

Etelä-Karjalan ravitsemisalan työntekijöiden työhyvinvointi maailman kriisien keskellä

LAB-ammattikorkeakoulu

Restonomi (AMK)

2025

Saija Ijäs

Tiivistelmä

Tekijä(t)	Julkaisun laji	Valmistumisaika
Saija Ijäs	Opinnäytetyö, AMK	2025
	Sivumäärä	
	70	
Työn nimi		
Etelä-Karjalan ravitsemisalan työntekijöiden työhyvinvointi maailman kriisien keskellä		
Tutkinto ja koulutusala		
Restonomi (AMK)		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin Etelä-Karjalan ravitsemisalan työntekijöiden työhyvinvointia koronapandemian ja Venäjän hyökkäyssodan aikana. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa työhyvinvoinnin nykytilaa sekä siihen vaikuttaneita asioita. Tarkoitus oli selvittää, ovatko kriisit ja alalla vallitseva työvoimapula heikentäneet alan työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyössä kerrotaan taustatietoja ravitsemisalan vetovoimasta, koronaviruksesta sekä Venäjän hyökkäyssodasta. Myös näiden vaikutuksia ravitsemisalaan käsiteltiin. Teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnin määritelmästä sekä muista työhyvinvointiin liittyvistä teemoista. Näitä teemoja ovat esimerkiksi työn kuormitustekijät, työturvallisuus, esihenkilön vaikutukset työhyvinvointiin, resilienssi, lomautukset sekä työhön perehdytys.</p> <p>Opinnäytetyössä toteutettiin määrällinen tutkimus. Aineistonkeruu menetelmänä tutkimuksessa käytettiin Webropol ohjelmalla luotua kyselylomaketta. Tutkimuksen kohderyhmänä toimi Etelä-Karjalassa työskentelevät tai vuoden 2019 jälkeen työnsä lopettaneet ravitsemisalan työntekijät. Hypoteesina eli ennako-olettamana tässä työssä uskottiin suurten kriisien heikentäneen ravitsemisalan työhyvinvointia.</p> <p>Tutkimus tulosten pohjalta voidaan todeta, että koronaviruksella ja Venäjän hyökkäyssodalla on välillisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Kriisit ovat esimerkiksi heikentäneet alan vetovoimaa. Tämän vuoksi alalla vallitsee työvoimapula, jonka todettiin heikentäneen työhyvinvointia. Vaikka alan työhyvinvointi oli heikentynyt vuosien 2020–2025 aikana, ei suoria vaikutuksia koronaviruksella ja Venäjän hyökkäyssodalla työhyvinvointiin nähden tulosten perusteella voitu todeta. Vaikka kriisien ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä ei täysin voitu todeta, pystyttiin tuloksista huomaamaan monia yhtäläisyyksiä käsitellyn teorian kanssa.</p>		
Asiasanat		
Ravitsemisala, työhyvinvointi, koronapandemia, Venäjän hyökkäyssota, työvoimapula		

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Saija Ijäs	Thesis, UAS	2025
	Number of Pages	
	70	
Title of Publication		
The work well-being of restaurant workers in South Karelia amidst world crises		
Degree, Field of Study		
Bachelor's Degree Programme in Hotel and Restaurant Management (UAS)		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Abstract		
<p>The thesis explored the work well-being of hospitality industry employees. This research was done in South Karelia and aimed to evaluate the current state of work well-being and identify the factors that have influenced it during the COVID-19 pandemic and the Russian invasion. The goal of the thesis was to determine whether the crises and the prevailing labor shortage in the industry have adversely affected the work well-being of employees in this sector.</p> <p>The theoretical base of this thesis consists of definitions of different themes, such as work well-being, occupational safety, the influence of supervisors on work well-being, resilience, layoffs, job orientation, and the weariness of work. This thesis gives background information on the world crises mentioned, as well as the attractiveness of the hospitality industry.</p> <p>A quantitative study was conducted in the thesis to collect data. The method used was a questionnaire created with the Webropol program. The target group of the study consisted of hospitality industry employees working in South Karelia or those who had left their jobs after 2019. The preliminary assumption in this work was that the major crises have weakened the work well-being in the hospitality industry.</p> <p>According to the results, the coronavirus and the Russian invasion have indirect effects on work well-being. The crises have weakened the attractiveness of the industry, leading to a labor shortage in the industry, which has been found to weaken work well-being. No direct effects of the coronavirus and the Russian invasion on work well-being could be identified based on the results, even though work well-being has worsened during the time. The connections between the crises and work well-being could not be fully established, but many similarities with the discussed theory can be observed in the results.</p>		
Keywords		
The hospitality industry, work well-being, coronavirus, Russian invasion, labour shortage		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Taustaa	3
2.1	Ravitsemisalalan vetovoimaisuus.....	3
2.2	COVID-19.....	4
2.2.1	Koronaviruksen oireet ja leviäminen	4
2.2.2	Koronaviruksen aiheuttamat rajoitteet.....	5
2.2.3	Koronaviruksen vaikutukset ravitsemisalalle	6
2.3	Venäjän hyökkäyssota.....	7
2.3.1	Venäjään kohdistuvat pakotteet.....	7
2.3.2	Sodan vaikutukset Suomeen	8
2.3.3	Sodan vaikutukset ravitsemisalalle	9
3	Työhyvinvointi ravitsemisalalla.....	10
3.1	Työkyky ja -hyvinvointi.....	10
3.2	Työn kuormitustekijät.....	11
3.3	Esihenkilön sekä työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin.....	14
3.4	Työturvallisuus	15
3.5	Resilienssi ja muutosajattelu	16
3.6	Lomautukset ja irtisanominen	17
3.7	Työehtosopimuksen laiminlyönti ravitsemisalalla	19
3.8	Perehdytys	20
4	Tutkimuksen toteutus.....	22
4.1	Tutkimusmenetelmän esittely	22
4.2	Aineiston keruu ja analysointi	23
5	Tutkimuksen tulokset	27
5.1	Taustatiedot	27
5.2	Työhyvinvointi.....	28
5.3	Työn kuormitus.....	29
5.4	Hyvinvoinnin muutokset kriisien aikana	30
5.5	Kriisien aiheuttamat muutokset.....	32
5.6	Työpaikan menettäminen ja irtisanoutuminen.....	33
5.7	Esihenkilön ja työyhteisön tuki työpaikalla	35
5.8	Työehtosopimuksen noudattaminen ja työturvallisuus	36
5.9	Työn vetovoimaisuus.....	37
6	Yhteenveto ja pohdinta	39

6.1	Tavoite ja tulokset	39
6.2	Tulosten luotettavuus ja eettisyys	43
6.2.1	Validius	43
6.2.2	Reliaabelius	44
6.2.3	Eettisyys	44
6.3	Tulosten sovellettavuus ja jatkotutkimusehdotukset.....	45
Lähteet	47

Liite 1. Kyselylomake

1 Johdanto

Koronapandemia on koetellut meistä jokaista, mutta erityisesti ravitsemisala on ollut todella suuressa kriisissä. Ala on ajautunut syvään talousahdinkoon koronapandemiasta aiheutuneiden rajoitusten vuoksi. Samalla osaavaa henkilökuntaa menetettiin reilusti ja edelleen kärsitään alan heikosta vetovoimasta. (Arovuori & Karikallio; Hartwall) Kun koronapandemiasta vihdoinkin selvitettiin, aloitti Venäjä hyökkäyssodan Ukrainaan. Tämä on ajanut ravitsemisalan sekä meidät jokaisen uuteen kriisiin, jonka myötä elintarvikkeiden hinnat nousivat, logistiikkakustannukset kasvoivat ja energian hinta nousi. (Pursiainen 2022.) Myös inflaatio kiihtyi vauhdilla ja nousi 2000-luvun huippulukemiin (Tilastokeskus 2025). Ennen koronapandemiaa ja Venäjän hyökkäyssotaa venäläiset matkailijat kuluttivat Etelä-Karjalassa yli miljoona euroa päivittäin (Hannus & Tuunila 2024). Venäläisten matkailijoiden puuttuminen on siis suuri kolahdus ravitsemisalalle. Eniten tästä kärsivät lähellä rajaa sijaitsevat maakunnat ja niissä sijaitsevat yritykset. Suuret muutokset ja kriisit ovat varmasti olleet vaikeita myös alan työntekijöille. Siksi tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Etelä-Karjalassa ravitsemisalalla työskentelevien tai vastikään työnsä lopettaneiden työhyvinvointia sekä asennetta alaa kohtaan.

Opinnäytetyössä toteutettiin määrällinen tutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää, koronaviiruksen, Venäjän hyökkäyssodan, ravitsemisalan työvoimapulan sekä näistä johtuvien muiden haasteiden tilastollista riippuvuutta työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tutkimuksen tavoitteena on myös luoda uutta tietoa sekä testata tutkimukseen määritelty hypoteesi. Hypoteesina uskotaan, että kriisit ovat vaikuttaneet heikentävästi ravitsemisalantyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin anonymisti Webropol kyselylomakkeella, josta saatiin kerättyä sekä sanallista että numeerista aineistoa. Tutkimuksen toteutusaika oli 3.2-28.2.2025.

Tutkimuksen kohderyhmänä toimii Etelä-Karjalassa työskentelevät tai vuoden 2019 jälkeen työnsä lopettaneet ravitsemisalan työntekijät. Tutkimuksen alueeksi on valittu Etelä-Karjala, sillä monet rajan ylitykseen liittyvät rajoitukset koskevat etenkin itärajaa ja kohdistuvat siksi Etelä-Karjalaan ja sen yrityksiin. Tutkimukseen osallistuvien tulee työskennellä ravitsemisalalla tällä hetkellä tai olla lopettanut työnsä koronapandemian aikana tai sen jälkeen, jotta heillä on riittävästi tietoa kriisien vaikutuksista työhyvinvointiin. Tutkimuksen teorioiksi valitaan työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen liittyvät tekijät sekä kriisien vaikutukset työhyvinvointiin. Valittuja teorioita ovat esimerkiksi työn aiheuttamat kuormitustekijät, perehdytys, työturvallisuus sekä esihenkilön ja työyhteisön tuki työpaikalla. Tarkat empiiriset sekä teoreettiset rajoitukset auttavat selvittämään vastauksen juuri tähän opinnäytetyöhön asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys:

- Kuinka viime vuosien suuret kriisit (Koronavirus ja Venäjän hyökkäyssota) ja ravitsemisalalan työvoimapula ovat vaikuttaneet Etelä-Karjalaisten ravitsemisalalan työntekijöiden hyvinvointiin?

Opinnäytetyön alatutkimuskysymykset:

- Mitkä suuret kriisit ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin?
- Miksi ravitsemisalalla vallitsee merkittävä työvoimapula?
- Mitä on ravitsemisalalan työntekijöiden työhyvinvointi?

Opinnäytetyö aloitettiin lokakuussa, jolloin sille valittiin aihe ja tutkimuskysymykset. Seuraavien kuukausien aikana selvitettiin työn taustaa ja valittiin työlle keskeiset käsitteet, jotka määriteltiin ja, joiden pohjalta toteutettiin työn teoreettinen viitekehys. Helmikuun aikana kerättiin tutkimusaineisto, jonka käsittely ja analysointi suoritettiin maaliskuun aikana. Työ viimeisteltiin huhtikuun alussa ja lopullinen opinnäytetyö jätettiin arviointiin huhtikuun 9. päivää.

Työssä kuvataan aluksi lyhyesti tutkimuksen aihe ja sen toteutus. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimukseen liittyviä taustatietoja, kuten ravitsemisalalan vetovoimaisuutta, koronapandemiaa sekä Venäjän hyökkäyssotaa ja näiden vaikutuksia ravitsemisalalaan. Seuraavaksi kerrotaan tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka kertoo ravitsemisalalan työhyvinvoinnista sekä sen haasteista. Sen jälkeen kuvataan tarkemmin toteutettu tutkimus ja tulosten analysointi sekä näihin käytetyt menetelmät. Sitten tulokset esitellään ja tulkitaan ja lopuksi arvioidaan vielä tulosten luotettavuutta, eettisyyttä, sovellettavuutta sekä kuvataan mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

2 Taustaa

2.1 Ravitsemisalalan vetovoimaisuus

Ravitsemisalalla kärsittiin työvoimapulasta jo ennen koronapandemiaa (Arbelius 2021). Viime vuosien suuret muutokset ovat kuitenkin heikentäneet vetovoimaa entisestään (MaRa 2023). Pahimpaan koronavirus aikaan ihmisten liikkumista rajoitettiin monin eri rajoituksin. Rajoitustoimenpiteet osuivat laajasti ravintoloihin ja ravintolat jouduttiin välillä sulkemaan täysin. (Arovuori & Karikallio.) Tällöin moni ravitsemisalalan työntekijä haki muihin töihin tai lähti opiskelemaan eikä enää palannut takaisin ravintoloiden auetessa (Poutiainen 2024).

Ravintola- ja majoituslalla oli vuonna 2022 lähes 15 000 työntekijää vähemmän kuin ennen koronaviruksen alkua vuonna 2019 (MaRa 2023). Työvoimapanos laski kokonaisuudessaan 37 % vuosien 2019 ja 2021 välillä (Arovuori & Karikallio). Tämän jälkeen työntekijöiden määrä on kuitenkin noussut, mutta takaisin samoihin lukemiin ei olla enää päästy (MaRa 2023). Työvoimapula on esteenä koronaviruksesta toipumiselle sekä alan kasvulle (MaRa).

Vuosien 2020 ja 2021 aikana ravitsemispalvelut menettivät 3,1 miljardia euroa vuoteen 2019 verrattuna. Koronapandemiasta johtuneeseen liikevaihdon ja kannattavuuden menetykseen pyrittiin reagoimaan kuluja vähentämällä. Yleisimpänä ratkaisuna toimi henkilökunnan lomautukset. Myös irtisanomisia ja muita työsuhteiden päättämisiä jouduttiin toteuttamaan taloudellisista syistä. (Arovuori & Karikallio.) Monet yritykset jopa lopettivat toimintansa täysin pandemian aikana. Koronarajoitteiden päättyessä matkailu alkoi taas lisääntyä ja ravintola-alan asiakasmäärät nousivat. (MaRa 2023.)

Koronavuosien aikana yli puolet alan yrityksistä kärsivät työvoimapulasta. Pandemian jälkeen koulutetun työvoiman saaminen on ollut entistä hankalampaa. (Arovuori & Karikallio.) Edelleenkin ravitsemisalalan työntekijöistä on valtava pula. Monet vaihtavat työpaikkaa nopeasti eikä päteviä työntekijöitä ole tarjolla. Työntekijöiden jatkuva vaihtuminen kuormittaa niin vakituisia työntekijöitä kuin ravintoloiden yrittäjiä. Myös nuorten innokkuuden alaa kohtaa on huomattu heikentyneen koulujen yhteishauissa. Vuonna 2021 ammatillisessa koulutuksessa matkailu ja ravintola-alan vetovoima oli kaikista koulutuksista alhaisin. (Lith 2021; Poutiainen 2024.) Vetovoimaa heikentävät alan matala palkka, työn fyysisyys sekä työaikojen epäsäännöllisyys. Työ painottuu viikonloppuihin sekä iltoihin, joka vähentää innokkuutta alaa kohtaan. (Rantala 2019.) Vallitsevan työvoimapolun vuoksi palkataan myös helposti epäpäteviä hakijoita. Nykyään asenne ratkaisee, ei koulutus tai kokemus. (Poutiainen 2024.) Kesätyöntekijät ovat nykyään osaamattomampia ja heidän opastamiseensa kuluu

aikaa reilusti aiempaa enemmän. Ammattitaitoisen henkilökunnan puutteiden vuoksi ravintoloita on jouduttu myös sulkemaan. (Collin ym. 2022.)

Työvoimapulalla on varmasti jonkinlainen yhteys alan työhyvinvointiin. Työvoimapula ja alan heikko vetovoimaisuus voivat osin johtua heikosti toteutuvasta työhyvinvoinnista. Tilanne voi myös olla toisinpäin ja työvoimapula voi olla syynä heikolle työhyvinvoinnille. Siksi aihe on tämän työn kannalta erittäin tärkeä ja merkityksellinen.

2.2 COVID-19

Koronavirukset ovat joukko viruksia, joita todetaan sekä ihmisillä että eläimillä. Ne aiheuttavat ihmisille yleensä lievän hengitystietulehduksen. COVID-19 taudin aiheuttajana on ihmiselle uusi SARS-CoV-2-virus. (Anttila 2024.) COVID-19 on yksi seitsemästä ihmisiin tarttuvasta koronaviruksesta, joista ensimmäinen löydettiin vuonna 1965. COVID-19 on geneettisesti sukua 2003 epidemian aiheuttaneelle SARS-virukselle. COVID-19 alkuperää ei tiedetä varmasti, vaikka sitä on yritetty selvittää lukuisilla tutkimuksilla. (Rath 2023.)

COVID-19 alkoi joulukuussa 2019 Kiinan Wuhanissa. COVID-19 lähti leviämään nopeasti ja jo 11.3.2020 WHO julisti koronavirusepidemian maailmanlaajuiseksi pandemiaksi. (Anttila 2024.)

Koronavirus on vaikuttanut reilusti ravitsemisalaan. Vaikutukset ovat syntyneet asetettujen rajoitteiden sekä ihmisten käyttäytymisen muutosten vuoksi. Koronaviruksen aikaan ravitsemisala joutui syvään ahdinkoon ja sen mukana myös alan työntekijät. Tämän vuoksi tämä on oleellinen aihe tälle opinnäytetyölle.

2.2.1 Koronaviruksen oireet ja leviäminen

Koronavirus tarttuu pisaratartuntana, ilmateitse sekä kosketuksen kautta. Sairastunut henkilö on tartuttavimmillaan 1–2 päivää ennen oireita sekä heti oireiden alkaessa. Koronavirus voidaan todeta terveydenhuollossa PCR-testillä tai antigeenitestillä. Lisäksi elintarvikekaupoissa ja apteekeissa on saatavilla antigeeni- ja vasta-ainetestejä, jotka voidaan tehdä itse kotona. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Taudin itämisajaksi on arvioitu 1–14 päivää. Koronavirusta voidaan ehkäistä kuten muitakin tauteja: kotona sairastaminen, hyvä käsihygienia sekä yskimisen ja aivastamisen kohdistaminen kertakäyttöiseen nenäliinaan tai hihaan. Lisäksi koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi on suositeltu maskin käyttöä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Koronaviruksen oirekirjo on laaja, mutta tauti voi olla myös täysin oireeton. Oireet voivat vaihdella taudin edetessä ja pahimmillaan koronavirus voi johtaa jopa kuolemaan.

Mahdollisia oireita ovat esimerkiksi päänsärky, haju- ja makuaistinhäiriöt, nuha, nenän tukkoisuus, yskä, hengenahdistus, voimattomuus, lihaskivut, kurkkukipu, kuume sekä pahoinvointi. Vakavimmissa koronavirustapauksissa sairastunut voi saada keuhkokuumeen tai akuutin hengitysvaikeusoireyhtymän. Riskitekijöitä vakavaan koronavirustautiin ovat korkea ikä sekä muut perussairaudet. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

2.2.2 Koronaviruksen aiheuttamat rajoitteet

Vuonna 2020 koronaviruksen levitessä hallitus totesi Suomen olevan poikkeustilassa. Tämän vuoksi hallitus linjasi 16.3.2020 rajoituksia, joilla rajoitettiin ihmisten normaalia elämää. Näitä rajoituksia olivat esimerkiksi perusopetuksen, toisen asteen opetuksen sekä korkeakoulujen siirtäminen etäopetukseen. Esikoulu ja luokat 1–3 toimivat osittain lähiopetuksena. Julkiset kokoontumiset rajattiin 10 henkilöön. Valtion ja kuntien omistuksessa olevat museot, teatterit, kirjastot, uimahallit ja muut urheilutilat, kerhotilat ja muut ei pakolliset toiminnot suljettiin. Vierailuja vanhustenhoitoyksiköissä, sairaaloissa ja muissa terveydenhuollon yksiköissä rajoitettiin. Työntekijöitä määrättiin mahdollisuuksien mukaan etätöihin. Kriittisen henkilöstön osalta poikettiin työaika- sekä vuosilomailain säännöksistä. (Valtioneuvosto 2020a.)

Tällaista perusoikeuksia rajoittavaa toimintaa saa noudattaa Suomen perustuslain (731/1999) toisen luvun mukaan vain poikkeusoloissa. Perusoikeuksia ovat yhdenvertaisuus, oikeus elämään, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, rikosoikeudellinen laillisuusperiaate, liikkumisvapaus, yksityiselämän suoja, uskonnon ja omantunnon vapaus, sananvapaus, kokoontumis- ja yhdistymisvapaus, vaali- ja osallistumisoikeudet, omaisuuden suoja sekä monet eri oikeudet kuten sivistykselliset oikeudet, oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin sekä työhön. Koronaviruksen aikaan etenkin liikkumis- ja kokoontumisvapauksia sekä oikeutta työhön rajoitettiin.

Poikkeusoloista säädetään valmiuslaissa (1552/2011). Lain tarkoituksena on suojata ja turvata väestöä sekä sen toimeentuloa. Lisäksi tarkoituksena on oikeusjärjestyksen, perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien ylläpito. Poikkeusoloja ovat esimerkiksi Suomeen kohdistuva aseellinen tai siihen verrattavissa oleva hyökkäys tai sen uhka, väestön toimeentuloon tai maan talouteen kohdistuva erittäin vakava tapahtuma tai uhka, erittäin vakava suuronnettomuus, hyvin laajalle levinnyt vakava tartuntatauti tai muu suuri uhka. Tässä tapauksessa kyseessä oli vakava maailman laajuinen tartuntatauti ja sen vuoksi Suomi julistettiin poikkeustilaan.

2.2.3 Koronaviruksen vaikutukset ravitsemisalalle

Lauantaina 4.4.2020 ravintolat suljettiin koronaviruksen nopean leviämisen vuoksi. Tämä ei kuitenkaan koskenut take away -myyntiä, jos se saatiin järjestettyä turvallisesti ilman tartuntavaaraa. Sairaaloiden, päiväkotien ja teollisuuslaitosten ruokalat saivat toimia henkilötöravintoloina, mutta ulkopuoliset eivät saaneet asioida ravintolassa. (Valtioneuvosto 2020b.)

