnyt”, sanoo PAMin edustaja. Yle

Uutiset 7.7.2023. Päivitetty 10.7.2023. Viitattu 25.9.2024. <https://yle.fi/a/74-20039027>

Paltamaa, H. 2017. Näkökulmia suomalaisen ravintola-alan tulevaisuuteen. Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäyte-työ. Viitattu 18.10.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/132817/Paltamaa_Harri.pdf

Pedanet. n.d. Palvelualat. Verkkosivu. Viitattu 25.9.2024. <https://peda.net/oppi-materiaalit/peda.net/opo-kirja/7.-luokat/palvelualat2>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 19.10.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytettava.pdf>

Suomen lukiolaisten liitto. n.d. Matkailu- ja ravintola-ala. Verkkosivu. Viitattu 25.9.2024. <https://lukio.fi/tyoelama/tutustu-toimialoihin/matkailu-ja-ravintola-ala/>

Surveymonkey. n.d. Laadullisen tutkimuksen tekeminen. Verkkosivu. Viitattu 18.11.2024. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>

Surveymonkey. n.d. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Verkkosivu. Viitattu 18.11.2024. <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Teollisuusliitto. n.d. Työympäristö. Verkkosivu. Viitattu 18.10.2024. <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/tyoymparisto-ja-tyosuojelu/tyoymparisto/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 2024. Epidemioiden selvitys ja ilmoittaminen. Verkkosivu. Viitattu 13.10.2024. <https://thl.fi/aiheet/infektioaudit-ja-rokotukset/audit-ja-torjunta/epidemioiden-selvitys-ja-ilmoittaminen>

Turpeinen, M., Ylisassi, H., Hirvonen, L., & Laitinen, J. 2016. Edistetään terveyttä työpaikoilla yhteistoimin. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 28.10.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131977/Edistet%c3%a4%c3%a4n%20terveytt%c3%a4%20ty%c3%b6paikoilla%20yhteistoimin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Henkinen työsuojelu ja psyykinen suorituskyky. Verkkosivu. Viitattu 25.10.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/pelastusala/henkinen-tyosuojelu-psykinen-suorituskyky/>

LIITTEET

Liite 1. Demografiset kysymykset

1 (2)

Demografiset kysymykset

1. Mihin sukupolveen kuulut? *

- X-sukupolvi eli noin vuosina 1960 – 1977-syntyneet.
- Y-sukupolvi eli noin 1980–1997 – syntyneet.
- Z-sukupolvi eli noin vuoden 1997 jälkeen syntyneet.

2. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu

2 (2)

3. Työsuhde *

- Vakituinen
- Määräaikainen

4. Kauanko olet ollut ravintola-alalla? *

- 0-2 vuotta
- 2-4 vuotta
- 4-6 vuotta
- 6-10 vuotta
- 10-20 vuotta
- Pidempään kuin 20 vuotta

Liite 2. Taustatiedot

Taustatiedot

5. Minulla on ravintola-alan ammatillinen koulutus. *

Kyllä

Ei

6. Mistä näistä ravintolamalleista työskentelet *

Pikaruokaravintola

Lounasravintola

Kahvila

À la carte

Anniskeluravintola

Muu

Liite 3. Monivalintakysymykset

1 (3)

	1 - Täysin eri mieltä	2 - Eri mieltä	3 - Ei samaa eikä eri mieltä	4 - Samaa mieltä	5 - Täysin samaa mieltä
1. Terveysteni ja toimintakykyni on kunnossa työni kannalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Harrastan säännöllisesti liikuntaa ja pidän huolta jaksamisestani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tunnen, että minulla on riittävä ammatillinen osaaminen nykyisten työtehtävieni suorittamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Olen motivoitunut ja sitoutunut tekemään työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Olen saanut perehdytystä työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Työni on hyvin organisoitu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2 (3)

7. Työn vaatimukset vastaavat voimavarojani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Työpaikallani kannustetaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja siihen tarjotaan resursseja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Johtaminen työpaikallani on oikeudenmukaista ja tasapuolista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Lähiesihenkilöt ovat helposti lähestyttäviä ja tukevat työntekijöitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Työpaikan tavoitteet ja odotukset ovat työntekijöiden tiedossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Saan palautetta työstäni ja sen kehittämisestä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 (3)

13. Pystyn työskentelemään nykyisessä työssäni myös lähitulevaisuudessa (2–5 v).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Työhyvinvointi on tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Saavun hyvällä fiiliksellä töihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Joudun jäämään usein ylitöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Suosittelisin ravintola-alaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Henkinen työhyvinvointi on tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Työergonomia on otettu huomioon työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Saan pidettyä TES:in mukaiset tauot työpäiväni aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 4. Avoimet kysymykset.