Yrityksille tarjottiin tukea koronaviruksen aiheuttamassa vaikeassa taloustilanteessa. Tuen tarve ja määrä arvioitiin yrityskohtaisesti liikevaihdon menetyksen perusteella. (Työ- ja elinkeinoministeriö b.) Sulkemiskorvausta maksettiin, jos hallitus sulki yrityksen toimitiloja tai rajoitti aukioloaikoja. Tuen piiriin kuuluivat esimerkiksi ravintolat ja muut ravitsemisliikkeet, kuntosalit, uimahallit ja sisäleikkipuistot. Kustannustukia jaettiin kuudella hakukierroksella. Tukia jaettiin yrityksille, joiden liikevaihtoa koronavirus oli heikentänyt huomattavasti. Tuen tavoitteena oli yritystoiminnan jatkamisen tukeminen ja konkurssin välttäminen. (Valtiokonttori 2024.)

16.10.2021 tuli voimaan lakimuutos koronatodistuksesta. Tämän jälkeen monet aiemmin kiinni olleet palvelut aukesivat rajoitetusti koronatodistuksen omaaville ihmisille. Koronatodistus oli todiste koronarokotteesta, koronatestistä tai sairastetusta taudista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Todistus oli maksuton ja sen sai ladattua itselleen Oma Kannasta (Kanta, 2024). Todistuksen tavoitteena oli saada avattua palveluja takaisin käyttöön turvallisesti, turvata kaikille aloille elinkeinonvapaus sekä työntekijöille oikeus työhön. Suomessa koronatodistusten käytöstä luovuttiin 30.6.2023. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Koronaviruksella oli kokonaisuudessaan merkittäviä vaikutuksia ravitsemisalalle sekä yleisesti koko matkailualalle. Vaikutukset eivät johdu täysin suoraan pandemiasta vaan myös viranomaistoiminnoista, rajoituksista sekä ihmisten ajattelun ja käytösten muutoksista. Suurimpana haasteena olivat nopeasti asetetut ennakoimattomat rajoitukset, jotka tekivät liike-toiminnan harjoittamisesta poikkeuksellisen haastavaa. Ravitsemispalvelut menettivät yli 3 miljardia euroa vuosina 2020 ja 2021, verrattuna aikaan ennen pandemian alkua, vuonna 2019. Kannattavuus heikkeni eniten suurimmissa ravitsemisalan yrityksissä. Vaikka ala kohtaisia vaurioita koettiin, jäivät pandemian lyhyen aikavälin vauriot kansantalouden tasolla onneksi pieniksi. (Arovuori & Karikallio.)

Yksittäisistä ravitsemispalvelujen tarjoajista eniten kärsivät henkilöstö- ja laitosruokalat. Etätöiden ja -opiskelun yleistyessä ihmiset söivät enemmän kotona eivätkä lähteneet lounastauolle ravintoloihin. Henkilöstö- ja laitosruokaloitten kysyntä ei ole vielä kukaan palannut

takaisin samalle tasolle, koska etätyö yleistyi ja jäi joiltakin osin osaksi elämää pandemian loppumisesta huolimatta. Baarien, yökerhojen ja muiden anniskeluravintoloiden toimintaa rajoitettiin eniten pandemian aikaan, mutta rajoitusten purkauduttua näiden palautuminen on ollut nopeaa. Koska ruuan take away -myynti sallittiin myös rajoitusten aikaan, osa ulosmyyntiä toteuttavista ravintoloista jopa paransi tulostaan pandemian aikana. (Arovuori & Karikallio.)

Monissa ravintoloissa kannattavuuden heikkenemiseen vastattiin kustannusten leikkauksilla. Kustannuksia koitettiin leikata kuluja vähentämällä ja keskeisimmäksi keinoksi nousikin henkilöstökulujen vähentäminen, jota toteutettiin henkilökuntaa lomauttamalla. Työsuhteita myös irtisanottiin, eikä määräaikaisia- tai kausisopimuksia enää uusittu. Osa-aikaisilla työntekijöillä työtunnit laskettiin minimiin. Tämän vuoksi alalta lähti osaavaa työvoimaa reilusti, joka on osaltaan ajanut alaa työvoimapulaan. (Arovuori & Karikallio.)

Koronapandemian pysäyttäessä ravitsemisalalan liiketoiminnan lähes täysin, oli alalla myös aikaa uudistua ja kehittää esimerkiksi uusia markkinointitoimenpiteitä. Toimintoja myös sähköistettiin mahdollisuuksien mukaan, joka aiheutti niin ravitsemisalalle kuin koko maailmalle valtavan digiloikan. (Arovuori & Karikallio.)

2.3 Venäjän hyökkäyssota

Venäjän ja Ukrainan väliset konfliktit ovat alkaneet jo vuonna 2014. Venäjä teki avoimen sodanjulistuksen 24.2.2022 ja aloitti laittoman hyökkäyksen Ukrainaan. Sota vaikuttaa koko Euroopan turvallisuuteen. Sotatoimilla Venäjä pyrkii kaatamaan Ukrainan hallituksen ja saamaan valtaan Venäjä ystävällisemmän hallituksen. Venäjä ei pidä siitä, että Ukraina on erkaantunut heistä ja haluaa estää Ukrainaa liittymästä sotilasliitto Natoon tai Euroopan Unioniin. (Heiskanen 2022.) Näillä toimilla Venäjä rikkoo kansainvälisiä velvoitteitaan ja sitoumuksiaan (Ulkoministeriö 2022).

Venäjä on pyrkinyt hyökkäämään Ukrainan energialaitoksiin. Näin voidaan estää aseiden valmistaminen sekä vahingoittaa siviilejä epäsuorasti riistämällä sähkö sekä vesi. Ukrainan voimaloihin oli hyökätty yli 190 kertaa helmikuun 2022 ja marraskuun 2024 välisenä aikana. (Adams & Armstrong 2024.)

2.3.1 Venäjään kohdistuvat pakotteet

Suomi vastaa Venäjän toimiin osana Euroopan Unionia, joka on asettanut pakotteita Venäjää kohtaan vuodesta 2014 lähtien. Pakotteita on vuoden 2022 hyökkäyksen jälkeen laajennettu merkittävästi. Pakotteiden tavoitteena on vaikuttaa politiikkaan sekä kansainvälistä rauhaa ja turvallisuutta uhkaavaan toimintaan. (Ulkoministeriö.)

Pakotteet koskevat esimerkiksi joidenkin yksityishenkilöiden ja yhteisöjen varojen jäädyttämisestä sekä maahantulon ja kauttakulun kieltämisestä. Monille eri alojen yrityksille kohdistuvia pakotteita ovat esimerkiksi vienti- ja tuontikiellot. Rahoitussektorille on myös asetettu monia pakotteita. Lisäksi on muita pakote toimia, kuten venäläisten lentokoneiden lentokielto EU-alueella. (Ulkoministeriö 2024.) Valko-Venäjä on ollut osaltaan mukana Ukrainaan kohdistuneessa hyökkäyksessä. Venäjä on myös pyrkinyt kiertämään pakotteita Valko-Venäjän kautta. Siksi Venäjään kohdistettuja pakotteita on laajennettu koskemaan myös Valko-Venäjää. (Valtioneuvosto.)

2.3.2 Sodan vaikutukset Suomeen

Venäjän pakotteiden vaikutukset Suomeen ovat laajat. Pakotteet vaikuttavat erityisesti yrityksiin, jotka ovat käyneet ennen sodan alkua Venäjän-kauppaa. Näitä yrityksiä oli ennen pakotteita yli 2000. Venäjän talous on heikentynyt sodan ja runsaiden pakotteiden seurauksena, jonka vaikutukset ulottuvat myös Suomalaisten yritysten toimintaan. (Valtioneuvosto.) Myös ilmatilan sulkeminen lentoliikenteeltä sekä rahoitussektorin pakotteet vaikuttavat moniin yrityksiin (Työ- ja elinkeinoministeriö a).

Pakotteet vaikuttavat talouteen esimerkiksi raaka-aineiden ja energian saatavuus ongelmien kautta. Talouden ja työllisyyden heikentyminen on lisännyt Suomen työttömyyttä ja sen uskotaan kasvavan konfliktin laajentuessa. (Valtiovarainministeriö.) Globaalin epävarmuuden vuoksi inflaation hallinta on ollut haasteellista viime vuosien aikana. Myös kansainvälisen talouden heikko kehittyminen vaikuttaa Euroopan sekä Suomen talouskehitykseen. Inflaatio heikensi kuluttajien ostovoimaa ja korkeat korot vähensivät rakentamista sekä investointeja. (Suomen Pankki.)

Aiemmin noin kolmasosa Suomessa käytetystä energiasta on tuotu Venäjältä. Vuonna 2021 Venäjä alkoi rajoittamaan maakaasun tarjontaa, jonka jälkeen venäläisen energian käytön osuus on pienentynyt reilusti ja on nyt jo lähellä nollaa. Energian niukkuus mittaa yhteiskunnan kestävyyttä. Suomalaisia onkin ohjattu sähkön säästämiseen, jotta sähkön riittävyys voidaan taata. (Työ- ja elinkeinoministeriö a.)

Suomeen on tullut Ukrainasta myös paljon sotaa pakenevia. He hakevat Suomesta tilapäistä suojelua tai turvapaikkaa. Heinäkuussa 2024 jo yli 70 000 ukrainalaista oli hakenut tilapäistä suojelua Suomesta. Sisäministeriön teettämän kyselyn mukaan jopa puolet ukrainasta tulleista voisivat harkita Suomeen jäämistä, vaikka tilanne kotimaassa rauhoittuisi. (Piirainen 2024.)

30.9.2022 asetettiin venäläisille maahantulo rajoituksia, joiden avulla estetään venäläisten matkustaminen Suomeen ei välttämättömässä tarkoituksessa sekä Suomen kauttakulku.

Maahantulorajoitukset eivät koske muutamia erityisryhmiä, kuten Suomessa pysyvästi asuvien perheenjäseniä, Suomessa työskenteleviä tai opiskelevia sekä Suomesta asunnon tai kiinteistön omistavia. (Rajavartiolaitos 2024.) Itärajan sulku perustuu rajavartiolakiin (578/2005). Sulku puretaan tai sitä muutetaan, jos se ei ole enää välttämätöntä yleisen turvallisuuden takaamiseksi. Turvallisuutta on pyritty myös takaamaan vahvistamalla rajaturvallisuutta lain avulla. (Eduskunta 2024.)

2.3.3 Sodan vaikutukset ravitsemisalalle

Sodan vaikutukset näkyvät Suomessa ravitsemisalalla monin tavoin. Esimerkiksi logistiikka- ja energiakustannukset ovat nousseet. Polttoainekulujen nousu aiheuttaa hintojen nousua myös muille hyödykkeille, kuten elintarvikkeille. Lisäksi elintarvikkeiden saatavuus on osin heikentynyt. Ukraina on ollut yksi maailman tärkeimpiä vehnänviljelijöitä, joten vehnän saatavuus on heikentynyt. Myös Venäjältä on aiemmin tuotu elintarvikkeita. Kun raaka-aineista on puutetta, nousevat niiden hinnat. Tämä on heikentänyt ravitsemisalaa katetta, kannattavuutta sekä saatavuutta merkittävästi. (Pursiainen 2022; Hiilamo & Mäntylä 2022.)

SWIFT-sululla kielletään 23 venäläiseltä ja neljältä (4) valkovenäläiseltä pankilta kansainväliset maksut. SWIFT on viestintäpalvelu, joka toimii pankkien ja muiden rahoituslaitosten välillä helpottaen näiden tiedonvaihtoa. Nämä kyseiset pankit eivät voi vastaanottaa ulkomaanvaluuttaa eikä siirtää varojaan ulkomaille. (Eurooppa neuvosto 2025.) Ilman Venäjän kauppaa, Suomen talousnäkyvät ovat heikentyneet, joka on näkynyt esimerkiksi korkojen nousuna. Kotitalouksien velkaantuminen on ennätyskorkealla. Kuluttajilla ei näin ollen ole niin sanottua ylimääräistä rahaa ja yleisyyspalveluiden, kuten ravitsemispalveluiden, käyttöä vähennetään. (Suomen pankki 2022.)

Ennen sotaa sähköä, kaasua, öljyä sekä turisteja liikkui valtavasti rajan yli. Sodan alkaessa Venäjän kanssa kaupanteko lakkautettiin ja itäraja suljettiin turistiliikenteeltä. Muutos tapahtui nopeasti ja sen vaikutukset oli merkittävät. Ennen sotaa ja koronaa kymmeniätuhansia venäläisturisteja matkusti kuukausittain Suomeen. Ilman turisteja etenkin Itä-Suomen yritysten kannattavuus on heikentynyt ja työttömyys lisääntynyt. (Huttunen & Parviala 2025.)

Venäjän hyökkäyssota ja sen vaikutukset on otettu mukaan tähän työhön, koska sen alkaminen oli juuri koronapandemiasta selviytymässä olevalle ravitsemisalalle kova paikka. Ravintoloiden kannattavuus oli muutenkin heikolla tasolla ja sodan vuoksi kulut nousivat. Etenkin Itä-Suomessa venäläisten turistien puuttuminen on vähentänyt asiakkaita, joka on voinut vaikuttaa ravitsemisalalla työskentelevien työhyvinvointiin.

3 Työhyvinvointi ravitsemisalalla

3.1 Työkyky ja -hyvinvointi

Työkyvylle ei ole yksiselitteistä määritelmää. Sen katsotaan kuitenkin rakentuvan yksilön voimavaroista sekä työn vaatimuksista. Työkyvyn perusta muodostuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin, osaamisen ja motivaation pohjalta. Myös yksilön oma elämäntilanne, työpaikan käytännöt sekä yhteiskunnan tilanne vaikuttavat osaltaan työkyvyn muodostumiseen. (Työterveyslaitos d.)

Työhyvinvointiin liittyvät työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset, työntekijän voimavarat sekä oman kehon ja mielen kunnon yhteensopivuus. Hyvässä työhyvinvoinnissa työntekijän voimavarat riittävät täyttämään työn asettamat vaatimukset. (Työterveyslaitos c.) Palvelualojen ammattiliiton (2024c) mukaan työn ollessa mielekästä ja sujuvaa sekä työympäristön että työyhteisön ollessa turvallinen, terveyttä edistävä ja työuraa tukeva, on työntekijällä edellytykset hyvään työhyvinvointiin.

Työhyvinvointia voidaan tietoisesti pyrkiä edistämään työpaikalla. Esimerkiksi työntekijöiden kehityskeskustelujen on huomattu edistävän työhyvinvointia. Kehityskeskustelussa esihenkilö saa myös arvokasta tietoa työntekijöiden sen hetkisestä työkyvystä ja esimerkiksi ikääntymisen vaikutuksista työkykyyn. Työpaikalla olisi suotavaa laatia yhdessä työryhmän kanssa työhyvinvointiohjelma työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c.)

Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykytalon, jonka avulla voidaan hahmottaa laaja-alaista työkykyä. Työkykytalon kerroksia ovat 1) Terveys ja toimintakyky, 2) Osaaminen, 3) Arvot, asenteet ja motivaatio ja 4) Johtaminen, työyhteisö ja työolot. Näiden lisäksi työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat toimintaympäristö, perhe sekä muu lähiyhteisö. Työkyvyn saavuttamiseksi täytyy huolehtia työkykytalon kerrosten yhteensopivuudesta. (Työterveyslaitos d.)

Työkyky ei siis pysy aina samana vaan voi muuttua elämäntilanteen mukaan. Työkyvyn varhaisen tukemisen avulla on tavoitteena pitää työkyky jatkuvasti mahdollisimman hyvällä tasolla. Varhaiseen tukemiseen kuuluu esimerkiksi työpaikan työolosuhteiden sekä työn kehittäminen, työntekijän osallistaminen, kuulluksi tuleminen sekä avoimen keskustelun luominen työpaikalla. (Työturvallisuuskeskus a.)

Työhyvinvointi on tärkeää henkilön itsensä kannalta, mutta se on tärkeää myös organisaatiolle. Työkyvyn heikentyessä virheiden todennäköisyys kasvaa ja sairauspoissaolot lisääntyvät sekä pitkittyvät, kun taas hyvinvoiva työntekijä suoriutuu tehtävistään hyvin edistään

samalla organisaation tavoitteita. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto a.) Kasevan ja Rissasen (2014) mukaan sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset keskimäärin yhtä palkansaajaa kohtaan ovat 1590 € vuodessa.

Kun työntekijä voi hyvin ja kokee työnsä merkitykselliseksi, on hänellä halu panostaa työhön ja tehdä työtä innokkaalla asenteella. Tämä voi näkyä organisaatiossa esimerkiksi asiakas-tyytyväisyytenä ja samalla alan vetovoimaisuuden kohentumisena. (Työterveyslaitos b.) Työssä käyminen voi myös lisätä ihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työstä saa toimeentuloa, se tarjoaa elämään merkityksellistä sisältöä ja mahdollisuuden toimia yhdessä ihmisten kanssa. (Työterveyslaitos c.)

Toimivassa työyhteisössä yksilöidenkin työhyvinvointi on parempi. Toimiva työyhteisö on tuottava, terveellinen, hyvinvoiva sekä turvallinen. Myös tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, hyvä vuorovaikutus, sopiva kuormitus ja työryhmän tukeminen toteutuvat toimivassa työyhteisössä. Lisäksi työnjohto ja organisointi toimii hyvin. Tällaisessa työyhteisössä työntekijät tuntevat olevansa arvostettuja ja tervetulleita niin töihin kuin työyhteisöönkin. (Työturvallisuuskeskus b.)

Työkyky ja työhyvinvointi ovat tämän työn keskeisimmät teemat. Tutkimuksessa pyritään selvittämään vastaajien työhyvinvointia sekä hyvinvointia parantavia tai heikentäviä tekijöitä.

3.2 Työn kuormitustekijät

Työn fyysisiä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työasennot, -liikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö työtehtävissä. Liiallinen kuormitus voi aiheuttaa haittoja työntekijän terveydelle. Monet tuki- ja liikuntaelinoireet kehittyvät hitaasti työn liiallisesta fyysisestä kuormituksesta. Myös muut riskitekijät kuten työntekijän omat elämäntavat vaikuttavat tuki- ja liikuntaelinsairauksien kehittymiseen. Tällaiset vaivat haittaavat henkilön työkykyä ja voivat johtaa sairauspoissaoloihin. (Työsuojelu.fi a.) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työtä pitää pystyä tekemään ilman, että siitä aiheutuu työntekijän terveydelle haittaa. Työpisteen ergonomia, työasennot sekä -liikkeet on suunniteltava mahdollisimman vähän kuormittaviksi. Jos työntekijä kokee kuormittavansa työstään liikaa, tulee kuormitustekijöitä välttää tai vähentää mahdollisuuksien mukaan.

Työn sisältöön, järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormitusta aiheuttavia tekijöitä kutsutaan psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi (Työsuojelu.fi b). Työn suunnittelussa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja psyykkiset edellytykset, ettei ylimääräisiä kuormitustekijöitä aiheutuisi (Työturvallisuuslaki 738/2002, 13§). Palvelualojenammattiliiton (2023a) mukaan kuormitusta aiheuttavat tyypillisesti kiire,

haastavat asiakastilanteet, ulkoa muistettavat asiat, liiallinen vastuu tai epäoikeuden mukainen kohtelu. Pitkään jatkunut liiallinen kuormitus voi johtaa väsymykseen, työntekijän ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen sekä työn ilon menetykseen.

Ihmiset ovat nykyään psyykkisesti sidonnaisia työhön. Töitä tehdään ”pään sisällä”, jolloin mieli on jatkuvasti työasioissa eikä ajatuksia saada vietyä muualle. Nykyään usealla työpäikällä on puhelimella toimiva työkanava, jossa viestitään työasioista. Tämä on totuttanut ihmiset jatkuvaan reagointiin ja yhteydenpitoon, jolloin työasiat ovat usein mielessä myös vapaa-ajalla. (Kallio & Kivistö 2013.)

Työpaikan meluisuus voi olla raastavaa ja aiheuttaa stressiä. Mieli kuormittuu ärsykkeiden määrästä, jolloin tarkkaavaisuus ja keskittyminen häiriintyy. Hälyinen ympäristö aiheuttaa väsymystä, yliaktiivisuutta ja mielen kireyttä. Melu voi aiheuttaa ihmisille ärtyneisyyttä, jolloin halutaan eristäytyä ja välttää ihmiskontakteja. (Kallio & Kivistö 2013.)

Kun työn vaatimukset nousevat, työntekijän voimavarat heikkenevät, josta seuraa työstressiä ja sen pitkittyessä jopa työuupumus. Työuupumuksen oireita ovat kroonistunut väsymys, työstä etääntyminen, häiriöt tunteiden hallinnassa, muistissa, keskittymisessä, ajattelussa sekä päätöksenteossa. Se aiheuttaa kielteisiä seurauksia työntekijän terveydelle sekä elämänlaadulle. (Työterveyslaitos b.) Pahimmassa tapauksessa työstressi ja -uupumus voivat johtaa jopa masennukseen tai työkyvyn menetykseen (Palvelualojenammattiliitto 2023a).

Hollantilainen työelämä tutkija Wilmar Schaufeli (2018) sanoo työuupumuksen olevan yhteydessä yhteiskunnalliseen, sosiaaliseen, kulttuuriseen ja taloudelliseen kokonaisuuteen. Valtioissa, joissa demokratia toimii huonosti tai esiintyy köyhyyttä, korruptiota, epävarmuutta ja epärehellisyttä, työuupumus on lisääntynyt. Myös työn liiallinen arvostus, kilpailuhenkisyys, suorituskeskeisyys, kulttuurinen joustamattomuus sekä heikosti toteutuva sukupuolten välinen tasa-arvo lisäävät työuupumusta.

Sukupuoleen tai seksuaalisuuteen kohdistuva häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää ja lain tarkoituksena on estää sitä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja sitä kautta parantaa naisten asemaa työelämässä (Tasa-arvolaki 609/1986). Sukupuoleen perustuva häirintä kohdistuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Häirinnän tavoitteena on tarkoituksellisesti loukata toista ja luoda uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Tasa-arvo-valtuutettu a.) Työpaikalla tapahtuva sukupuoleen perustuva häirintä voi olla niin hienovaraista, ettei sitä tunnisteta eikä siihen osata tämän vuoksi puuttua (Smith 2000). Sukupuoleen perustuva häirintä ei ole luonteeltaan seksuaalista, kun taas seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysisistä seksuaalista käytöstä, jolla pyritään loukkaamaan toista. Seksuaalista häirintää voi olla esimerkiksi vihjailevat ilmeet tai eleet, härskit puheet sekä vartaloa, pukeutumista tai

yksityiselämää koskevat kommentit tai kysymykset. (Tasa-arvo-valtuutettu a.) Palvelualojen ammattiliiton (PAM) järjestämän vuoden 2023 jäsenkyselyn mukaan nuorista alle 25 vuotiaista palvelualan työntekijöistä jopa 80 % kertoi kohdanneensa jonkinlaista häirintää asiakkaiden taholta. Seksuaalista häirintää oli kokenut yli puolet. (Palvelualojen ammattiliitto 2024b.) Joissakin tapauksissa häirintä voi täyttää jopa rikoksen tunnusmerkistön ja häiritsijä saattaa joutua vahingonkorvausvastuuseen (Tasa-arvo-valtuutettu a).

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on myös muu kuin sukupuoleen tai seksuaalisuuteen viittaava syrjintä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Syrjintä voi kohdistua työntekijöiden lisäksi myös työnhakijoihin. Syrjintäperusteina voivat olla esimerkiksi ikä, alkuperä, kansalaisuus, uskonto, kieli, poliittinen vakaumus, mielipiteet, terveydentila tai vammaisuus. Vammaisia henkilöitä kohtaan on työnantajalla erityisvelvoitteita, joiden mukaan on tuettava vammaisten töihin pääsyä sekä työstä suoriutumista. (Työsuojelu.fi d.) Tärkeintä olisi, että työpaikalla puututtaisiin häirintään ja syrjintään heti, jotta ne saataisi kitkettyä pois työyhteisöstä. Syrjinnän ja häirinnän estäminen ei ole yksinomaan esihenkilön vastuulla. Myös työntekijät voivat auttaa esimerkiksi tunnistamalla ja tuomalla esille syrjintä ja häirintä tapauksia. (Pyykkönen 2017; Tasa-arvo-valtuutettu a.) Tiedon saatuaan tulee työnantajan työturvallisuuslain mukaan ryhtyä käytettävissä olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002). Usein työpaikkahäirintä kertoo myös työpaikan muusta pahoinvoinnista. Esimerkiksi yrityksen pitkään kestänyt heikko taloudellinen tilanne ja pelko oman tai puolison työpaikan menetyksestä voivat aiheuttaa häirintätapausten esilletuloon. (Pyykkönen 2017.)

Työpaikkakiusaamista voi olla myös muu kuin juridisessa mielessä häirinnän tai syrjinnän tunnusmerkit täyttävä toiminta. Kiusaaminen on kuitenkin aiheuttanut kiusatulle pahaa oloa ja tunteen kiusaamisesta, jolloin siihen on puututtava. Kiusaamista on esimerkiksi myös sosiaalinen eristäminen, jolloin ei tervehditä tai muuten puhuta tietyille työyhteisön jäsenelle. Myös sanattomat loukkaamiset, kuten ilmeet ja eleet. Sanallisesti voidaan loukata sanomalla asioita suoraan henkilölle tai saattamalla hänet naurunalaiseksi. (Pyykkönen 2017.)

Työntekijän kokemukset tasapuolisesta kohtelusta vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon. Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan edistää työpaikan tasa-arvoa rohkaisemalla aliedustettua sukupuolta hakemaan työpaikkaa, luomalla kaikille yhtäläiset edellytyksen uralla etenemiseen, edistää tasa-arvoa työehdoissa kuten palkkauksessa sekä helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Tasa-arvo-valtuutettu b.) Vuonna 1995 Yhdysvaltain ministeriön työvoimaosasto kertoi, että naiset ansaitsevat noin 74 prosenttia siitä, mitä miehet ansaitsevat, vaikka työnkuva oli sama (Smith 2000). Tilastokeskuksen vuoden 2018 palkkarakennetilaston mukaan myös Suomessa naisten palkat olivat

keskimäärin noin 6,7% pienempiä kuin miesten (Tilastokeskus 2020). Naiset on nähty kyvyttömämpinä työntekoon ja myös naisten heikkoa sitoutumista työuraan on kritisoitu. Naisten urakehitystä hidastaa perheen perustaminen sekä yritysten huono suhtautuminen siihen ja siitä aiheutuviin kuluihin ja poissaoloihin. Avioitunut mies nähdään vakaana ja luotettavana, kun taas avioitunut nainen nähdään riskinä saada lapsia ja jättää organisaatio. Naisten tapa johtaa on myös nähty aikojen saatossa miehiä heikompana. Naiset uskaltavat esimerkiksi kysyä apua miehiä helpommin, joka on tulkittu naisten tietämättömyydeksi. (Smith 2000.) Tilanne on kuitenkin lähtenyt parempaan suuntaan 2000-luvulla ja myös naisia on palkattu johtotehtäviin. Vuonna 2020 suomalaisista johtajista jo 37,5 % oli naisia. (Kullas 2022.)

Toiseksi yleisimmät työperäiset terveysongelmat Euroopassa ovat stressi, masennus sekä ahdistus (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto b). Vaikka Suomessa työuupumusta ei esiinny paljoa, on Suomessakin havaittavissa monia työelämän heikkouksia. Suomessa työuupumuksen kokeneet ovat kertoneet syiksi liian ison työkuorman, sekavan työnkuvan, epäselvän päätöksenteon työpaikalla, pelontäyteen työilmapiiriin, työnantajan välittämättömyyden sekä esihenkilöaseman väärinkäytön. Myös esihenkilöasemassa toimivat voivat kokea väsymystä, ylikuormitusta sekä työuupumusta. (Karjalainen 2022.)

Kuormitustekijät ovat tämän työn kannalta tärkeitä, koska ne kertovat syitä työhyvinvoinnin heikkenemiselle. Kyselylomakkeella vastaajilta kysytään, mitä kuormitustekijöitä he ovat työssään kokeneet, jotta saadaan tietoon, mitkä ovat yleisimmät tekijät työhyvinvoinnin heikkenemiseen.

3.3 Esihenkilön sekä työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

Hyvä esihenkilö kuuntelee työntekijöitään ja antaa heille mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan asioihin. Esihenkilön on myös osoitettava, että työntekijöiden ehdotuksiin reagoidaan ja uusia toimintatapoja otetaan mahdollisuuksien mukaan käyttöön. (Työterveyslaitos e). Hyvä esihenkilö tuntee työn tavoitteet ja selkeät päämäärät. Niiden avulla hän osaa tukea ja auttaa työntekijöitä sekä antaa palautetta työstä. (Mytty 2019.)

Esihenkilön tulee olla oikeudenmukainen kaikkia työntekijöitä kohtaan. Oikeudenmukainen esihenkilö on puolueeton ja reilu, ei suosi ketään, välittää, on kiinnostunut alaisistaan, luovointia työilmapiiriä, antaa sekä osaa vastaanottaa palautetta, on organisointi kykyinen sekä osaa tarpeen mukaan pitää myös omia puoliaan. Esihenkilön tehtävä on myös huolehtia riittävästä tiedottamisesta työryhmälle. (Mytty 2019.) Esihenkilöllä on työpaikalla työjohto eli direktio-oikeus. Tämän perusteella hän saa päättää mitä, miten, missä ja milloin työtä tehdään sekä ketkä työtä tekevät. Hän ei kuitenkaan saa käyttää oikeuttaan

epäoikeudenmukaisesti, jolloin voidaan puhua jo työpaikka kiusaamisesta. (Pyykkönen 2017.) Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 § mukaan työnantajan on kohdeltava kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättömästi.

Esihenkilön tarkoituksena on innostaa ja motivoida työryhmää kehittääkseen työntekijöiden välistä ilmapiiriä. Esihenkilön tulee olla perillä työyhteisön tilanteesta, jotta hän osaa käyttää oikeita keinoja työryhmän motivointiin. Työpaikan ilmapiiri näkyy työhyvinvoinnissa. Hyvä ilmapiiri muodostuu yhteisesti sovittujen sääntöjen, selkeästi järjesteltyjen työtehtävien sekä tavoitteita tukevan organisaation avulla. Hyvä perehdytys toivottaa uuden työntekijän tervetulleeksi työryhmään ja luo hyvää ilmapiiriä työntekijöiden välille. (Mytty 2019; Palvelualojenammattiliitto 2023c.)

Työpaikan huono ilmapiiri taas kehittyy, jos johtaminen työpaikalla on puutteellista. Huono työilmapiiri johtaa työpaikkakiusaamiseen sekä muuhun epäasialliseen käytökseen. Esihenkilön tulisi aina selvittää epäasiallinen käytös ja työpaikan ristiriidat. Jos esihenkilö ei tässä onnistu tulee apua pyytää ulkopuolelta esimerkiksi työterveyshuolloilta tai työ-paikkasovittelijalta. (Palvelualojenammattiliitto 2023c.)

Hyvät työkaverit ja työryhmän yhteisöllisyys ovat monelle tärkeä voimavara. Työ on mielekästä eikä työpaikalle lähteminen ole joka aamu vastenmielisen tuntuista, kun tietää vastassa olevan hyvän työryhmän. Tauot ja hengähdys hetket työkavereiden seurassa edistää päivittäin työstä palautumista. Hyvässä seurassa myös työ sujuu paremmin ja tehokkaammin. (Sarkkinen 2022.) Kokonaisuudessaan hyvä esihenkilö sekä hyvinvoiva työyhteisö lisäävät työntekijöiden pysyvyyttä sekä työpaikan vetovoimaisuutta (Mytty 2019).

Tämä on tutkimukselle oleellinen aihe, sillä esihenkilöllä on usein suuri vaikutus työryhmän ja sitä kautta myös yksilöiden työhyvinvointiin. Myös muu työryhmä voi joko lisätä tai laskea työmotivaatiota sekä työpaikan ilmapiiriä.

3.4 Työturvallisuus

Työturvallisuuslaki toimii työpaikkojen työturvallisuuden perustana. Lain tarkoituksena on ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia parantamalla työympäristöä ja työolosuhteita. Samalla turvataan ja ylläpidetään työntekijöiden työkykyä. Laki määrittelee työnantajan sekä työntekijöiden vastuut ja velvoitteet työturvallisuuden osalta. (Työturvallisuuslaki 731/1999; Työturvallisuuskeskus c.)

Hyvin ylläpidetty työturvallisuus lisää työn vetovoimaisuutta sekä työntekijöiden työssä onnistumista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Työturvallisuutta pidetään yhtenä tuottavuuden tärkeimmistä tekijöistä (Työsuojelu.fi c). Turvallinen työpaikka on sellainen, johon

työntekijät voivat tulla sekä lähteä terveenä ja hyvin mielin (Työterveyslaitos e). Työturvallisuuden ylläpito ja kehittäminen ovat työnantajan sekä työntekijän yhteisvastuulla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Työnantajan tulisi luoda työpaikalle turvallisuuskulttuuri, jonka perusteella koko henkilöstö sitoutuisi turvallisuustyöhön sekä työpaikan toimintatapoihin (Työsuojelu.fi c).

Huono työterveys sekä -turvallisuus käy myös työnantajalle kalliiksi. Työturvallisuuden laiminlyönti vaikuttaa työntekijöihin yksilötasolla sekä samalla koko työryhmään. Vammojen ja ammattitautien ennaltaehkäisy on paljon kannattavampaa kuin niiden käsitteleminen jälkikäteen. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto a.) Ammattitaudeiksi luetaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet, stressi ja mielenterveysongelmat, työperäinen syöpä, ihosairaudet sekä biologisista tekijöistä johtuvat työperäiset sairaudet (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto c).

Työturvallisuuden nykytilan kartoitus saadaan riskien arvioinnilla. Työnantaja voi vaikuttaa työturvallisuuteen poistamalla tai vähentämällä haitta- ja vaaratekijöitä, suunnittelemalla ja mitoittamalla työ ja työolosuhteet niin, ettei niistä koidu työntekijöille vaaraa, huolehtimalla työntekijöiden riittävästä osaamisesta työnkuvaan nähden sekä laatimalla työsuojelun toimintaohjelman ja pitämällä sen ajan tasalla. Työntekijä voi vaikuttaa omaan sekä muiden työturvallisuuteen toimimalla työpaikan sääntöjen ja ohjeiden mukaan sekä ilmoittamalla työnantajalle huomaamistaan riskitekijöistä. (Työsuojelu.fi c.)

Työturvallisuus on työlle keskeinen aihe, koska turvaton työympäristö ei ole työntekijöille mieluinen. Jos työturvallisuus ei työpaikalla toteudu ja työntekijät joutuvat pelkäämään turvallisuutensa puolesta, kärsii työhyvinvointi varmasti.

3.5 Resilienssi ja muutosajattelu

Resilienssi tarkoittaa ihmisen psyykkistä selviytymiskykyä ja joustavuutta. Se ei ole vaikeiden tilanteiden tai muutosten välttämistä vaan niiden kohtaamista ja niistä selviämistä. Jokaisen ihmisen henkilökohtainen resilienssi vaihtelee elämäntilanteiden, ja ympäristön mukaan. (Laksio 2024; Mieli 2024; Työterveyslaitos b.) Tällä hetkellä pitkään kestänyt yhteiskunnallinen epävarmuus koettelee monen henkistä jaksamista. Kriisiensietokykyä ja joustavuutta vaaditaan tilanteesta selviämiseen. (Valtioneuvosto.)

Resilienssi nähdään nykypäivänä tärkeämpänä kuin koskaan aiemmin (Mieli 2024). Koronapandemia, ilmastokriisit, Venäjän hyökkäyssota sekä yhteiskunnan nopeatempoisuus, kuten nopeasti kehittyvä digitalisaatio ovat vaatineet viime vuosina yrityksiltä nopeita muutoksia. Yllättävien muutosten lisääntyessä muutosajattelun tärkeys korostuu merkittävästi. Muutosten keskellä on tärkeää muistaa kuitenkin myös pysähtyä. (Lainio 2023.)

Resilientti selviää arjen haasteista ja pysyy toimintakykyisenä stressistä ja muutoksista huolimatta. Tällainen yksilö tai yhteisö myös uskoo parempaan vaikeista ajoista huolimatta. Yhteisön resilienssiin vaikuttavat siinä toimivat yksilöt, yksilöiden välinen ilmapiiri sekä yhteisön toimivuus. Työyhteisön resilienssiin vaikuttavat lisäksi työyhteisön ja työnjohdon joustavuus sekä työn merkityksellisyys. (Kankainen 2022; Laksio 2024; Mieli 2024.)

Resilientissä organisaatiossa johdetaan henkilöstön ja organisaation muutoskyvykkyyttä. Tulevaisuuden työelämässä tärkeinä menestystekijöinä toimivatkin muutososaaminen sekä -kyvykkyys niin yksilö kuin organisaatio tasolla. Muutoskyvykkyys on tärkeässä roolissa myös työpaikan vetovoiman ja kilpailuedun kannalta. Kyky nopeaan reagointiin määrittelee yrityksen onnistumista vaihtelevassa toimintaympäristössä. Muutoskykyinen organisaatio on luova, utelias, kekseliäs ja kunnianhimoinen. Muutoskykyinen organisaatio myös uskoo asioiden järjestyvän epävarmuudesta huolimatta. (Lainio 2023; Rahkonen.)

Muutoskyvykäs organisaatio ei näe muutoksia yksittäisinä projekteina vaan jatkuvana kehittymisenä ja uudistumisena. Ajatuksena on, että yritys sopeutuu uuteen toimintaympäristöön. Tärkeintä onnistumisessa on, ettei jäädä kiinni vanhoihin tapoihin vaan otetaan uudet toimintatavat rohkeasti vastaan. Muutos kuitenkin vaatii työtä eikä se synny hetkessä. Sen vuoksi muutosjohtaminen on muutoskykyisen organisaation lähtökohta. Muutosjohtamisen ydinkohtia ovat rohkea johtaminen, aito arvostaminen ja kannustaminen, aktiivinen kuunteleminen ja kritiikin salliminen sekä henkilöstön osallistaminen päätöksentekoon. (Lainio 2023; Rahkonen.)

Muutoskyvykkyys vaatii psykologisen turvallisuuden tunteen sekä luottamuksen organisaatioon, työyhteisöön ja itseensä (Lainio 2023). Rahkosen mukaan muutoskyvykkyys ja riittävä luottamus auttavat selviämään muutoksista, vaikka ne aiheuttaisivat epävarmuutta huolia tai pelkoa. Muutosjohtamisen lisäksi tarvitaan työkykyjohtamista. Työkykyjohtamisen avulla voidaan panostaa työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen muutosten keskellä. (Noponen.)

Aihe on erittäin ajankohtainen ja oleellinen tälle työlle, sillä resilienssin merkitys kasvaa yhteiskunnallisen epävarmuuden myötä. Ravitsemisala on vielä yhteiskuntaa suuremmissa kriisissä ja siksi etenkin ravitsemisalan yritysten ja työntekijöiden resilienssi on tärkeä osa työtä.

3.6 Lomautukset ja irtisanominen

Lomautus auttaa työntajaa väliaikaisessa heikossa tilanteessa. Lomautuksen aikana työntajaja keskeyttää työntekijän työnteon sekä palkanmaksun väliaikaisesti, mutta työsuhde pysyy voimassa. Työntekijä voidaan lomauttaa, jos siihen on taloudellinen tai tuotannollinen

irtisanomisperuste tai mahdollisuus tarjota työtä on tilapäisesti huonontunut. Lomautus antaa työntekijälle mahdollisuuden tehdä ja hakea muita töitä sekä irtisanoutua ilman irtisanomisaikaa. (Palvelualojenammattiliitto 2023b.)

Työnantaja saa irtisanoa työntekijän työsopimuslain (55/2001) mukaan vain asiallisesta ja painavasta syystä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva. Jos työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt taloudellisista tai tuotannollisista syistä eikä työntekijää voida sijoittaa tai kouluttaa organisaatiossa muihin tehtäviin, on työnantajalla riittävät perusteet irtisanoa työntekijä. Työntekijä voidaan irtisanoa myös silloin, jos hän on vakavasti laiminlyönyt tai rikkonut työsuhteen velvoitteitaan.

Koronavirus sekä sen jälkeinen heikko työmarkkina tilanne ovat lisänneet irtisanomisten ja lomautusten uhkaa. Pelko oman työpaikan menetyksestä lisää työntekijöiden stressiä ja epävarmuutta. Uhka lomautuksista sekä irtisanomisista kohdistuu niin ylempiin toimihenkilöihin kuin perustyöntekijöihinkin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Etenkin Etelä-Karjalassa rajasulku ja venäläisten matkailijoiden puuttuminen vaikuttavat ravintoloiden asiakasmääriin. Venäläiset olivat aiemmin merkittävä asiakasryhmä ja toivat Etelä-Karjalan alueelle jopa miljoona euroa päivittäin. (Hannus & Tuunila 2024.) Visit Finlandin vuoden 2017 matkailijatutkimuksen mukaan venäläisistä hyvinvointimatkaajista noin kaksi kolmasosaa suuntasi Etelä-Karjalaan. Vetovoimatekijöinä toimivat lähellä rajaa toimivat kylpylät sekä niiden ympärille rakennetut palvelut. (Visit Finland 2018.) Nyt venäläisten asiakkaiden puuttuessa on ravintoloiden asiakasmäärät vähentyneet ja etenkin sesonkiaikojen ulkopuolella on hiljaista (Hannus & Tuunila 2024).

Suuren asiakasryhmän puute on johtanut työvoiman tarpeen alenemiseen ja lomautuksia ja irtisanomisia on jouduttu toteuttamaan. Esimerkiksi huhtikuussa 2020 Suomessa oli noin 164 000 lomautettua työntekijää. Tämän jälkeen tilanne on onneksi lähtenyt paranemaan päin eikä noin suuriin lukemiin olla enää jouduttu. (Sorjonen 2020.) Joissakin S-ryhmän toimipaikoissa lomautukset onnistuttiin välttämään sijoittamalla ravitsemisalalan työntekijät väliaikaisesti kauppoihin töihin. Esimerkiksi Osuuskauppa Keskimaa tarjosi noin 130 työntekijälle töitä kaupan alan toimipaikoista, ja niiltä osin lomautuksilta vältyttiin. (Osuuskauppa Keskimaa 2021.)

Lomautuksia ja irtisanomisia jouduttiin koronapandemian aikaan toteuttamaan reilusti. Tällä on varmasti ollut vaikutusta työhyvinvointiin, ja moni on varmasti myös vaihtanut työpaikkaa. Kyselylomakkeella vastaajilta tiedustellaankin ovatko he joutuneet lomautetuksi tai onko heitä irtisanottu.

3.7 Työehtosopimuksen laiminlyönti ravitsemisalalla

Työn tautukseen ja hetkelliseen työstä irrottautumiseen on tärkeää kiinnittää huomiota. Tautot auttavat aivoja siirtymään hetkeksi muualle työstä sekä lisäävät mielen ja kehon pitkäaikaista kestävyyttä. Tauko tulisi viettää jossakin muussa kuin työtilassa, jolloin erinäkyvät johdattaisivat ajatuksia pois työstä. Tauko palauttaa virkeyden, lisää keskittymiskykyä, lieventää ärtyneisyyttä sekä vahvistaa työssä jaksamista. Hyvä tapa pitää taukoa on hetkellinen vapaa yhdessä olo ja keskustelu työkavereiden kanssa. Myös ruokailu työpäivän aikana on tärkeää. (Kallio & Kivistö 2013.)

Työn tauoista on määräyksiä myös laissa ja työehtosopimuksissa. Esimerkiksi työturvallisuuslaissa 31 § sanotaan, että työn ollessa yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, tulee järjestää mahdollisuus taukoihin ja lyhytaikaiseen poistumiseen työpisteeltä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Matkailu- ja ravintola-alan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle tulee antaa vähintään yksi kahvitauko, jos työaika on yli 4 tuntia. Varsinaista taukoa ei kuitenkaan tarvitse työntekijälle antaa töiden järjestelyihin liittyvistä syistä. Tällä tarkoitetaan yleensä yksin työskentelyä. Tällöin työntekijällä tulee kuitenkin olla mahdollisuus nauttia virvokkeita työn lomassa. Jos yhtäjaksoinen työaika on yli kuuden tunnin, tulee kahvitauon lisäksi antaa vähintään puolen tunnin lepoaika. Työantajan tulisi ohjeistaa taukojen pitämiseen työehtosopimuksen mukaisesti. (Palvelualojenammattiliitto 2024a.) Työsopimuslain (55/2001) 2 luku 7 § taas painottavaa työehtosopimuksen noudattamista. Työnantajan tulee noudattaa vähintään alan yleissitovaa työehtosopimusta. Yleissitovan työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa olevat työsopimuksen ehdot ovat mitättömiä.