Avoimet kysymykset

Tämän osion kysymyksiin ei ole pakko jättää vastausta 😊

13. Miten mielestäsi työhyvinvointia voitaisiin kehittää ravintola-alalla?

Kirjoita vastaus

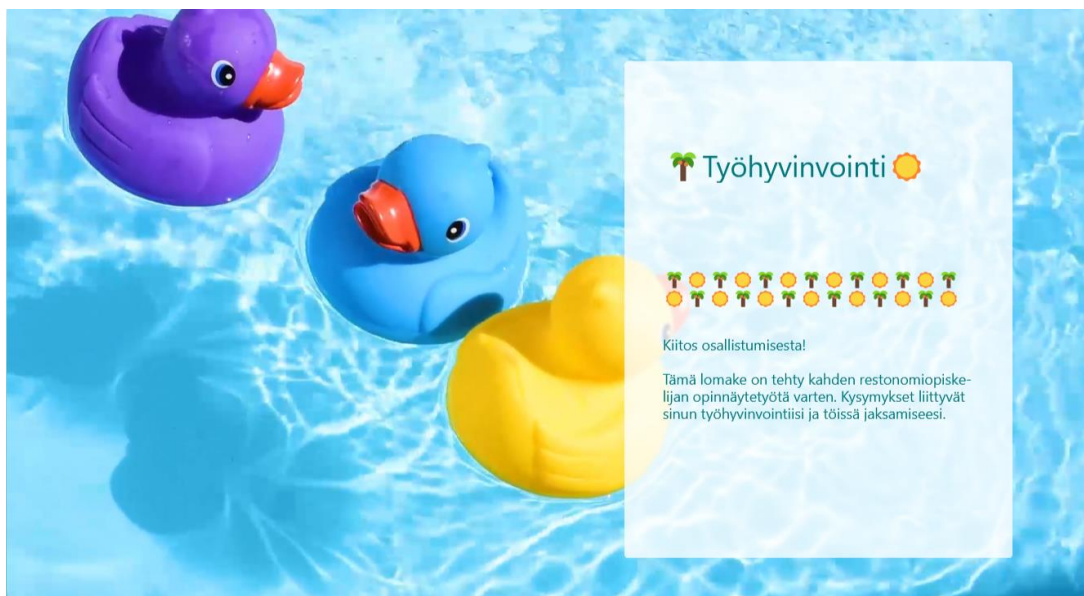
14. Miten palaudut työpäivästäsi?

Kirjoita vastaus

15. Kuvaile työpaikkasi työilmapiiriä.

Kirjoita vastaus

Liite 5. Kyselyn etusivu ja saatesanat.



Liite 6. Kehityskohteet.

- **Perehdytyksen parantaminen**

- o Kattava ja käytännönläheinen perehdytys helpottaa uusien työntekijöiden sopeutumista ja luo pohjan oikein tehdyille työlle.

- **Esihenkilöiden vuorovaikutustaitojen kehittäminen**

- o Oikeudenmukainen ja tukeva johtaminen edistää työilmapiiriä ja työntekijöiden jaksamista.

- **Taukokulttuurin ja työvuorosuunnittelun kehittäminen**

- o Lakisääteisten taukojen takaaminen ja työn ja vapaa-ajan tasapainon huomiointi ovat olennaisia työntekijöiden hyvinvoinnille.

- **Fyysisten työolojen parantaminen**

- o Ergonomian kehittäminen ja työn fyysisten kuormitustekijöiden vähentäminen ovat tärkeitä toimenpiteitä pitkän aikavälin jaksamisen kannalta.