Monissa ravitsemisalalan työpaikoissa työehtosopimusta ei kuitenkaan aina noudateta. Iso osa työntekijöistä jättää välillä taukoja välistä. Moreenimedia on järjestänyt kyselyn, johon vastanneista vain 5 % sanoo pitävänsä tauot päivittäin. Syynä tähän on jatkuva kiire ja henkilöstömäärän kiristäminen minimiin. Työpaikoille on muodostunut sellainen kulttuuri, että tauot pidetään, jos ehditään. Ravintola-alan henkilöstö on sanonut taukojen pidosta tulevan syyllinen olo, joten ruoka syödään työn lomassa, jos silloinkaan. On myös sanottu, että alalla on kieroutunut tapa kehuskella pitkillä työvuoroilla ja -putkilla sekä sillä, ettei olla ehditty pitää taukoja. (Färding 2019.)

MTV on julkaissut uutisen, jossa käsitellään ravitsemisalalan huonoja puolia. Monet tässä uutisessa mainituista asioista eivät ole vain työehtosopimuksen vastaisia vaan jopa laittomia. Yksi ravitsemisalalan työntekijä kertoi kokemuksestaan, kun oli joutunut rangaistukseksi työskentelemään moneksi tunniksi jääkylmään pakastekaappiin. Esihenkilö oli myös kommentoinut työskentelytapoja asiattomalla ja hyvin röyhkeällä tavalla. Toinen henkilö kertoi, että hänen työpaikallaan esihenkilö saattoi heittää työntekijöitä kattilalla, jos nämä olivat

toimineet hänen mielestään väärin. Moni ravitsemisalalan työntekijöistä kokee, ettei ongelmia oteta tosissaan, vaan tällaisesta kulttuurista on tullut alan normi. (Tuominen 2025.)

Aihe on työn kannalta erittäin merkittävä, koska tauot ovat iso osa työhyvinvointia. Ilman taukoja työnteko on raskasta. Kuten aiemmin kerrottiin, on ravintola-alalle muodostunut osin kulttuuri, että tauot pidetään vain, jos ehditään. Tämä on työntekijöille sekä fyysisesti että henkisesti raskasta. Myös muiden työehtosopimuksen ehtojen ja etenkin lain noudattaminen työpaikalla on erittäin tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnin ja pysyvyyden kannalta.

3.8 Perehdytys

Usein perehdytys nähdään vain työtehtävien opettamisena, mutta se on myös paljon muuta (Malmisaari). Perehdytys sisältää työhönopastuksen ja siihen liittyvien odotusten lisäksi tiedot työpaikan toiminta-ajatuksista, liike- ja palveluideasta, työpaikan tavoista, organisaatiorakenteesta, työryhmästä sekä asiakkaista (Kupias & Peltola 2009). Hyvällä perehdytyksellä sitoutetaan työntekijöitä heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Kattavan perehdytyksen myötä työntekijän itsetunto ja luottamus itseään kohtaan kasvaa ja työntekijästä tulee vastuuntuntoisempi työtä ja työtehtäviä kohtaan. (Malmisaari.) Hyvän perehdytyksen avulla uusi työntekijä oppii työn nopeasti sekä tuntee olevansa osa työryhmää. Sillä myös tuetaan uuden työntekijän työssä jaksamista ja työstä suoriutumista. (Työterveyslaitos a.) Parhaimmillaan hyvin suunniteltu perehdytysprosessi kehittää työyhteisöä, toteutettuja toimintatapoja sekä koko organisaatiota (Kupias & Peltola 2009).

Perehdytyksen tavoitteena on opettaa työtehtäviä, tutustuttaa uusi työntekijä työyhteisön tapoihin sekä työyhteisön jäseniin, lisätä työturvallisuutta, vähentää sairauspoissaoloja sekä edistää uuden työntekijän työhyvinvointia (Malmisaari & Työterveyslaitos a). Lisäksi hyvä perehdytys edistää myös työnantajamielikuvaa (Malmisaari). Aina perehdytys ei kohdistu vain uusiin työntekijöihin, vaan sitä voidaan toteuttaa myös työntekijöiden siirtyessä uusiin työtehtäviin tai esimerkiksi pitkän loman jälkeen (Kupias & Peltola 2009).

Perehdyttämiseen ei ole vain yhtä tiettyä oikeaa tapaa vaan se tulee toteuttaa organisaatio- ja tapauskohtaisesti. Perehdytyksen suunnitteluun vaikuttavat esimerkiksi yrityksen perehdyttämiskonsepti, toimintakonsepti sekä strategia. Lisäksi työpaikan toimijat, kuten esihenkilö, nimetty perehdyttäjä sekä muu työyhteisö, vaikuttavat perehdytyksen toteutukseen. Jokainen perehtyjä on lisäksi omanlaisensa yksilö, eikä jokaiselle voida rutiininomaisesti toteuttaa täysin samaa perehdytystä. (Kupias & Peltola 2009.)

Huono tai täysin puuttuva perehdytys voi jäädä mieleen kummittelemaan. Huonossa perehdytyksessä työntekijää ei opasteta työhön eikä oteta mukaan työyhteisöön. Työntekijän odotetaan osaavan asiat heti ja työntekijä taas pelkää tekevänsä virheitä vajavaisen

perehdytyksen vuoksi. Työn tavoitteet, tehtävät ja työpaikan tavat eivät ole uudelle työntekijälle tuttuja, joten virheitä sattuu väkisinkin. Lopputuloksena kukaan ei ole tyytyväinen. Esihenkilö on pettynyt työntekijän työstä suoriutumiseen ja työntekijä taas itseensä. (Aulaskoski 2021; Karhunen 2021.)

Perehdytys on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin rakentamisessa. Se on uuden työntekijän ensi kosketus työhön ja luo pohjan työhyvinvoinnille. Hyvän perehdytyksen avulla vanhojen työntekijöiden ei tarvitse jatkuvasti olla neuvomassa uutta tekijää.

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimusmenetelmän esittely

Tutkimustyön metodologiset perusteet vaikuttavat menetelmän valintaan (Likitalo & Rissanen 1998). Tiedonhankintamenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin kyselylomaketta (Liite 1), joten tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kyselylomake on harkitusti jäsennelty kokonaisuus, joka on tehty tutkimusasetelman ja –ongelman perusteella (Likitalo & Rissanen 1998). Kyselylomakkeen on toimittava omillaan ja siksi kysymysten on oltava selkeitä, jotta kaikki vastaajat ymmärtävät ne samalla tavalla eikä tutkimusvirheitä synny (Pahkinen 2012; Vehkalahti 2014). Kyselylomakkeeseen sisältyy saatekirje, joka kertoo vastaajille tutkimuksen tarkoituksen, tekijän, luonteen ja tietojenkäyttö tarkoituksen (Likitalo & Rissanen 1998). Kyselyllä voidaan tutkia muun muassa työntekijöiden mielipiteitä ja arvioita työstä sekä työympäristöstä. Voidaan tutkia myös työn ominaisuuksiin liittyviä asioita sekä työn vaikutuksia ihmisiin. (Järvenpää & Kosonen 2003.) Koska tässä työssä tutkitaan työntekijöiden psyykkistä kuormittuneisuutta ja työhyvinvointia, valikoitui kyselylomake siihen sopivaksi työkaluksi.

Määrällisessä tutkimuksessa taustalla on tietoperusta, joka muodostaa viitekehyyksen. Viitekehyyksellä on kaksi tehtävää: se toimii yhteenvedona tutkimuksen teoreettiselle osalle sekä esittää teoreettisen vastauksen tutkimuskysymyksiin. (Likitalo & Rissanen 1998.) Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu teorioista, joita tutkija pitää tärkeinä käsitteiden kuvaajina. Teorioiden avulla voidaan tarkastella sekä selittää todellisuutta (Siitonen 2004). Tutkimuksen käsitteet on määritelty tietoperustan ja teorioiden avulla. (Järvenpää & Kosonen 2003.) Muuttujat toimivat empiirisen tutkimuksen mittauskohteina. Muuttujat ovat mitattavia ominaisuuksia, joiden arvo vaihtelee mitattavien välillä. (Mirola 2023.) Muuttujat valitaan aina keskeisten käsitteiden ja tietoperustan pohjalta (Vilka 2021).

Ikävalon mukaan tutkimuksen rajausten avulla rajataan pois ylimääräiset asiat tutkimuksesta, ettei tutkimuksesta tulisi liian laajaa. Rajaukset kertovat mitkä asiat tutkimukseen sisältyy ja mitkä taas jätetään ulkopuolelle. Teoreettisilla rajauksilla kuvataan mitä käsitteitä ja teorioita tutkimukseen valitaan. Teoreettiset rajaukset tulevat usein ilmi tietoperustan avulla. Empiiriset rajaukset taas kertovat, kuinka aihetta lähestytään empiirisen tutkimuksen näkökulmasta. Nämä rajaavat esimerkiksi tutkimuksen kohdejoukkoa. (Ikävalko.)

Viitekehyyksen ja rajauksien avulla tiedetään mitä ja millä tasolla halutaan tutkia. Tutkimuksessa tavoitteena on edetä teoriasta käytäntöön. (Likitalo & Rissanen 1998.) Kun tutkimuskäsitteet on määritelty tarkasti, voidaan myös niiden välistä riippuvuutta tutkia. Nämä riippuvuudet muodostavat hypoteeseja. Hypoteesina tässä tutkimuksessa uskotaan, että

suuret kriisit ovat heikentäneet ravitsemisalalan työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena on testata hypoteesit. Vahvistusta hypoteeseille voidaan etsiä myös jo olemassa olevasta tiedosta. (Yli-Luoma 2001.)

4.2 Aineiston keruu ja analysointi

Aineisto kerättiin Webropol kyselylomakkeella 3.2.-28.2.2025 välisenä aikana. Kyselyn linkkiä jaettiin suoraan tutulle kohderyhmälle viestimällä, sosiaalisessa mediassa, kuten Facebookissa ja nuorten suosimassa Snapchat sovelluksessa sekä Etelä-Karjalan osuuskaupan sisäisissä kanavissa. Näiden lisäksi kierrettiin kahdessakymmenessä eri ravintolassa kertomassa opinnäytetyöstä ja jakamalla kyselyn linkkiä.

Kysely sisälsi yhteensä 35 kysymystä, joista 2 oli avoimia kysymyksiä. Lisäksi lopussa oli mahdollisuus kertoa avoimesti ajatuksia kyselyn aiheista. Osa kysymyksistä aukesi vain, jos edeltävään kysymykseen vastasi tietyllä tavalla. Alkuun oli kysymyksiä vastaajien taustatiedoista, iästä, sukupuolesta sekä työhön liittyvistä perustiedoista, kuten työkokemuksesta sekä työnimikkeestä. Tausta tietojen avulla voidaan selvittää, onko esimerkiksi nuoremmat kokeneet työhyvinvoinnin eri tavoin kuin vanhemmat vastaajat.

Tämän jälkeen kysyttiin tietoja vastaajien työhyvinvoinnista. Vastaajilta kysyttiin millaiseksi he kokevat työhyvinvointinsa, onko työhyvinvoinnissa ollut muutoksia viime vuosien aikana, ja mikä näihin muutoksiin on johtanut. Kuten aiemmin mainittiin, työhyvinvointi koostuu monesta osa-alueesta, kuten henkilön fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista ja ympäristöstä. Kyselylomakkeella sai avoimen kysymykseen vapaasti kertoa, mitkä tekijät omaan työhyvinvointiin ovat vaikuttaneet. Kyselyyn oli myös kerätty ravitsemisalalle mahdollisia kuormitustekijöitä, kuten fyysisesti liian raskas työ, työasentojen epäergonomisuus, henkinen kuormittavuus, haastava esihenkilö, heikosti toteutunut perehdytys, sukupuolten välinen epätasa-arvo ja syrjintä. Vastaajilta kysyttiin, olivatko he kokeneet jotakin näistä kuormitustekijöistä omassa työssään. Myös esihenkilön ja työyhteisön tukea ja sen merkitystä tiedusteltiin. Kuten aiemmin mainittiin, on koronavirus ja sen jälkeinen heikko markkinatilanne aiheuttanut lomautuksia ja irtisanomisia. Myös pelko työpaikan menetyksestä on näiden myötä lisääntynyt. Siksi vastaajilta kysyttiin, oliko heillä kokemuksia näistä. Näillä kysymyksillä selvitettiin, ovatko kriisit vaikuttaneet heikentävästi työhyvinvointiin, kuten hypoteesina uskottiin. Resilienssistä ei erikseen ollut kysymyksiä, mutta jos työntekijät ovat yksilö sekä yhteisö tasolla selvinneet kriiseistä hyvin, voidaan heidän todeta olevan resilienttejä.

Tämän jälkeen vastaajilta kysyttiin vielä muita työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Vastaajilta kysyttiin esimerkiksi, noudatettiinko heidän työpaikallaan työehtosopimuksen mukaisia

määräyksiä. Aiemmin todettiin, että ravitsemisalalla tauot eivät aina toteudu niin kuin pitäisi. Taukojen pitämisestä saattaa tulla työntekijöille jopa syyllinen olo. Lisäksi kysyttiin, huolehdittiinko työpaikalla riittävästä työturvallisuudesta. Heikosti toteutettu työturvallisuus heikentää työpaikan vetovoimaa ja pysyvyyttä. Työntekijöiden työhyvinvointi on myös heikompi, jos työturvallisuudesta ei huolehdita riittävästi.

Lopuksi kysyttiin vielä, kokevatko vastaajat työnsä merkitykselliseksi, ovatko he huomanneet kiinnostuksen alaa kohtaan heikenneen ja suosittelisivatko he alaa nuorille. Näiden kysymysten avulla saatiin selvitettyä alan vetovoimaisuutta sekä, miten itse alalla työskentelevät asian kokevat.

Kun aineisto oli saatu kerättyä, aloitettiin sen esikäsittely. Aluksi tulee tarkistaa aineiston oikeellisuus. Jos aineisto sisältää selkeästi virheellisiä tietoja, tulee ne poistaa ennen aineiston varsinaista käsittelyä. (Hirsjärvi ym. 2009.) Esikäsittelyvaiheessa aineistoa havainnollistetaan kuvin ja taulukoin sekä tutkitaan tunnuslukuja. Tarkoituksena on, että tutkija tutustuu aineistoon ennen sen virallista analysointia. (Vehkalahti 2014.)

Jo kyselylomakkeen suunnittelu vaiheessa on mietitty mitä ja miten tietoja halutaan käsitellä. Sen perusteella on suunniteltu kyselylomakkeen kysymykset sekä muuttujien arvot. (Vilkkä 2021.) Kerättyä aineistoa on kuitenkin usein paljon, joten sitä tulee tiivistää. Kaikkia muuttujia ja niiden arvoja ei edes välttämättä lopulta käytetä. Jos aineiston esikäsittelyvaiheessa huomataan, että varianssi, eli tulosten vaihtelu on jäänyt hyvin vähäiseksi, ei saatuja tutkimustuloksia ole välttämättä tämän vuoksi syytä käyttää. Jos taas muuttujan arvoja on vähän, voidaan luokittelua joissakin tapauksissa tihentää. Tällöin muuttujia on vähemmän ja tulosten tulkinta helpottuu. Luokitusten valinta vaikuttaa kuitenkin olennaisesti tulosten tulkintaan, joten sitä tulee tehdä harkiten. Saatetaan myös huomata, että muuttujia on syytä muuntaa niiden analysoinnin ja tulkinnan helpottamiseksi. Esikäsittelyvaiheessa muuttujia siis pisteytetään, luokitellaan, järjestetään ja muokataan lopulliseen muotoonsa, jotta niiden analysointi olisi helpompaa. (Järvenpää & Kosonen 2003; Konttinen ym. 1997; Vehkalahti 2014.) Myös tässä tutkimuksessa joitakin virheitä korjattiin, osassa kysymyksiä luokittelua tihennettiin vähäisten muuttujan arvojen vuoksi ja joitakin muuttujia muunnettiin, jotta analysointi ja tulkinta helpottuisi. Kaikkia kysymyksiä ja niiden vastauksia ei myöskään lopulta käytetty.

Määrällisessä tutkimuksessa muuttujia koskevat väitteet perustellaan numeroiden ja tilastollisten yhteyksien kautta. Tämän vuoksi tutkimusaineisto ryhmitellään esikäsittelyvaiheessa taulukkomuotoon. Taulukoista on myös helppo laskea tunnuslukuja. (Vilkkä 2021.) Taulukot eli havaintomatriisit ovat tärkeitä sekä tutkijalle että lukijalle. Taulukoiden ja kuvien avulla voidaan selvittää tutkimustuloksia, jolloin ne ovat selkeästi ja helposti luettavissa.

Visuaalinen esitys palvelee tutkijaa aineiston hahmottamisessa sekä analysoinnissa ja lukijaa valmista ratkaisua tutkiessaan. (Konttinen ym. 1997; Yli-Luoma 2001.)

Tutkimuksen tulokset voidaan käsitellä yksiulotteisesti sekä osin myös moniulotteisesti eli ristiintaulukoimalla. Ristiintaulukoinnissa tutkitaan muuttujien välisiä yhteyksiä. (Likitalo & Rissanen 1998; Vehkalahti 2014.) Tuloksista löydetään usein eri ryhmien välisiä eroja tai riippuvuuksia, joita pohtimalla testataan tutkimukselle asetetut hypoteesit (Järvenpää & Kosonen 2003). Tässä työssä tarkasteltiin myös muutamien muuttujien keskinäisiä yhteyksiä ja pohdittiin näiden välisiä eroja ja riippuvuuksia. Sukupuoli muuttujan yhteyksiä ei tarkasteltu, koska vastauksissa ei ollut suurta vaihtelua vaan 90 % vastaajista oli naisia.

Tässä tutkimuksessa käytettiin Microsoft Officen Excel taulukkolaskentaohjelmaa, johon kyselyohjelma Webropol loi havaintomatriisit kysymysten, muuttujien ja niihin saatujen arvojen perusteella. Näiden tietojen perusteella luotiin kuvioita. Kuvioita muokattiin selkeiksi ja helposti ymmärrettäviksi, jolloin tulosten analysointi ja tulkinta helpottui. Osa kuvioista on nähtävissä tulosten esittely ja tulkinta kappaleessa. Ristiintaulukointi toteutettiin Webropolilla.

Kun aineisto oli kerätty, tiivistetty ja järjestelty, voitiin aloittaa sen analysointi (Järvenpää & Kosonen 2003). Aineiston analyyskejä on kahdenlaisia: selittämiseen tai ymmärtämiseen pyrkivä. Tässä tutkimuksessa käytettiin selittämiseen pyrkivää analyysiä. Siinä pääkohtina on tilastollinen analyysi ja siitä päätelmien teko. Vielä analyysivaiheessakin voidaan huomata, että ongelmat ja kysymykset olisi pitänyt asettaa eri tavoin kuin on tehty. (Hirsjärvi ym. 2009.)

Aineiston analysoinnissa käytettiin apuna eri tunnuslukuja, kuten moodia ja keskiarvoa. Moodi, toiselta nimeltään tyyppi-arvo, on tyyppillisimmän luokan frekvenssi. Keskiarvo taas kuvaa muuttujan keskimmäistä arvoa. Keskiarvo ei kuitenkaan aina ole sopiva, sillä se on herkkä poikkeaville ääriarvoille ja jakautumien vinoudelle. Siksi keskiarvo voi joissakin tapauksissa antaa jopa harhaanjohtavan kuvan tuloksista. (Järvenpää & Kosonen 2003; Vehkalahti 2014.)

Määrällinen tutkimus sisältää usein avoimia ja suljettuja kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot, kun taas avoimiin kysymyksiin vastataan vapaamuotoisesti. Sanalliset vastaukset ovat käsittelyvaiheessa työläämpiä, mutta antavat tutkimuksen kannalta arvokasta tietoa. (Vehkalahti 2014.) Webropol ohjelma loi kaikista kysymyksistä tulosraportin, josta vastaukset olivat nähtävissä vastauslomakkeittain. Tulosraportilta voitiin tulkita avoimia vastauksia ja niiden yhteyttä muihin vastauksiin.

Tutkimuksessa ydinasiiana on kerätyn aineiston käsittely sekä johtopäätösten teko. Siksi tulosten analysoinnin jälkeen tulokset on vielä selitettävä ja tulkittava. Tulokset esitellään lyhyesti, mutta kuitenkin täsmällisesti, jotta lukija ymmärtää tulosten kokonaisuuden. Tuloksia tulkitessa tulee niihin vaikuttaneita tekijöitä arvioida kriittisesti. Tutkijan kielenkäyttö saattaa kuitenkin vaikuttaa saatuihin tuloksiin ja jopa väärentää niitä, jonka vuoksi tutkijan tulisi olla tulkinnessa mahdollisimman neutraali. Lopulta tulosten on tarkoitus vastata alussa asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja siksi tuloksia käsitelläänkin tutkimusongelman näkökulmasta. Kun tulokset on esitelty, tulee vielä arvioida, mihin tuloksia voidaan soveltaa. Samalla voidaan antaa viitteitä myös mahdollisille jatkotutkimuksille. (Hirsjärvi ym. 2009; Järvenpää & Kosonen 2003.)

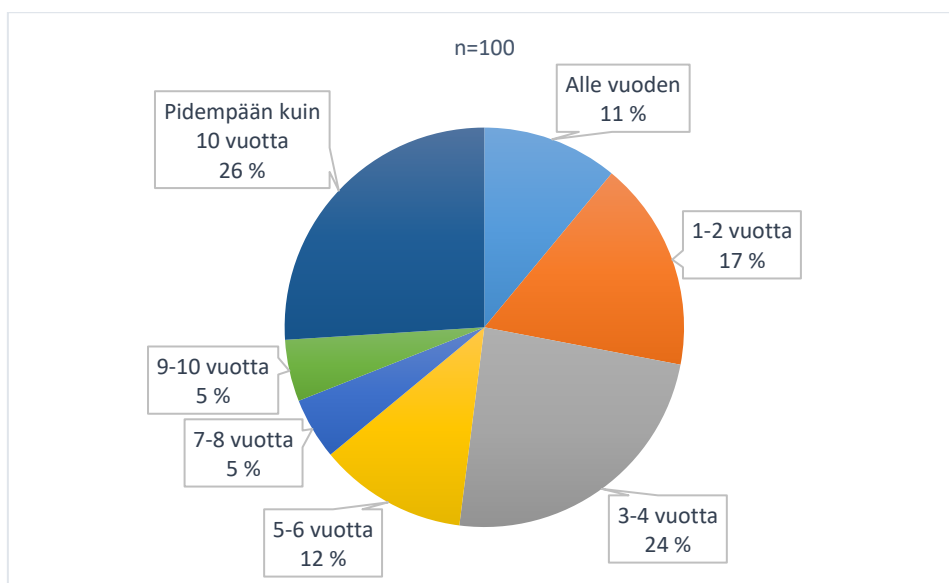
5 Tutkimuksen tulokset

5.1 Taustatiedot

Kyselyyn tuli 100 vastausta. Vastaajista 90 oli naisia, 9 miehiä sekä 1 muun sukupuolinen. Sukupuolimuuttujaa ei käytetty ristiintaulukoinnissa, koska arvojen vaihtelu jäi niin vähäiseksi, ettei ristiintaulukointi olisi ehkä antanut kovin todellista kuvaa. Kyselyyn vastanneista yli puolet (54 %) oli 21–30-vuotiaita, alle 20-vuotiaita oli 16 % ja loput vastanneista (30 %) olivat yli 30-vuotiaita, vanhimmat jopa yli 60-vuotiaita. Vastauksia saatiin siis joka ikäryhmästä.

Kyselyyn vastanneista suurimmalla osalla (74 %) korkein koulutus oli toisen asteen tutkinto. Näistä 33 % oli lukion käyneitä ja 41 % ammattikoulunkäyneitä. 21 % oli suorittanut korkeakoulututkinnon ja loppuilla (5 %) peruskoulu oli korkein suoritettu tutkinto.

Vastaajista 64 % työskenteli osa-aikaisesti. Kuitenkin suurimmalla osalla (72 %) oli vakituinen työsuhde. Kyselyyn vastanneet olivat työskennelleet ravitsemisalalla hyvin vaihtelevasti alle vuodesta yli kymmeneen vuoteen (kuvio 1). Eniten oli yli 10 vuotta työskennelleitä sekä 3–4 vuotta työskennelleitä. Pitkän työkokemuksen ansiosta vastaajat voivat hyvin kertoa alan muutoksista viime vuosien aikana.



Kuvio 1. Vastaajien työkokemus ravitsemisalalla

Vastaajia saatiin hyvin monipuolisesti eri ravitsemisalalan työpaikoista. Kysymykseen oli mahdollista vastata monia vastauksia, jos henkilö työskenteli monessa ravitsemisalalla.

työpaikassa. Moni vastasikin enemmän kuin yhden vastauksen, sillä vastauksia oli yhteensä 177 ja vastaajia 100. Eniten vastauksia oli á la carte ravintolalla (37). Lähes saman verran oli myös pikaruokaravintolalla (35) ja baari, pub sekä yökerho (33), jotka oli yhdistetty yhteen vastaukseen. Näiden lisäksi vastaajat olivat vastanneet työskennelleensä kahvilassa, lounasravintolassa, buffetravintolassa, huoltoasemalla, henkilöstöravintolassa, suurkeittiössä sekä cateringissa.

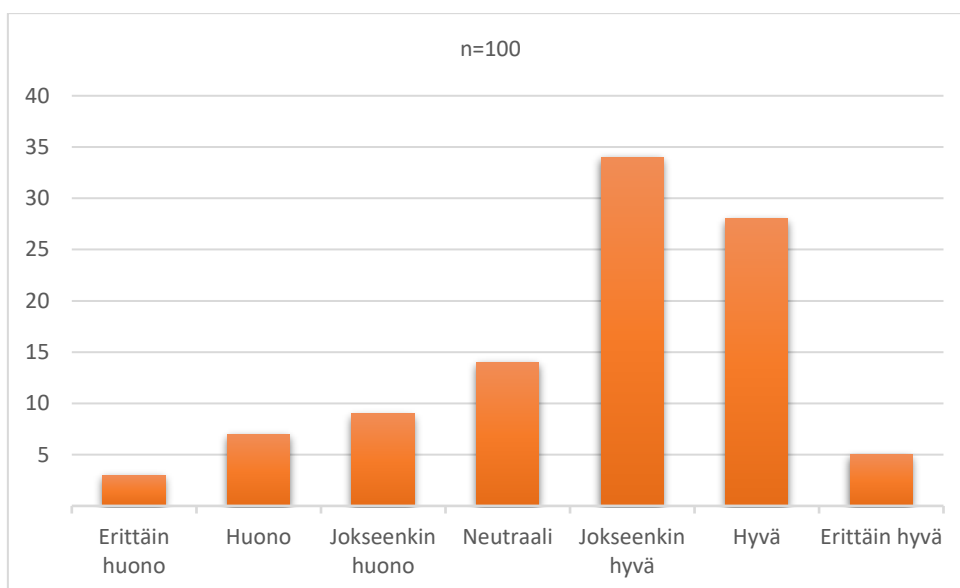
Seuraavaksi kysyttiin vielä tarkemmin työroolia työpaikalla. Tähänkin kysymykseen oli mahdollista vastata useita vastauksia. Tähän kysymykseen vastauksia tuli 169, kun vastaajia oli 100. Reilusti eniten (42) vastausta oli vastausvaihtoehdolla tarjoilija. Myös ravintolatyöntekijöitä oli 35 ja baarityöntekijöitä 23. Esihenkilöasemassa olevat jakautuivat vuoro päälliköihin (18), ravintolapäälliköihin (6), keittiömestareihin (3) sekä keittiöpäällikköön (1). Muita vastauksia olivat kahvilatyöntekijä, barista, kokki, blokkari, huoltoasematyöntekijä, tiskari sekä leipuri. Vastaukset siis jakautuivat laajasti moniin eri työrooleihin.

5.2 Työhyvinvointi

Taustatietojen jälkeen siirryttiin kysymään työntekijöiden työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttaneista tekijöistä. Vastaajat arvioivat omaa työhyvinvointiaan asteikolla 1–7, jossa 1 on erittäin huono, 4 on neutraali ja 7 erittäin hyvä. Kaikki 100 vastaajaa vastasivat kysymykseen ja kysymyksen keskiarvoksi saatiin 4,7 (Kuvio 2).

Paras työhyvinvointi oli alle kaksi (2) vuotta työskennelleillä, joiden keskiarvo oli 5,1 ja huonoin 7–8 vuotta työskennelleillä, joilla keskiarvo oli 3,4. Vastausten moodi eli useimmin esiintyvä arvo oli 5. Suurimmalla osalla vastanneista työhyvinvointi oli siis jokseenkin hyvällä tasolla. Kuitenkin vain 5 vastaajaa koki työhyvinvointinsa erittäin hyväksi.

Ikä- ja työhyvinvointi muuttujien ristiintaulukoinnista taas huomattiin, että nuoret voivat työssä paremmin kuin vanhemmat ihmiset. Alle 40-vuotiaiden vastaajien työhyvinvoinnin keskiarvo oli jopa 4,9. Sitä vanhempien keskiarvo oli vain 4,1. Kukaan yli 40-vuotiaista ei pitänyt työhyvinvointiaan erittäin hyvänä.



Kuvio 2. Vastaajien työhyvinvointi

Oman työhyvinvoinnin arvioinnin lisäksi vastaajilta kysyttiin, ovatko he kokeneet olleensa stressaantuneita tai uupuneita työstään. Tähän 84 % vastasi, että oli kokenut työstressiä tai -uupumusta. Kaksi (2) vuotta tai vähemmän työskennelleistä vain 64 % vastasi kokeneensa työstressiä. Kun taas yli kolme (3) vuotta työskennelleistä sama luku oli jopa 92 %.

Tämän jälkeen työstressiä tai -uupumusta kokeneilta (n=84) kysyttiin, vaikuttavatko stressi ja muu työn liiallinen kuormitus myös vapaa-ajanhyvinvointiin. 79 % vastasi stressin vaikuttaneen myös vapaa-ajanhyvinvointiin. 19 % sanoi, ettei työstressillä ollut vaikutusta vapaa-aikaan ja 2 % jätti vastaamatta kysymykseen. Yli 40-vuotiaista vastanneista (14) jokainen oli sitä mieltä, että työstressi ja kuormitus on vaikuttanut myös heidän vapaa-aikaansa.

Lisäksi kaikilta vastaajilta (n=100) kysyttiin vielä ovatko he joutuneet olemaan sairauslomalla oman hyvinvoinnin vuoksi aiempaa useammin. Tähän jopa 22 % vastasi, että oli joutunut olemaan sairauslomalla aiempaa useammin. Työajan pituudella tai sen tyypillä ei ollut merkitystä stressiin eikä sen vaikutuksista vapaa-aikaan tai sairauslomiin.

5.3 Työn kuormitus

Seuraavaksi kysyttiin työn kuormitustekijöitä. Tässä kysymyksessä vastausvaihtoehdot eivät olleet toisensa poissulkevia vaan vastaajat pystyivät vastaamaan kaikki heitä koskevat vaihtoehdot. Alla olevassa kuviossa 3 näkyy, mitä kuormitustekijöitä vastaajat olivat kokeneet. Selkeästi suurin kuormitustekijä oli henkisesti kuormittavat työvuorot, jonka vastasi jopa 53 vastaajaa. Pienimmät arvot saivat työpaikan tasa-arvoon ja syrjintään liittyvät

muuttujat. Työpaikan heikosti toteutuvan sukupuolten välisen tasa-arvon koki kuormitustekijäksi vain kaksi (2) vastaajaa ja työpaikka syrjinnän vain viisi (5) vastaajaa.

Näiden lisäksi kaikista (n=100) vastaajista 7 vastasi, ettei ole kokenut mitään kuormitustekijöitä. Näitä ei ole otettu huomioon kuviossa 3. Vastaukseksi oli mahdollista valita myös vaihtoehto muu ja kirjoittaa itse kuormitustekijä. Tähän tuli kaksi (2) vastausta, joiden selitteet olivat kommunikoinnin puute ja tiedon kulun haasteet. Jos nämä olisi valittu jo alun perin muuttujiksi, olisi muuttujat saaneet varmasti useampia arvoja.



Kuvio 3. Työn kuormitustekijät

5.4 Hyvinvoinnin muutokset kriisien aikana

Kyselyssä kysyttiin oman työhyvinvoinnin muutoksia viimeisen viiden vuoden ajalta eli ajalta koronapandemian alkamisen jälkeen. Vastaajista 45 % koki työhyvinvoinnin heikenneen, kun taas vain 16 % koki sen parantuneen. Loput 39 % ei ollut huomannut muutoksia työhyvinvoinnissa. Suurimmalla osalla (52 %) työkokemusta ravitsemisalalta oli alle 5 vuoden verran, joten kysymykseen on voinut olla tämän vuoksi hankalaa vastata.

Työhyvinvoinnin muutoksista ja muutosten syistä sai jättää myös avoimia kommentteja, joita tulikin 49. Aloitetaan avoimien kommenttien käsittely niistä, joiden työhyvinvointi oli parantunut. Näitä kommentteja oli yhteensä 11. Kuudessa (6) kommentissa oli mainittu positiivisena työhyvinvointia kohottaneena asiana työpaikan vaihtaminen. Näistä kahdessa oli mainittu myös uuden esihenkilön johtamistapa sekä joustavuus. Muutamit vastaajat olivat myös nostaneet esille työpaikan hyvän ilmapiirin sekä aidot ystävyys-suhteet. Yksittäisiä

huomioita työhyvinvointia parantaneista asioista tuli myös uralla etenemisestä, oman itsevarmuuden kasvusta, omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta, työntekijöiden samanarvoisuudesta, vastuun vähenemisestä sekä työtuntien vähenemisestä.

Kommentteja työhyvinvoinnin heikkenemisestä taas oli 38. Vastauksissa yleisimmiksi teemoiksi nousivat esihenkilön toiminta, liiallinen työ määrä, kiire, työilmapiiri ja pula osaavasta henkilökunnasta. Esihenkilö toiminnassa moitittiin esimerkiksi johtoportaan irtautumista suorittavasta työstä, esihenkilön puutteellista johtamista, tuen puuttumista, painostusta, piittaamattomuutta sekä epäreilua työpaikalla. Kommenteissa tuli myös esille, ettei esihenkilö kehu työntekijöitä ja saa aikaan tunteen, ettei heidän työpanostaan arvosteta. Tämän takia työntekijöille syntyy epäonnistunut olo itsestään ja työnteostaan.

Muita kommentteissa esiin nousseita asioita olivat esimerkiksi taukojen puute, alan matala palkka, heikko perehdytys, työpaikalla tapahtuva kiusaaminen, epävarmuus työn jatkumisesta, jatkuvan muutoksen keskellä työskentely, liian suppeat työterveyspalvelut sekä työn rankkuus. Näiden lisäksi oli mainittu, että työpaikalla säästetään väärissä asioissa, eikä työntekijöille tarjota esimerkiksi tarvittavia työvälineitä. Myös epäsäännöllisiä työaikoja sekä työaikojen painottumista iltaan ja lomasesongeille oli nostettu esiin. Muutamia vastaajia olivat lisäksi maininneet omia henkilökohtaisia asioita, kuten iän ja oman fyysisen- sekä henkisen terveyden muutokset.

Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin muutosten lisäksi kysyttiin työryhmän hyvinvoinnin muutoksia viimeisen viiden vuoden ajalta. Tässäkin 40 % sanoi hyvinvoinnin heikentyneen, 7 % mielestä työryhmän hyvinvointi oli parantunut ja 24 % koki, ettei työryhmän hyvinvoinnissa ollut tapahtunut muutoksia. Loput (29 %) eivät osanneet sanoa, onko työryhmän hyvinvoinnissa tapahtunut muutosta.

Yli 40-vuotiaista 69 % prosenttia vastasi työryhmän hyvinvoinnin heikenneen eikä yksikään vastannut sen parantuneen. 40-vuotiaista ja sitä nuoremmista vain 35 % koki, että työryhmän työhyvinvointi oli heikentynyt. Heistä 8 % koki työhyvinvoinnin jopa parantuneen viime vuosien aikana.

Myös työryhmän hyvinvoinnin muutoksista 26 vastaajaa halusi jättää avoimen kommentin. Kolme (3) vastaajaa oli jättänyt kommentin hyvinvoinnin paranemisen puolesta. Työhyvinvointia parantaneiksi tekijöiksi mainittiin esimerkiksi esihenkilön ja työyhteisön vaihtuminen. Yhdessä kommentissa mainittiin, että työpaikkaan alettiin panostamaan enemmän ja sitä parannettiin. Myös työtehtävien helpottaminen ja selkeyttäminen nousi esille kommentteissa.

Loput 23 vastaajaa olivat vastanneet työryhmän työhyvinvoinnin heikentymisen puolesta. Tässäkin viisi (5) vastaajaa oli vastannut esihenkilön olevan syynä hyvinvoinnin heikkeneemiseen. 9 vastaajaa kertoi työntekijöitä olevan vuoroissa liian vähän. Paikalla olevilta odotetaan aina vain tehokkaampaa työtä, mutta todellisuudessa jatkuva kiire syö jaksamista ja vaikuttaa myös palvelun laatuun. Työpäivät myös venyvät, kun paikalla ei ole tarpeeksi henkilökuntaa. Pari kommenttia myös kertoi, että on jouduttu palkkaamaan osaamatonta henkilökuntaa, jolloin vakituisten työntekijöiden aikaa kuluu heidän opastamiseensa. Kommenteista kävi ilmi, ettei uudet kokemattomat työntekijät ole myöskään yleensä valmiita työskentelemään aikoina, jolloin heitä ravitsemisalalla eniten tarvittaisiin eli iltaisin ja viikonloppuisin.

Muutamissa kommentteissa oli mainittuna myös vähäiset työtunnit sekä epävarmuus työpaikan pysyvyydestä. Kommenteista kävi myös ilmi, että sekä esihenkilö että muut työntekijät olivat käyttäneet nuorien työntekijöiden tietämättömyyttä ja omien oikeuksien ymmärryksen puutetta hyväksi ja määrälliset nuoria työpaikalla tarpeettoman paljon. Kerrottiin myös, että jatkuva epätietoisuus ja muutoksen keskellä eläminen on vähentänyt työntekijöiden motivaatiota, joka heijastuu työryhmän sisällä jokaiseen työntekijään. Tätä kautta myös työpaikan ilmapiiri sekä arvostus työkavereita kohtaan on heikentynyt.

5.5 Kriisien vaikutukset työhyvinvointiin

Lomakkeessa kysyttiin, olivatko vastaajat kokeneet viime vuosien aikana ravitsemisalalla lomautuksia, työsuhteen irtisanomisia tai, että koko työpaikka olisi lakkautunut konkurssin tai muun syyn vuoksi. Kyselyyn sai vastata kaikki itseä koskevat vastausvaihtoehdot. 58 vastaajan tilanne oli hyvä. He eivät olleet kokeneet lomautuksia, irtisanomisia tai työpaikan lakkautuksia. Vastaajista (n=100) lomautuksesta oli kärsinyt 34 %, työsuhteen irtisanomisesta 8 % ja työpaikan lakkauttamisesta 5 %. Työhyvinvoinnin ja tämän kysymyksen välisiä yhteyksiä tarkasteltiin. Merkittäviä eroja ei kuitenkaan löytynyt. Sekä erittäin hyvinvoivat, että erittäin huonosti voivat olivat kokeneet lomautuksia ja irtisanomisia.

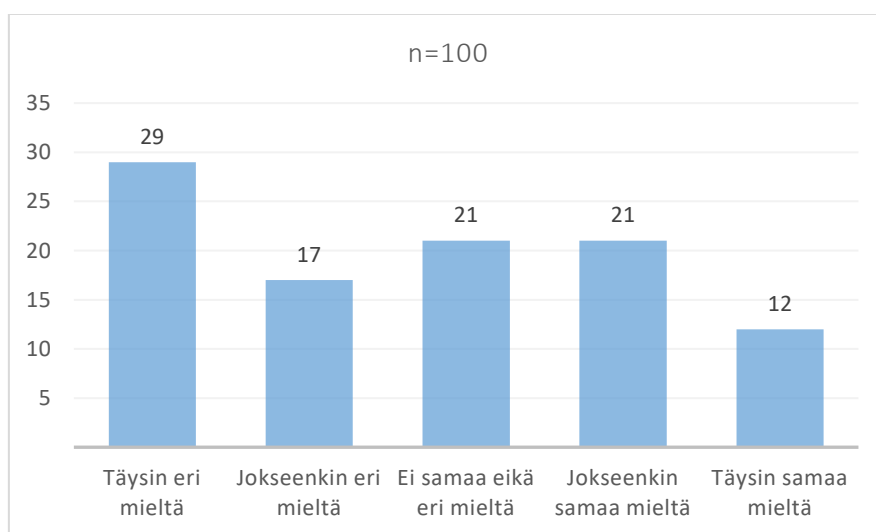
Seuraavaksi kysyttiin, kuinka työ toteutettiin koronaviruksen ja sen aiheuttamien sulkujen aikaan. Kysymykseen vastasivat vain he, jotka työskentelivät silloin ravitsemisalalla eli 61 vastaajaa. Vaihtoehtoja sai kysymyksessä valita monia. 34 vastaajaa vastasi, että työntekijät olivat ainakin osan ajasta lomautettuina ja 32 taas vastasi, että myynti toteutettiin take away -myynnillä eli asiakkaat ottivat ruuat mukaansa eivätkä ruokailleet ravintolassa. Vastaajista 29 valitsi vaihtoehdon, että ravintola oli auki koronapassin tullessa voimaan ja 17 vastaajaa taas vastasi ravitsemisalalan työntekijöiden työskennelleen muissa toimipaikoissa esimerkiksi elintarvikekaupoissa. Yleisin vaihtoehto oli siis lomauttaa työntekijät ainakin osittain.

Kyselyssä kysyttiin myös Suomen ja Venäjän välisen rajan sulkemisen merkityksestä ravintoloiden asiakasmäärälle sekä kannattavuudelle ja onko näillä ollut vaikutusta työhyvinvointiin. Kysymykseen vastanneista (n=70) selkeä enemmistö (83 %) oli sitä mieltä, että rajasulku on vaikuttanut asiakasmäärään ja kannattavuuteen. Näiltä 58 vastaajalta kysyttiin lisäksi, olivatko he huomanneet tällä olleen negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. 59 % vastasi, ettei negatiivisia vaikutuksia ollut, 36 % vastasi tällä olleen negatiivisia vaikutuksia ja loput 5 % jätti vastaamatta. Myös työhyvinvoinnin ja rajasulun välisiä yhteyksiä tarkasteltiin. Näistäkään ei löytynyt suuria eroja. Vastaajat, joiden työhyvinvointi oli erittäin huono, eivät kokeneet rajasulun vaikuttaneen siihen. Kun taas erittäin hyväksi työhyvinvointinsa arvioineista löytyi vastaajia, jotka kokivat rajasulun heikentäneen sitä.

5.6 Työpaikan menettäminen ja irtisanoutuminen

Kyselyssä tiedusteltiin, olivatko vastaajat kokeneet pelkoa työpaikan menetyksestä (Kuvio 4). Kysymys toteutettiin Likert-asteikolla. Väittämä oli kirjoitettu muotoon: Olen pelännyt työpaikan menetystä viimeisen viiden vuoden aikana. Kysymys oli asetettu vastaajille pakolliseksi, joten kaikki 100 henkilöä vastasivat siihen. Vastaajista lähes puolet (46) olivat täysin eri tai jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa eli heillä ei ole ollut pelkoa työpaikan menetyksestä. Toisessa päässä oli 12 vastaajaa, jotka olivat täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

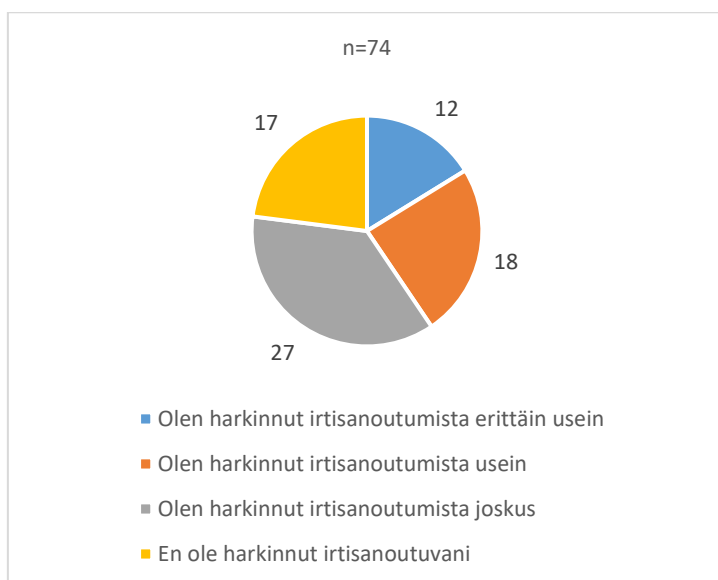
Korkeakoulun käyneistä (n=21) reilusti yli puolet (67 %) olivat vastanneet olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Vain 24 % vastaajista, joiden korkein suoritettu tutkinto oli peruskoulu tai toisen asteen opinnot (n=79), olivat vastanneet pelkäävänsä työpaikan menetystä. Korkeammin koulutetut pelkäsivät siis työpaikan menetystä enemmän kuin vähemmän kouluja käyneet.



Kuvio 4. Olen pelännyt työpaikan menetystä

Seuraavaksi kysyttiin, olivatko vastaajat itse irtisanoutuneet tai harkinneet irtisanoutuvansa ravitsemisalalta viimeisen viiden vuoden aikana. Vastaajista 26 vastasi irtisanoutuneen. Loput 74 vastausta jakautuivat kaikkiin vastausvaihtoehtoihin (Kuvio 5). Vastausten moodi (27) oli muuttujalla, olen harkinnut irtisanoutuvani joskus.

Työhyvinvoinnin yhteyttä irtisanomiseen tai sen harkitsemiseen tutkittiin. Työhyvinvointinsa erittäin huonoksi, huonoksi tai jokseenkin huonoksi arvioineet (n=19) olivat kaikki joko irtisanoutunut tai harkinnut sitä usein. Erittäin hyvän työhyvinvoinnin omaavista (n=5) kukaan ei ollut irtisanoutunut. Heistä suurin osa (60 %) ei myöskään ollut harkinnut irtisanoutuvansa ja loput (40 %) olivat harkinneet sitä joskus.



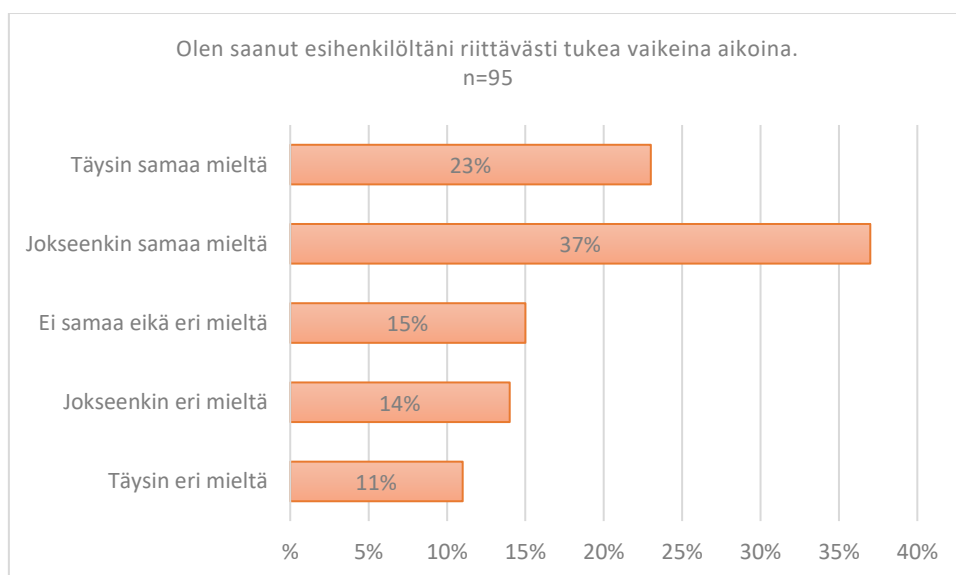
Kuvio 5. Irtisanoutumisen harkinta

Tästä jatkokysymyksenä kysyttiin, olivatko vastaajat vaihtaneet pois ravitsemisalalta tai lähteneet opiskelemaan toista alaa viimeisen viiden (5) vuoden aikana. Vastaajista (n=100) puolet (50) eivät olleet tehneet kumpaakaan näistä. Loppu puoliskosta 21 oli vaihtanut alaa ja 36 lähtenyt opiskelemaan. Vastaajista 7 oli siis tehnyt molemmat viiden (5) vuoden sisällä. 30-vuotiaista tai sitä nuoremista jopa 39 % oli lähtenyt opiskelemaan uutta alaa viimeisen viiden vuoden aikana. Yli 30-vuotiaista vain 20 % oli lähtenyt opiskelemaan ja 27 % vaihtanut pois ravitsemisalalta.

5.7 Esihenkilön ja työyhteisön tuki työpaikalla

Vastaajilta kysyttiin toimivatko he esihenkilöasemassa. Tämän mukaan määräytyi seuraava kysymys. Vastaajista 22 toimi esihenkilöasemassa, mutta heille oli myös ylemmän tason esihenkilö, joten he vastasivat molempiin kysymyksiin.

Esihenkilöasemassa työskenteleviltä kysyttiin, ovatko he mielestään tukeneet alaisia riittävästi vaikeina aikoina ja työntekijöiltä taas kysyttiin, oliko esihenkilöltä saatu tarpeeksi tukea. Molemmat kysymykset toteutettiin Likert-asteikolla. Esihenkilö asemassa työskentelevistä (n=27) täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 26 % ja jokseenkin samaa mieltä 48 %. Kukaan ei ollut vastannut vaihtoehtoa, täysin eri mieltä. Suurin osa esihenkilöistä siis oli sitä mieltä, että on tukenut työntekijöitä hyvin. Katsotaan tilannetta toisinpäin, kuinka työntekijät olivat kokeneet esihenkilöiden tuen. Kysymykseen vastanneista (n=95) suurin osa (60 %) oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että esihenkilö oli tukenut heitä tarpeeksi (Kuvio 6). Kuitenkin jopa 11 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa ja 14 % jokseenkin eri mieltä.

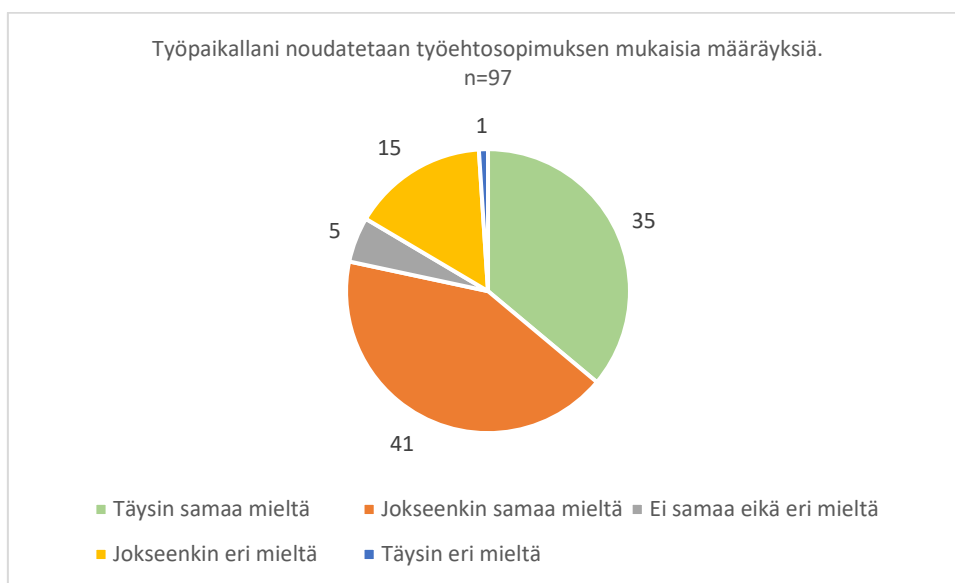


Kuvio 6. Työntekijöiden kokemukset esihenkilön antamasta tuesta

Vastaajilta kysyttiin, onko työyhteisöllä ja työkavereilla ollut merkitystä työssä jaksamiseen. 5 % oli sitä mieltä, ettei vaikutusta ollut. Mahdollisuutena olisi ollut jättää vielä avoin kommentti ja tarkentaa miksi, mutta kukaan ei jättänyt. Loput 95 % sanoi työyhteisöllä olleen vaikutusta työssä jaksamiseen.

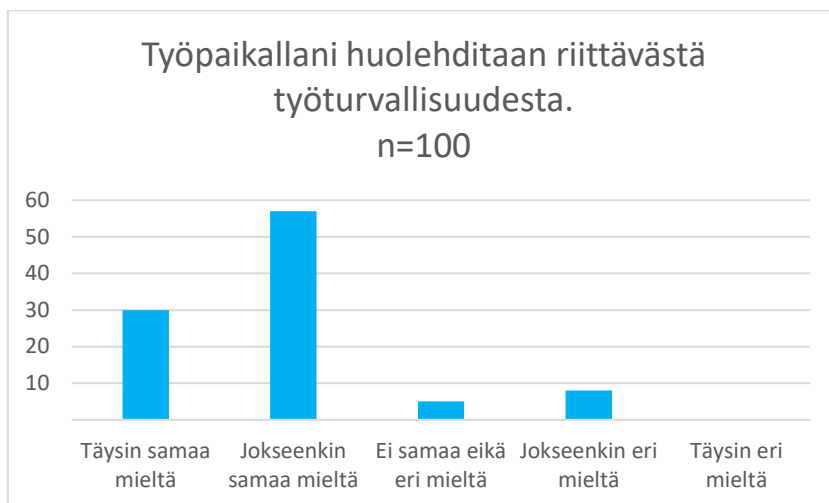
5.8 Työehtosopimuksen noudattaminen ja työturvallisuus

Lomakkeella kysyttiin, noudatetaanko työehtosopimuksen määräyksiä työpaikalla (Kuvio 7). Vastauksista ei tietenkään selviä, tietääkö vastaajat (n=97) työehtosopimuksen sisällön. Suurin osa (76 %) on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että sopimuksia noudatetaan. Vain 1 vastaaja oli vastannut olevansa täysin eri mieltä väitteen kanssa. Vastausten mukaan erilaisissa työpaikoissa ei ollut eroja työehtosopimusten noudattamisessa.



Kuvio 7. Työehtosopimusten noudattaminen työpaikalla

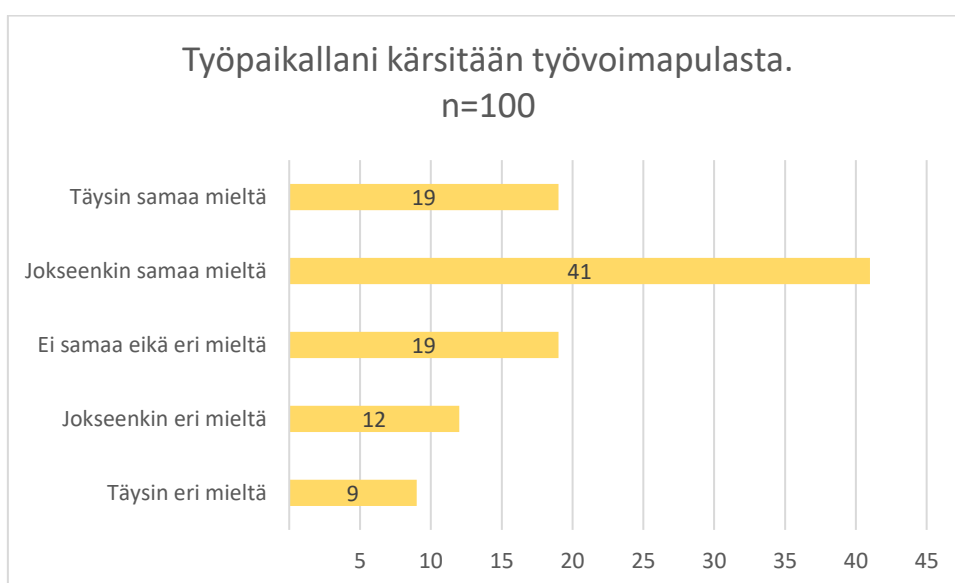
Myös työpaikan työturvallisuutta tiedusteltiin Likert-asteikolla väittämällä: työpaikallani huolehditaan riittävästä työturvallisuudesta (Kuvio 8). Myöskään tässä ei tiedetä, ovatko vastaajat kiinnittäneet huomioita työturvallisuuteen. Kukaan ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä eli kaikilla työpaikoilla huolehditaan edes jollakin tasolla työturvallisuudesta. Vain 8 vastasi vaihtoehdon jokseenkin eri mieltä ja 5 vaihtoehdon ei samaa eikä eri mieltä, joten työturvallisuus tuntuu tämän mukaan olevan työpaikoilla kohtalaisen hyvällä tasolla.



Kuvio 8. Työpaikan työturvallisuus

5.9 Työn vetovoimaisuus

Seuraavaksi kysyttiin, kärsitäänkö vastaajien työpaikalla työvoimapulasta (Kuvio 9). Yli puolet (60 %) olivat edes jokseenkin sitä mieltä, että työpaikalla kärsitään työvoimapulasta. Lisäksi kysyttiin, onko ravitsemisalan työntekijöillä riittävä osaaminen omien työtehtäviensä suorittamiseen. Kysymykseen vastasi 98 henkilöä, joista 26 % oli täysin samaa mieltä väittämän, työntekijöillä on riittävä osaaminen oman työtehtävänsä suorittamiseen, kanssa. Jokseenkin samaa mieltä oli 45 %, joten suurin osa arvioi työryhmällä olevan riittävät taidot työtehtäviin nähden.



Kuvio 9. Työvoimapula työpaikoilla

Kyselyssä kysyttiin myös työn merkityksellisyyttä Likert-asteikolla. Vain 7 % oli täysin eri mieltä eli nämä vastaajat eivät kokeneet työtään merkitykselliseksi, lisäksi 17 % oli jokseenkin erimieltä väittämän kanssa. Kuitenkin yli puolet 52 % olivat enemmän samaa kuin eri mieltä väitteestä eli kokivat työnsä merkitykselliseksi.

Työsuhteen tyypillä oli vaikutusta siihen, kuinka merkitykselliseksi vastaajat työnsä kokivat. Vakituudessa työsuhteessa olevista 58 % vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä, eli kokivat työnsä merkitykselliseksi. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vain 36 % oli samaa mieltä. Myös työajan pituudella huomattiin olevan samansuuntaisia vaikutuksia. Kokoaikaista työaikaa tekevästä 58 % koki työnsä merkitykselliseksi, kun taas osa-aikaisista vain 48 %

Lopuksi kysyttiin, onko alalla työskentelevät huomanneet yleisen kiinnostuksen alaa kohtaan heikentyneen. 74 % vastasi huomanneen tämän, mutta 26 % vastasi, ettei ole huomannut kiinnostuksen vähentyneen. Lisäksi vastaajista 54 % suosittelisi ravintola-alaa nuorille, mutta loput 46 % taas ei.

6 Yhteenveto ja pohdinta

6.1 Tavoite ja tulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää koronaviruksen, Venäjän hyökkäyssodan, ravitsemisalan työvoimapulan sekä näistä johtuvien haasteiden tilastollista riippuvuutta työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tavoitteena oli luoda uutta tietoa sekä testata tutkimukseen määritelty hypoteesi ja vastata tutkimuskysymyksiin. Tämän tutkimuksen hypoteesina uskottiin, että suuret kriisit ovat vaikuttaneet ravitsemisalan työhyvinvointiin heikentävästi. Opinnäytetyön pääkysymykseksi asetettiin kysymys: ”Kuinka viime vuosien suuret kriisit (Koronavirus ja Venäjän hyökkäyssota) ja ravitsemisalan työvoimapula ovat vaikuttaneet Etelä-Karjalaisten ravitsemisalan työntekijöiden hyvinvointiin?” Lisäksi opinnäytetyöllä oli kolme alatutkimuskysymystä: ”Mitkä suuret kriisit ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin?”, ”Miksi ravitsemisalalla vallitsee merkittävä työvoimapula?” sekä ”Mitä on ravitsemisalan työntekijöiden työhyvinvointi?”

Kyselylomakkeella tutkittiin vastaajien työhyvinvointia. Tarkoituksena oli saada kartoitus työhyvinvoinnin nykytilasta ja selvittää kuinka työhyvinvointi on muuttunut viime aikoina sekä mitkä asiat muutokseen ovat johtaneet. Samalla tutkittiin kriisien ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Myös alan vetovoimaisuutta tutkittiin muutamilla kysymyksillä.

Tutkimustuloksista selvisi, että lähes puolet vastaajista (45 %) olivat sitä mieltä, että työhyvinvointi on viimeisten vuosien aikana heikentynyt. Todella monet vastasivat kokeneensa työstressiä (84 %) ja suuri osa sanoi sen vaikuttavan myös vapaa-ajan hyvinvointiin (66 %). Kuten tietoperustassa jo aiemmin todettiin voi työstressi pitkittyessään aiheuttaa työuupumusta, masennusta ja lopulta pahimmillaan johtaa jopa työkyvyn menetykseen (Palvelualojen ammattiliitto 2023a; Työterveyslaitos b). Pitkittynyt stressi johtaa usein myös sairauspoissaoloihin. Vastaajista 22 % olikin joutunut oman terveytensä vuoksi olemaan aiempaa useammin sairauslomalla viimeisen viiden vuoden aikana.

Vastaajat kokivat työssään hyvin monipuolisesti eri kuormitustekijöitä. Työ koettiin henkisesti rasittavaksi esimerkiksi heikon työvuorosuunnittelun sekä liiallisen työhön sitoutumisen vuoksi. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työvuorosuunnittelu toteutetaan niin, ettei ylimääräisiä kuormitustekijöitä aiheutu (Työturvallisuuslaki 738/2002, 13 §). Nykymaailman tapa tehdä töitä sitouttaa työntekijöitä työhön yli tarpeen, jolloin mieli työskentelee jatkuvasti ja töitä tehdään myös vapaa-ajalla (Kallio & Kivistö 2013). Nämä tietoperustassa mainitut asiat nousivat selkeästi esiin vastauksista.

Fyysistä rasitusta koettiin vaikeista tai epäergonomisista työasunnoista sekä painavien tavaroiden kantamisesta. Kuten aiemmin mainittiin, liiallinen fyysinen kuormitus voi aiheuttaa

haittoja terveydelle ja kehittyä hitaasti pahemmaksi johtaen tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (Työsuojelu.fi a). Työturvallisuuslaki määrää, että kuormitustekijöitä tulee välttää tai vähentää, jos työntekijä kokee liiallista kuormitusta (Työturvallisuuslaki 738/2002). Moni vastasi kuitenkin kokevansa näitä kuormitustekijöitä, joten niihin ei olla riittävällä tasolla puututtu.

Kriiseistä selviämiseen on tarvittu monia keinoja. Lomautukset olivat yrityksille yleisin tapa selvittää koronaviruksen aiheuttamista ongelmista, kuten jo tietoperustassa kerrottiin. Myös take away -myyntiä toteutettiin paljon. Itärajan sulun koettiin vähentäneen asiakkaita ja heikentäneen yritysten kannattavuutta. Suurin osa oli kuitenkin sitä mieltä, etteivät nämä toimet olleet ainakaan suoraan vaikuttaneet työhyvinvointiin. Tutkimukselle oli asetettu hypoteesi, jossa uskottiin kriisien vaikuttaneen ravitsemisalan työntekijöiden työhyvinvointiin heikentävästi. Tutkimukseen asetettu hypoteesi voidaan siis hylätä saatujen tulosten perusteella.

Vastajaat jakautuivat tasaisesti niihin, jotka olivat pelänneet työpaikan menetystä ja niihin, jotka eivät olleet. Pitkään kestänyt pelko aiheuttaa muutoksia ihmisen toimintaan ja voi näkyä esimerkiksi häirintänä työpaikalla (Pyykkönen 2017). Moni vastaajista oli irtisanoutunut viime vuosien aikana ja useat harkinneet irtisanoutuvansa. Tuloksista ei selvinnyt, mitkä asiat työpaikan menetykseen pelkoon ovat johtaneet, mutta kriisit ovat voineet välillisesti vaikuttaa tähän.

Esihenkilön tuki oli koettu hyvin vaihtelevasti. Suurin osa kuitenkin oli sitä mieltä, että esihenkilöiltä oli saatu riittävästi tukea. Avoimissa vastauksissa esihenkilön heikko toiminta kuitenkin nousi esiin useasti. Esihenkilön tulisi tuntea työ ja sen tavoitteet, jotta hän osaisi antaa riittävää tukea työntekijöille (Mytty 2019). Tässä oli kuitenkin selkeästi parantamisen varaa, sillä monet vastasivat esihenkilön asettamien tavoitteiden olevan liian korkealla ja siksi esihenkilön johtaminen koettiin painostavana. Esihenkilön tulisi olla myös puolueeton ja reilu kaikkia kohtaan, mutta tämäkään ei vastausten perusteella toteutunut. Puutteellinen johtaminen johtaa usein koko työpaikan ilmapiirin heikkenemiseen (Palvelualojen ammattiliitto 2023c). Monessa vastauksessa työryhmän hyvinvoinnin heikkenemisen syyksi olikin nostettu esihenkilö ja heikot johtamistaidot. Vastauksissa esihenkilöt itse taas olivat sitä mieltä, että tukea on tarjottu riittävästi.

Hyvä työyhteisö on monille tärkeä voimavara ja auttaa jaksamaan työssä. Hyvä seura edistää palautumista ja tehostaa työn tekoa. (Sarkkinen 2022.) Vastaajista 94 % mielestä työyhteisön tuella on ollut merkitystä työssä jaksamiseen. Hyvä esihenkilö ja hyvinvoiva työyhteisö yhdessä lisäävät työntekijöiden pysyvyyttä sekä työpaikan vetovoimaisuutta (Mytty 2019).

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla noudatetaan työehtosopimusta. Avoimista kommenteista nousi kuitenkin esiin myös puutteita, kuten taukojen laiminlyöminen, joka todettiin jo tietoperustassa olevan ravitsemisalan ongelmakohtia. Veera Kurkinen (2022) on tehnyt tutkimuksen, jonka aiheena oli ravintola-alan työntekijöiden työehtosopimuksen tuntemus. Tuloksena todettiin työehtosopimuksen tuntemuksen olevan tyydyttävällä tasolla. Tässäkin voi siis olla, ettei monet tiedä, millaiset työehdot työehtosopimus heille määrää vaan tehdään kuten aina on toimittu, vaikkei se olisi työehtosopimuksen mukaista.

Suurimman osan mielestä työpaikan työturvallisuudesta huolehditaan hyvin. Työturvallisuuslain tarkoituksena on ennalta ehkäistä tapaturmia luomalla työpaikalle turvallisen työympäristön sekä -olosuhteet. Hyvän työturvallisuuden on tarkoitus turvata sekä ylläpitää työntekijöiden työkykyä. (Työturvallisuuslaki 731/1999.) Työturvallisuuden ylläpito on sekä työntekijöiden että esihenkilön vastuulla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Vaikka suurimman osan mielestä työturvallisuus oli hyvä, nousi esiin myös poikkeuksia. Joillakin työpaikoilla ei esimerkiksi hankittu uusia tarvittavia työvälaineitä vanhojen rikkiäisten tilalle, vaikka työntekijät olivat tästä esihenkilölle huomauttaneet. Tällöin työntekijät ovat tehneet parhaansa työturvallisuuden eteen, mutta esihenkilön puolelta se ei toteudu.

Vetovoiman lasku näkyi vastauksissa, kuten jo tietoperustassa osattiin odottaa. Työpaikoilla kärsittiin työvoimapulasta ja yleisen kiinnostuksen alaa kohtaan huomattiin heikenneen. Noin puolet olisivat suositelleet alaa nuorille. Avoimissa kommenteissa oli kuitenkin muutamia kommentteja, joissa sanottiin nuoria kohdeltavan alalla huonosti kokemattomuuden ja omien oikeuksien tietämättömyyden vuoksi. Lisäksi alan koettiin myös tekevän hidasta kuolemaa eikä sitä siksi olisi suositeltu nuorille.

Suurimman osan mielestä työntekijöillä on riittävä osaaminen heille annettujen työtehtävien suorittamiseen. Tietoperustassa mainittiin, että alan kovan työvoimapulan vuoksi, alalle palataan helposti myös epäpäteviä hakijoita (Poutiainen 2024). Vaikka suurin osa oli sitä mieltä, että työpaikalla on riittävä osaaminen, nousi avoimista vastauksista myös ilmi tämä epäpätevyys. Epäpätevien työntekijöiden opastamiseen sanottiin kuluvan aikaa, jolloin pätevätkään työntekijät eivät työskentele yhtä tehokkaasti kuin normaalisti.

Suurin osa vastaajista koki työnsä merkitykselliseksi. Työn merkityksellisyys vaikuttaa myös resilienssiin. Resilienssiin vaikuttaa kuitenkin paljon myös esihenkilö ja hänen kykynsä muutosjohtamiseen. Esihenkilön toiminnassa ja johtamiskyvyssä oli vastausten perusteella reilusti parantamista, joten luultavasti vastaajien yksilöllinen resilienssi vaihtelee reilusti esihenkilön ja työyhteisön muutoskyvykkyyden perusteella. Resilienssin merkitys kasvaa

yhteiskunnallisen epävarmuuden myötä, joten tähän olisi tärkeää kiinnittää huomiota työpaikoilla.

Tulosten perusteella voidaan vastata tutkimuskysymyksiin sekä hyväksyä tai hylätä asetettu hypoteesi. Tässä tutkimuksessa hypoteesi hylätään. Vaikka työhyvinvointi oli viimeisten vuosien aikana heikentynyt, ei merkittäviä yhteyksiä kriiseihin löydetty. Alalla kärsittiin heikosta vetovoimasta jo aiemmin, mutta kriisit ovat pahentaneet tilannetta merkittävästi. Kriisit eivät ole siis suoraan vaikuttaneet työhyvinvointiin, mutta vetovoiman heikkenemisellä ja työvoimapulalla on välillinen vaikutus työhyvinvointiin.

Päättökysymyksen vastaukseksi voidaan todeta työvoimapulan vaikuttaneen hyvinvointiin. Koronaviruksella ja Venäjän hyökkäyssodalla ei tunnu olevan vaikutuksia työhyvinvointiin. Vaikka työntekijöiden työhyvinvointi olisi ollut heikko koronapandemian aikaisten rajoitusten aikaan, ei vaikutuksia työhyvinvointiin ole enää nähtävissä.

Alatutkimuskysymyksen teoreettinen vastaus on saatu jo viitekehyksessä. Ensimmäinen alatutkimuskysymys: ”Mitkä suuret kriisit ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin?” Suuret työhyvinvointiin vaikuttaneet kriisit ovat koronapandemia sekä Venäjän hyökkäyssota. Loppujen lopuksi näillä ei todettu kuitenkaan olevan ainakaan suoraa vaikutusta työhyvinvointiin.

Toinen alatutkimuskysymys: ”Miksi ravitsemisalalla vallitsee merkittävä työvoimapula?” Ravitsemisalan vetovoima oli heikko jo ennen koronapandemiaa. Pandemian aikana alalta lähti reilusti osaavaa henkilökuntaa, eikä tilanne ole pandemian jälkeen enää palautunut.

Kolmas alatutkimuskysymys: ”Mitä on ravitsemisalan työntekijöiden työhyvinvointi?” Ravitsemisalan työntekijöiden työhyvinvointi rakentuu yksilöiden voimavaroista sekä työn asettamista vaatimuksista. Työn asettamia vaatimuksia ovat niin fyysiset kuin psyykkisetkin vaatimukset, jotka työntekijän tulee täyttää työstä selviytyäkseen. Myös yhteiskunnan tilanne voi vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittymisen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työhyvinvointi on heikentynyt, mutta koronapandemia ja Venäjän hyökkäyssota eivät kuitenkaan suoraan ole merkittävästi vaikuttaneet siihen. Ne ovat kuitenkin heikentäneet alan vetovoimaa ja lisänneet työvoimapulaa entisestään, joka on vaikuttanut alan työhyvinvointiin. Venäjän hyökkäyssota on vaikuttanut Etelä-Karjalassa sijaitsevien ravintoloiden kannattavuuteen. Vastaajien mielestä tällä ei ollut vaikutuksia työhyvinvointiin, mutta silti moni oli pelännyt työpaikan menetystä ja kertoi sen heikentäneen työhyvinvointia.

6.2 Tulosten luotettavuus ja eettisyys

Tässä osiossa käydään läpi tulosten validius, reliaabelius sekä eettisyys. Nämä ovat tärkeitä asioita tutkimuksen laadun ja luotettavuuden kannalta.

Kun tutkimuksen validius, reliaabelius ja eettisyys ovat kunnossa, tulokset ovat päteviä, luotettavia sekä eettisesti hyväksyttäviä. Tutkimus voi näin ollen tuottaa merkittäviä ja hyödyllisiä tuloksia, joita voidaan hyödyntää tulevaisuudessa monipuolisesti.

6.2.1 Validius

Tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on ollut tarkoitus mitata. Systemaattisia virheitä syntyy, jos tutkitavat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen, kysymykset tai mittarit eri tavalla kuin tutkija on suunnitellut. Tällöin tulokset vääristyvät eikä validius toteudu. (Hirsjärvi ym. 2009; Vilkkä 2021.)

Validiutta voidaan arvioida eri näkökulmista: ennustevalidius, tutkimusasetelmavalidius ja rakennevalidius (Hirsjärvi ym. 2009). Voidaan arvioida erikseen myös aineiston, prosessin, menetelmän ja tuloksen validiteetti (Likitalo & Rissanen 1998).

Validius voidaan varmistaa määrittelemällä mittarit ja käsitteet tarkasti siten, että vastaajat ymmärtävät ne. Lisäksi on tärkeää, että tutkimuksen kysymykset ja niihin saadut tulokset kattavat koko tutkimusongelman. Tutkijan tulisi osata siirtää tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet sekä ajatuskokonaisuus kyselylomakkeeseen. (Vilkkä 2021.)

Validiteetin kannalta tärkeää on, että tutkija on tehnyt oikeita johtopäätöksiä tutkittavasta aineistosta ja tulokset perustuvat kerättyyn aineistoon ja tuloksiin. On myös tärkeää edustaa tutkimuksen otanta perusjoukkoa. (Likitalo & Rissanen 1998.)

Kyselylomake oli työhön sopiva aineistonkeruu menetelmä, koska sillä saatiin kerättyä paljon tietoa monipuolisesti eri henkilöiltä. Koska aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselylomake, oli määrällinen tutkimus sopiva tutkimusmenetelmä. Määrällisen tutkimuksen taustalta löytyy aina tietoperusta, joka muodostaa tutkimuksen viitekehysten. Lisäksi määrällisessä tutkimuksessa muuttujia koskevat väitteet perustellaan numeroiden ja tilastollisten yhteyksien kautta. Nämä molemmat toteutuivat tässä tutkimuksessa.

Tutkimukselle asetetut tutkimuskysymykset olivat perusteltuja. Alatutkimuskysymykset tarkentavat päätutkimuskysymystä ja rajaavat tarkemmin tutkimuksen kohdetta. Myös tutkimukseen asetettu hypoteesi oli tutkimukseen sopiva.

Tutkimuksen mittarit ja käsitteet ovat tarkasti määriteltä ne, että vastaajat ymmärtävät ne. Tutkimuksen kysymyksiä olisi voinut tarkentaa vielä enemmän, jotta ne olisivat kattaneet tutkimusongelman selvemmin ja tutkimuskysymyksiin olisi saatu vielä kattavammat vastaukset. Kyselyyn vastasi 100 Etelä-Karjalassa työskentelevää tai työskennellyttä ravitsemisalalan ammattilaista. Valitettavasti ei tiedetä, kuinka monta ravitsemisalantyöntekijää Etelä-Karjalan alueella työskentelee, joten ei voida sanoa vastaako nämä henkilöt perusjoukkoa.

6.2.2 Reliaabelius

Tutkimuksen reliaabelius taas tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta ja tulosten tarkkuutta. Tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttavat suoritettu otanta, aineiston sisäinen luotettavuus, havainto- ja mittausvirheiden arviointi sekä kadon luonne, laajuus ja analysointi. (Likitalo & Rissanen 1998.) Reliabiliteettiin liittyy mittaustulosten toistettavuus ja mittausten kyky antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mittaustulosten toistettavuus tarkoittaa, että vaikka eri tutkija toteuttaisi mittauksen olisi tulos silti sama. (Vilkka 2021.)

Usein reliabiliteetti ja validiteetti liittyvät toisiinsa. Jos validiteetti on huono eli mitataan väärää asiaa ei tutkimus voi olla luotettava. (Vehkalahti 2014.) Poikkeuksena on, että tutkimusmenetelmä voi olla luotettava, vaikka itse tutkimus ei olisi (Likitalo & Rissanen 1998). Yhdessä tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus muodostavat mittarin kokonaisluotettavuus. Reliabiliteetti on validiteettiin nähden toissijainen asia, mutta kuitenkin tärkeä kokonaisluotettavuuden kannalta. (Vehkalahti 2014.) Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, mutta silti kokonaisluotettavuus voi vaihdella. Vaikka tulos olisi muuten luotettava voi yksittäisiä satunnaisvirheitä syntyä. Satunnaisvirhe syntyy esimerkiksi, jos vastaaja valitsee vahingossa eri vaihtoehdon kuin on tarkoitus. (Hirsjärvi ym. 2009; Vilkka 2021.)

Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan arvioida toteuttamalla tutkimus uudestaan. Jos tulos on sama kuin aiemmin, on tutkimus luotettava. Tämä tutkimus kuitenkin mittaa tämänhetkistä työhyvinvointia, joten esimerkiksi puolen vuoden päästä mitattuna tulos voisi olla aivan eri. Luotettavuutta voitaisi arvioida myös niin, että eri tutkija toteuttaisi mittauksen. Tätä tutkimusta ei ole toteutettu uudelleen, joten tämän tutkimuksen luotettavuutta ei voida todeta.

6.2.3 Eettisyys

Tutkimuksen eettisyys edellyttää eettisesti hyväksyttävän tutkimusmenetelmän käyttöä. Tutkimushenkilöiltä tulee saada suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Heidän tulee myös ymmärtää, mihin he suostuvat, kuka tuloksia käsittelee sekä mitä varten tutkimus tehdään. Lisäksi tulee varmistua vastaajien tietosuojasta sekä siitä, kuinka tulokset

säilytetään ja hävitetään. Vastaajille itselleen on myös hyvä kertoa, kuinka tietosuoja on tässä tutkimuksessa toteutettu. (Konttinen ym. 1997.)

Tässä työssä vastaukset kerättiin täysin anonymisti, joten vastaajien tietosuoja on varmistettu. Vastaukset ovat Webropolissa, jonne pääsee vain tutkijan tunnuksilla. Vastaajille on myös kerrottu, mitä varten tutkimus tehdään ja kuka tulokset voi nähdä. Määrällinen tutkimus on eettisesti hyväksytty tutkimusmenetelmä ja sopiva tämän tutkimuksen toteuttamiseen.

Eettisyyden kannalta tärkeää on myös, ettei tutkija ole esteellinen eli hänellä ei ole käsiteltävään asiaan tai sen asianosaisiin sellaista suhdetta, joka voisi vaarantaa hänen puolueettomuuden tutkimuksen tekemiseen (Hallintolaki 434/2003, 27–29 §). Eettisyyteen vaikuttaa myös se, onko tutkijalla riittävä osaaminen ja onko hän perehtynyt aiheeseen riittävästi. Tämän vuoksi opinnäytetyö olisi hyvä tehdä opintojen loppuvaiheella, jolloin osaamista on ehtinyt jo kertyä. Vastuu työn eettisyydestä on tutkijalla, vaikka tutkimus edellyttäisi eettisen ennakoarvioinnin tai tutkimusluvan. Tässä tutkimuksessa näitä ei tarvittu. Jos opinnäytetyössä käytetään apuna tekoälyä, tulee kertoa, mitä tekoäly ohjelmaa on käytetty ja miten. Tässä työssä ei ole käytetty apuna tekoälyä. Epäeettistä on myös plagiointi eli luvaton lainaaminen. Opinnäytetyöt tarkastetaan plagioinnin varalta turnitin ohjelmalla. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-julkaisuarkistoon, josta se on kaikkien nähtävillä. Näin varmistetaan työn läpinäkyvyys. (Arene ry.)

6.3 Tulosten sovellettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän työn tuloksista saadaan tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat ravitsemisalán työhyvinvointiin. Tulokset antavat arvokasta tietoa esimerkiksi ravitsemisalán esihenkilöille, jotka voivat tulosten perusteella pyrkiä vaikuttamaan alan ongelmakohtiin ja sitä kautta kehittämään työhyvinvointia. Kriisejä esihenkilöt eivät tietenkään voi poistaa, mutta tärkeää kehittää työntekijöiden ja työyhteisön resilienssiä, jolloin muutoksesta selvittäisi mahdollisimman vähillä vahingoilla.

Tässä on muutamia yksinkertaisimpia konkreettisia asioita, joita työpaikoilla tulisi tämän tutkimuksen mukaan kehittää työhyvinvoinnin parantamiseksi. Perehdytyksen kehittäminen lisääisi uusien työntekijöiden työhyvinvointia, toivottaisi heidät tervetulleeksi sekä lisääisi pysyvyyttä. Hyvän perehdytys suunnitelman ja sen toteutuksen avulla tätä voitaisiin parantaa. Myös työvuorosunnitteluun olisi hyvä panostaa ja mahdollisuuksien mukaan ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon työvuorosunnittelussa. Muissakin asioissa työntekijöiden osallistaminen päätöksen tekoon lisää työntekijöiden työmotivaatiota sekä -hyvinvointia.

Tällä työllä ravitsemisalan työhyvinvoinnin ongelmakohtia nostettiin esiin. Tulevat työt voisivat olla sellaisia, joilla etsittäisiin ratkaisuja ravitsemisalan työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä ravitsemisalan vetovoiman eheyttämiseksi. Tutkimuskysymyksiä voisivat olla esimerkiksi: "Kuinka ravitsemisalan työhyvinvointia voidaan parantaa?" tai "Kuinka saada ravitsemisalan vetovoima palautettua?"

Lähteet

Adams, P & Armstrong, K. 2024. 'Massive' Russian attack causes Ukraine blackouts. BBC. Viitattu 2.1.2025. Saatavissa <https://www.bbc.com/news/articles/c206l3qgnx2o>

Anttila, V-J. 2024. Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Terveyskirjasto. Viitattu 3.11.2024. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 31.3.2025. Saatavissa <https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf? t=1739803988>

Arbelius, J. 2021. Palaavatko työntekijät ravintoloihin? – Koronan kurjistamista kuppiloista on lähdetty kauppoihin ja elintarviketeollisuuteen. Apu. Viitattu 8.4.2025. Saatavissa <https://www.apu.fi/artikkelit/ravintola-alan-tyovoimapula-palaavatko-tyontekijat>

Arovuori, K & Karikallio, H. Koronapandemian ja rajoitusten vaikutukset matkailu- ja ravintola-alaan. Luonnonvarakeskus & REINU econ Oy. Viitattu 20.1.2025. Saatavissa <https://www.mara.fi/media/uutiset/koronapandemian-ja-rajoitusten-vaikutukset-matkailu-ja-ravintola-alaan.pdf>

Aulaskoski, P. 2021. Vältä näitä mokia perehdytyksessä. Elo. Viitattu 8.3.2025. Saatavissa <https://www.elo.fi/fi-fi/elomedia/2021/valta-naita-mokia-perehdytyksessa>

Collin, P., Kainulainen, J., Loukkola, P., Rautoma, H., Uusi-Kraapo, K. & Manninen, C. 2022. Ravintola-alan työvoimapula vaivaa kaikkialla Suomessa – sulkemisilta on pääosin vältytty. Viitattu 17.3.2025. Saatavissa <https://yle.fi/a/3-12493028>

Eduskunta. 2024. Rajaturvallisuuslaki lähetekeskustelussa. Viitattu 2.1.2025. Saatavissa <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Rajaturvallisuuslaki-lahetekeskustelussa.aspx>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto a. Hyvä työterveys ja työturvallisuus on yrityksen etu. Viitattu 18.1.2025. Saatavissa <https://osha.europa.eu/fi/themes/good-osh-is-good-for-business>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto b. Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ja mielenterveys. Viitattu 19.1.2025. Saatavissa <https://osha.europa.eu/fi/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto c. Työperäiset sairaudet. Viitattu 18.1.2025. Saatavissa <https://osha.europa.eu/fi/themes/work-related-diseases>

Eurooppa neuvosto. 2025. Tietoa EU:n Venäjän vastaisista pakotteista. Viitattu 2.4.2025. Saatavissa <https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/sanctions-against-russia-explained/#trade>

Färding, A. 2019. Ravintola-alalla tauko on lähes tuntematon käsite – ruokaa syödään haarukallinen silloin tällöin juoksemisen lomassa. Moreenimedia. Viitattu 11.3.2025. Saatavilla <https://moreenimedia.fi/2019/11/26/ravintola-alalla-tauko-on-lahes-tuntematon-kasite-ruokaa-syodaan-haarukallinen-silloin-taloin-juoksemisen-lomassa/>

Hallintolaki 434/2003.

Hannus, T & Tuunila, M. 2024. Yksi matkustajaryhmä ei enää pääse Suomeen – venäläisturistien varaan rakennettu matkailubisnes on nyt kovissa vaikeuksissa. Yle. Viitattu 11.3.2025. Saatavissa <https://yle.fi/a/74-20075421>

Hartwall. Trendit ja vinkit: Ravintoloiden uusi alkua. Viitattu 31.3.2025. Saatavissa <https://www.hartwall.fi/inspiroidu/trendit/ravintoloiden-uusi-alku/>

Heiskanen, H. 2022. Venäjä hyökkäsi Ukrainaan – asiantuntijat antavat viisi arviota sodan tavoitteista ja seurauksista. Yle. Viitattu 2.12.2024. Saatavissa <https://yle.fi/a/3-12332293>

Hiilamo, E-A & Mäntylä, J-M. 2022. Suomi voi ajautua taantumaa, bensa ja ruoka kallistuvat, talouteen tulee valtava epävarmuus – Venäjän hyökkäys vaikuttaa arkielämään monella tavalla. Yle. Viitattu 1.4.2025. Saatavissa <https://yle.fi/a/3-12332207>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna. Kariston kirjapaino Oy.

Huttunen, S & Parviala, A. 2025. Huomasitko? Suomi on juuri toipumassa yhtä suuresta mullistuksesta kuin 100 vuotta sitten. Yle. Viitattu 1.4.2025. Saatavissa <https://yle.fi/a/74-20140150>

Ikävalko, M. Tutkimusprosessi. LAB-ammattikorkeakoulu, Moodle. Viitattu 17.1.2025. Saatavissa rajoitetusti https://moodle.lut.fi/pluginfile.php/1910873/mod_resource/content/2/TM_Tutkimusprosessi.pdf

Inflaatio. 2025. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 31.3.2025. <https://stat.fi/indikaattori/inflaatio>

Järvenpää, E & Kosonen, K. 2003. Johdatus tutkimusmenetelmiin ja tutkimuksen tekemiseen. Espoo: Otamedia Oy

Kalli, E & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tampere. Tammerprint Oy.

Kankainen, S. 2022. Mitä on resilienssi työyhteisössä? Helsingin yliopisto. Viitattu 9.3.2025. Saatavissa <https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-resilienssi-tyoyhteisossa/>

Kanta. 2024. OmaKanta. Viitattu 1.12.2024. Saatavissa <https://www.kanta.fi/omakanta>

Karhunen, M. 2021. ”Mitä vaativampi työ, sitä huonompi perehdytys” – suomalaiset paljastavat perehdytyskokemuksensa. Duunitori. Viitattu 8.3.2025. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/perehdytys-kokemus>

Karjalainen, M. 2022. Jaksamisen rajat: psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. E-kirja. Helsinki: Basam Books. LAB Primo.

Kaseva, E & Rissanen, M. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto, toimintapolitiikkayksikkö & strateginen suunnittelu - ryhmä. Viitattu 13.2.2025. Saatavissa <https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetytyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33>

Konttinen, R., Kuusinen, J., Leskinen, E. & Nummenmaa, T. 1997 Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo. WSOY Kirjapainoyksikkö.

Kullas, E. 2022. Suomalaisnaisten osuus johtajista ennätyskorkealla – tasa-arvon alaraja häämöttää. Elinkeinoelämän valtuuskunta (EVA). Viitattu 8.3.2025. Saatavissa <https://www.eva.fi/blog/2022/02/04/suomalaisnaisten-osuus-johtajista-ennatyskorkealla-tasa-arvon-alaraja-haamottaa/>

Kupias, P & Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Kurkinen, V. 2022. Ravintola-alalla työskentelevien tietoisuus alansa työehtosopimuksesta. Theseus. Viitattu 4.4.2025. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/747778/Kurkinen_Veera.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Lainio, J. 2023. Ratkaistaan: Organisaation muutoskyvykkyys nojaa tietoon, tunteeseen ja toimintaan. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.3.2025. Saatavissa <https://www.tiedollajohtaminen.fi/ratkaistaan/ratkaistaan-organisaation-muutoskyvykkyys-nojaa-tietoon-tunteeseen-ja-toimintaan/>

Laki naisen ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.

Laksio, R. 2024. Psykologi: Aina ei tarvita diagnoosia – joskus mielen avuksi riittää resilienssi. Yle. Viitattu 9.3.2025. Saatavissa <https://yle.fi/a/74-20115728>

Likitalo, H & Rissanen, R. 1998. Tutkimusmenetelmät. Kuopio: Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu.

Lith, P. 2021. Tilastot todistavat ravintola-alan vetovoiman hiipumisen. Vitriini. Viitattu 20.2.2025. Saatavissa <https://www.vitriini.fi/ilmio/tilastot-todistavat-ravintola-alan-vetovoiman-hiipumisen.html>

Matkailu- ja ravintolapalvelut (MaRa). Työvoiman saatavuus. Viitattu 13.2.2025. Saatavissa <https://www.mara.fi/teemat/tyovoiman-saatavuus.html>

Matkailu- ja ravintolapalvelut (MaRa). 2023. Työllisten määrä. Viitattu 20.1.2025. Saatavissa <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>

Malmisaari, J. Laadukas perehdytys on kilpailuetu, jonka harva yritys hankkii. Talentadore. Viitattu 20.2.2025. Saatavissa <https://talentadore.com/fi/blogi/laadukas-perehdytys-on-kilpailuetu-jonka-harva-yritys-hankkii>

Mieli ry. 2024. Resilienssi auttaa selviytymään. Viitattu 9.3.2025. Saatavissa <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaa-selviytymaan/>

Mirola, T. 2023. Määrälliset tutkimusmenetelmät. LAB-ammattikorkeakoulu. Moodle. Viitattu 20.1.2025. Saatavissa rajoitetusti https://moodle.lut.fi/pluginfile.php/1910896/mod_resource/content/5/Kurssimoniste%202023%20Tutkimusmenetelm%C3%A4t%20M%C3%A4%C3%A4r%C3%A4lliset%20tutkimusmenetelm%C3%A4t%20P%C3%A4ivitetty%20s2023.pdf

Mytty, P. 2019. Nykyaikainen johtaminen. LAB-ammattikorkeakoulu, Moodle. Viitattu 18.1.2025. Saatavissa rajoitetusti <https://moodle.lut.fi/mod/resource/view.php?id=877530>

Noponen, K. Työkykyjohtaminen ja työhyvinvoinnin merkitys muutostilanteissa. Katja Noponen Oy. Viitattu 15.3.2025. Saatavissa <https://www.katjanoponen.fi/blogi/tyokykyjohtamisen-ja-tyohyvinvoinnin-merkitys-muutostilanteissa/>

Osuuskauppa Keskimaa. 2021. Osuuskauppa Keskimaa välttää lomautukset ravintolasulun aikana – ravintoloiden henkilökunnalle tarjotaan töitä Keskimaan kaupan alan toimipaikoista. Viitattu 16.3.2025. Saatavissa <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69902318/osuuskauppa-keskimaa-valttaa-lomautukset-ravintolasulun-aikana-ravintoloiden-henkilokunnalle-tarjotaan-toita-keskimaan-kaupan-alan-toimipaikoista?publisherId=68574138>

Pahkinen, E. 2012. Kyselytutkimusten otantamenetelmät ja aineistoanalyysi. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Palvelualojenammattiliitto (PAM). 2023a. Kuormittuminen työssä voi olla haitallista. Viitattu 3.1.2025. Saatavissa <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/kuormitus-tyossa/>

Palvelualojenammattiliitto (PAM). 2023b. Lomautus keskeyttää työn ja palkanmaksun. Viitattu 13.2.2025. Saatavissa <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyoelamatie-toa/lomautus/>

Palvelualojenammattiliitto (PAM). 2023c. Työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutus. Viitattu 19.1.2025. Saatavissa <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteison-ilmapiiri/>

Palvelualojenammattiliitto (PAM). 2024a. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. Viitattu 9.3.2025. Saatavissa <https://www.pam.fi/tes/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus/>

Palvelualojenammattiliitto (PAM). 2024b. PAMin kysely paljastaa: Nuoret kokevat laajasti häirintää asiakaspalvelutyössä. Viitattu 11.3.2025. Saatavissa <https://www.pam.fi/artikkelit/pamin-kysely-paljastaa-nuoret-kokevat-laajasti-hairintaa-asiakaspalvelutyossa/>

Palvelualojenammattiliitto (PAM). 2024c. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii toimenpiteitä. Viitattu 18.1.2025. Saatavissa <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Piirainen, E. 2024. Venäjän sota Ukrainassa on tuonut Suomeen yli 70 000 ukrainalaista – nyt he kaipaavat uudenlaista apua. Yle. Viitattu 2.1.2025. Saatavissa <https://yle.fi/a/74-20099923>

Poutiainen, E. 2024. Tätä on ravintola-alan nykypäivä: asenneongelmaisia harjoittelijoita, ja työpaikka vaihtuu lennosta. Yle. Viitattu 27.11.2024. Saatavissa <https://yle.fi/a/74-20066982>

Pursiainen, M. 2022. Ukrainan sodan vaikutuksen Suomen ravintola-alalle. Malifood. Viitattu 31.3.2025. Saatavissa <https://www.malifood.fi/ukrainan-sodan-vaikutukset-suomen-ravintola-alalle/>

Pyykkönen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Rahkonen, S. 9 + 1 kysymystä ja vastausta organisaation muutoskyvykkyydestä ja rohkeudesta. Sitomo. Viitattu 15.3.2025. Saatavissa <https://sitomo.fi/blog/10-vastausta-organisaation-muutoskyvykkyydesta-ja-rohkeudesta/>

Rajavartiolaitos. 2024. Venäjän kansalaisten maahantulon rajoitukset. Viitattu 16.12.2024. Saatavissa <https://raja.fi/maahantulon-rajoitukset>

Rajavartiolaki 578/2005.

Rantala, K. 2019. Nuoret kaikkoavat ravintola-alalta – kokkikato vaivaa ympäri maan. Viitattu 17.3.2025. Saatavissa <https://yle.fi/a/3-10757098>

Rath, L. 2023. What Is the History of Coronavirus? WebMD. Viitattu 16.12.2024. Saatavissa <https://www.webmd.com/covid/coronavirus-history>

Sarkkinen, M. 2022. Hyvä työkaveruus on voimavara, ja sitä voi tuunata entistä paremmaksi. Työpiste. Viitattu 11.3.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-tyokaveruus-on-voimavara-ja-sita-voi-tuunata-entista-paremmaksi>

Schaufeli, W. 2018. Burnout in Europe. KU Leuven, Belgium & Utrecht University, The Netherlands. Viitattu 3.1.2025. Saatavissa <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf>

Siitonen, A. 2004. Teorian käsite. Teoksessa Viikka, H. (toim.) Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus, 34–35.

Smith, D. 2000. Women at work. Prentice-Hall inc. Upper Saddle River, New Jersey.

Sorjonen, P. 2020. Lomautuskatsaus 06/20: Korkeakoulutettujen lomautukset nousivat ennätyksiin myös toukokuussa. Akava Works. Viitattu 15.3.2025. Saatavissa <https://akava-works.fi/julkaisut/lomautuskatsaukset/lomautuskatsaus-korkeakoulutettujen-lomautukset-nousivat-ennatyksiin-myos-toukokuussa/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Koronapassi. Viitattu 31.10.2024. Saatavissa <https://stm.fi/koronapassi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Koronatodistus. Viitattu 31.10.2024. Saatavissa <https://stm.fi/rokotustodistus>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Viitattu 18.1.2024. Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Pankki. Toimintaympäristön ja talouden kehitys vuonna 2023. Viitattu 2.1.2025. Saatavissa <https://vuosikertomus.suomenpankki.fi/2023/toimintakertomus/toimintaymparisto/>

Suomen Pankki. 2022. Lainanottajien, pankkien ja maksujärjestelmien kriisinkestävyttä on vahvistettava. Viitattu 2.4.2025. Saatavissa

<https://www.suomenpankki.fi/fi/ajankohtaista/lehdistotiedotteet-ja-uutiset/tiedotteet/2022/lainanottajien-pankkien-ja-maksujarjestelmien-kriinkestavyytta-on-vahvistetava/>

Suomen perustuslaki 731/1999.

Tasa-arvo-valtuutettu a. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Viitattu 13.1.2025. Saatavissa <https://tasa-arvo.fi/hairinta>

Tasa-arvo-valtuutettu b. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Viitattu 13.1.2025. Saatavissa <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>

Terveys ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Koronavirus SARS-CoV-2. Viitattu 31.10.2024. Saatavissa <https://thl.fi/aiheet/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudin-aiheuttajat-a-o/koronavirus-sars-cov-2>

Tilastokeskus. 2020. Palkkarakenne. Suomen virallinen tilasto (SVT). Viitattu 8.3.2025. Saatavissa https://stat.fi/til/pra/2018/pra_2018_2020-03-20_tie_001_fi.html

Tuominen, P. 2025. "Itkin joka vuoron jälkeen" – ravintola-alan työntekijät avautuvat nyt järkyttävistä kokemuksistaan. Viitattu 5.4.2025. Saatavissa <https://www.mtvuutiset.fi/makuja/artikkeli/itkin-joka-vuoron-jalkeen-ravintola-alan-tyontekijat-avautuvat-nyt-jarkyttavista-kokemuksistaan/9125210>

Työ- ja elinkeinoministeriö a. Venäjän hyökkäys Ukrainaan. Viitattu 2.1.2025. Saatavissa <https://tem.fi/venajan-hyokkays-ukrainaan>

Työ- ja elinkeinoministeriö b. Toimintaohjeita yrityksille koronavirusatilanteessa. Viitattu 31.10.2024. Saatavissa <https://tem.fi/koronavirus/toimintaohjeita-yrityksille#suorattu>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työolobarometri 2020. Viitattu 13.2.2025. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työsopimuslaki 55/2001.

Työsuojelu.fi a. Fyysinen kuormitus. Viitattu 3.1.2025. Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työsuojelu.fi b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 3.1.2025. Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työsuojelu.fi c. Työturvallisuusjohtaminen. Viitattu 18.1.2025. Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

Työsuojelu.fi d. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Viitattu 13.1.2025. Saatavissa <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

Työterveyslaitos a. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Viitattu 20.2.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työterveyslaitos b. Stressi ja työuupumus. Viitattu 19.1.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos c. Työhyvinvointi. Viitattu 13.1.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos d. Työkyky. Viitattu 3.1.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos e. Työturvallisuus on yhteinen juttu. Viitattu 18.1.2025. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvallisuus/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyoturvallisuus-on-yhteen-juttu>

Työturvallisuuskeskus a. Työterveysneuvottelu. Viitattu 3.1.2025. Saatavissa <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyö/tyokyvyn-hallinta/tyoterveysneuvottelu/>

Työturvallisuuskeskus b. Työyhteisö. Viitattu 19.1.2025. Saatavissa <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/>

Työturvallisuuskeskus c. Vastuut ja velvoitteet. Viitattu 18.1.2025. Saatavissa <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Ulkoministeriö. Pakotteet ja Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa. Viitattu 3.12.2024. Saatavissa <https://um.fi/pakotteet-ja-venajan-hyokkays-ukrainaan>

Ulkoministeriö. 2022. EU on asettanut uusia pakotteita Venäjän toiminnan takia. Viitattu 3.12.2024. Saatavissa https://um.fi/ajankohtaista/-/asset_publisher/gc654PySnjTX/content/eu-on-asettanut-uusia-pakotteita-venajan-toiminnan-takia

Ulkoministeriö. 2024. Venäjä: pakotteet. Viitattu 3.12.2024. Saatavissa https://um.fi/pakotteet-maittain/-/asset_publisher/4MioQZzZJNV0/content/ukrainan-tilanne-pakotteet/385142

Valmiuslaki 1552/2011.

Valtiokonttori. 2024. Yritystuet. Viitattu 31.10.2024. Saatavissa https://www.valtiokonttori.fi/palvelut/korvaus-ja-vahinkopalvelut/yritysten-kustannustuki/#kaikki-tuet_1-sulkemis-korvaus-12-5-2021-31-1-2022

Valtioneuvosto. Venäjän hyökkäys Ukrainaan. Viitattu 3.12.2024. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/ukraina>

Valtioneuvosto. 2020a. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Viitattu 31.10.2024. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeus-oloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Valtioneuvosto. 2020b. Ravintolat sulkeutuvat koko maassa perjantaina puolen yön aikaan koronavirusepidemian vuoksi. Viitattu 31.10.2024. Saatavissa <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/ravintolat-sulkeutuvat-koko-maassa-perjantaina-puolen-yon-aikaan-koronavirusepidemian-vuoksi>

Valiovarainministeriö. Venäjän hyökkäys Ukrainaan. Viitattu 2.1.2025. Saatavissa <https://vm.fi/ukraina>

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Visit Finland. 2018. Visit Finland matkailijatutkimus 2017. Business Finland. Viitattu 11.3.2025. Saatavissa <https://www.businessfinland.fi/4a6fa0/globalassets/julkaisut/visit-finland/tutkimukset/2018/visit-finland-matkailijatutkimus-2017-venaja.pdf>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yli-Luoma, P. 2001. Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen. Sipoo. IMDL Oy.

Liite 1. Kyselylomake

Tämä kysely toteutetaan osana opinnäytetyötä, jossa käsitellään Etelä-Karjalassa työskentelevien ravitsemisalalan työntekijöiden työhyvinvointia koronaviruksen sekä Venäjän hyökkäyssodan keskellä. Tutkimuksen tavoitteena on kerätä kokemuksia ravitsemisalalla vuosien 2020–2025 aikana työskennelleiltä ihmisiltä. Tutkimuksen toteuttaa Saija Ijäs kolmannen vuoden restonomi opiskelija LAB-ammattikorkeakoulusta Lappeenrannasta.

Kysely on anonymi eikä siinä kerätä mitään henkilötietoja. Kyselyn vastaukset ovat vain tutkimuksen tekijän nähtävillä ja niitä käytetään vain tämän opinnäytetyön toteutukseen. Kyselyn toteutusaika on 3.2-28.2.2025. Kysely sisältää 36 kysymystä ja siihen vastaamiseen kuluu noin 10–15 minuuttia.

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

2. Ikä *

- 20 tai nuorempi
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- Yli 60

3. Mikä on korkein suorittamasi koulutus? *

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammatillinen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Muu, mikä? _____

4. Onko työaikasi kokoaikainen vai osa-aikainen? *

- Kokoaikainen
- Osa-aikainen

5. Onko työsuhteesi vakituinen vai määräaikainen? *

- Vakituinen
- Määräaikainen

6. Kuinka kauan olet työskennellyt ravitsemisalalla? *

- Alle vuoden
- 1–2 vuotta
- 3–4 vuotta
- 5–6 vuotta
- 7–8 vuotta
- 9–10 vuotta
- Pidempään kuin 10 vuotta

7. Minkälaisessa ravitsemisalan työpaikassa työskentelet?

(Voit valita myös useita vaihtoehtoja)

- À la carte -ravintola
- Baari/Pub/Yökerho
- Buffetravintola
- Henkilöstöravintola
- Huoltoasema
- Kahvila
- Lounasravintola
- Pikaruokaravintola
- Muu, mikä? _____

8. Missä roolissa työskentelet?

(Voit valita myös useita vaihtoehtoja)

- Baarityöntekijä
- Barista
- Blokkari
- Keittiömestari
- Keittiöpäällikkö
- Kokki
- Kondiittori
- Leipuri
- Ravintolapäällikkö
- Ravintolatyöntekijä
- Tarjoilija

- Vuoropäällikkö
- Muu, mikä? _____

9. Millä tasolla koet työhyvinvointisi olevan tällä hetkellä? *

- Erittäin huono
- Huono
- Jokseenkin huono
- Neutraali
- Jokseenkin hyvä
- Hyvä
- Erittäin hyvä

10. Koetko oman työhyvinvointisi muuttuneen viimeisen viiden vuoden aikana? *

- Kyllä, heikentynyt
- Kyllä, parantunut
- Ei ole muuttunut

11. Osaatko sanoa mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työhyvinvoinnin muuttumiseen?

12. Koetko työhyvinvoinnin muuttuneen yleisesti työpaikallasi viimeisen viiden vuoden aikana? *

- Kyllä, heikentynyt
- Kyllä, parantunut
- Ei ole muuttunut

- En osaa sanoa

13. Osaatko sanoa, miksi työryhmän työhyvinvointi on muuttunut?

14. Oletko joutunut kokemaan jotakin näistä ravitsemisalalla viime vuosina? *

(Voit valita myös useita vaihtoehtoja)

- Lomautus
- Työsuhteen irtisanominen
- Pula henkilökunnan määrästä, vajaa miehityksellä työskentely
- Työpaikan lakkautuminen konkurssin tai muun syyn takia
- En ole kokenut mitään näistä
- 15. Koetko näitä kuormitustekijöitä työssäsi? *
- (Voit valita myös useita vaihtoehtoja)*
- Vaikeat tai epäergonomiset työasennot
- Liiallinen kävely
- Liian painavien tavaroiden nostaminen/kantaminen
- Henkisesti ylikuormittavat työvuorot
- Haastava työyhteisö
- Haastava esihenkilö
- Työvuorosuunnittelun huono toteutus
- Työn liian suuret vaatimukset
- Heikosti toetutuva sukupuolten välinen tasa-arvo työpaikalla
- Liiallinen sitoutuminen työhön, esim. tehdään töitä yli oman jaksamisen

- Syrjintä työpaikalla
- Työnkuvan tai työtehtävien epäselvyys
- Epäselvyydet päätöksenteossa työpaikalla
- Heikko perehdytys työhön
- Ei mitään näistä
- Muu, mikä? _____

16. Koetko olleesi stressaantunut tai uupunut työstä viimeisen viiden vuoden aikana? *

- Kyllä
- Ei

17. Onko stressi ja muu liiallinen kuormitus vaikuttanut myös vapaa-ajan hyvinvointiin?

- Kyllä
- Ei

18. Oletko joutunut olemaan sairauslomalla oman hyvinvointisi vuoksi aiempaa useammin? *

- Kyllä
- Ei

19. Jos työskentelit ravitsemisalalla jo koronasulkujen aikaan, kuinka työ silloin järjestettiin?

(Voit valita myös useita vaihtoehtoja)

- Ravintola oli auki take away myynnillä
- Työntekijät olivat lomautettuna
- Työntekijät työskentelivät toisessa työpaikassa ravintolan sulun ajan
- Ravintola oli auki koronapassin omaaville rajoitetuin aukioloajoin

Muu, mikä? _____

20. Koetko, että itärajan viime vuosien sulku on vaikuttanut merkittävästi työpaikkasi asiakasmäärään sekä kannattavuuteen? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

21. Onko tällä ollut negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiisi?

- Kyllä
- Ei

22. Olen pelännyt työpaikan menetystä viimeisen viiden vuoden aikana. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23. Oletko harkinnut itse irtisanoutuvasi tai oletko irtisanoutunut ravitsemisosalta viimeisen viiden vuoden aikana? *

- Olen irtisanoutunut
- Olen harkinnut irtisanoutumista erittäin usein
- Olen harkinnut irtisanoutumista usein
- Olen harkinnut irtisanoutumista joskus
- En ole harkinnut irtisanoutuvani

- Olen jäänyt eläkkeelle viimeisen viiden vuoden aikana

24. Oletko vaihtanut alaa tai lähtenyt opiskelemaan uutta alaa viimeisen viiden vuoden aikana?

- Olen vaihtanut alaa
- Olen lähtenyt opiskelemaan uutta alaa
- En ole vaihtanut alaa tai lähtenyt opiskelemaan

25. Toimitko työpaikallasi esihenkilö asemassa?

- Kyllä toimin esihenkilönä, eikä minulla ole ylempiä esihenkilöitä
- Kyllä toimin esihenkilönä, mutta minulla on myös korkeamman tason esihenkilö
- En toimi esihenkilö asemassa

26. Olen saanut esihenkilöltäni riittävästi tukea vaikeina aikoina.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

27. Olen esihenkilönä tukenut työntekijöitani riittävästi vaikeina aikoina?

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

28. Koetko, että työyhteisöllä ja työkavereiden tuella on ollut merkitystä työssä jaksamiseen?

- Kyllä
- Ei, miksi? _____

29. Työpaikallani noudatetaan työehtosopimuksen mukaisia määräyksiä.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

30. Työpaikallani huolehditaan riittävästä työturvallisuudesta. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

31. Työpaikallani kärsitään työvoimapulasta. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32. Työntekijöillä on riittävä osaaminen oman työtehtävänsä suorittamiseen.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

33. Koen työni merkitykselliseksi. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

34. Oletko huomannut yleisen kiinnostuksen ravitsemisalaa kohtaan laskeneen? *

- Kyllä
- Ei

35. Suositteletko ravitsemisalaa nuorille? *

- Kyllä
- Ei

36. Haluatko kommentoida tai tarkentaa vielä jotakin tähän aiheeseen liittyvää?
