

**KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN VIIHTYVYYS JA  
SITOUTTAMINEN HOTELLI LEVI PANORAMASSA**

Haukilahti Miia

Opinnäytetyö

Restonomikoulutus  
Restonomi (AMK)

2025

Restonomikoulutus  
Restonomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Miia Haukilahti	<b>Vuosi</b>	2025
<b>Ohjaaja</b>	Mervi Angeria		
<b>Toimeksiantaja</b>	Hotelli Levi Panorama		
<b>Työn nimi</b>	Kausityöntekijöiden viihtyvyys ja sitouttaminen Hotelli Levi Panoramassa		
<b>Sivumäärä</b>	32 + 8		

---

Opinnäytetyössä tutkittiin kausityöntekijöiden kokemuksia työskentelystä Hotelli Levi Panoramassa, joka toimi työn toimeksiantajana. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden viihtyvyyteen ja sitoutumiseen sekä tunnistaa kehityskohtia, joiden parantaminen voisi lisätä työntekijöiden halukkuutta palata työpaikalle tulevina kausina.

Tietoperustassa käsiteltiin muun muassa työhyvinvointia, sitoutumista, kausityötä Lapin matkailualalla sekä henkilöstön johtamisen ja työolojen merkitystä työntekijäkokemukseen.

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena, jonka kohderyhmänä olivat kulu- van kauden kausityöntekijät. Aineiston analysoinnissa käytettiin SWOT-analyysiä, jonka avulla kartoitettiin työntekijäkokemusten pohjalta vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia.

Tuloksissa vahvuuksiksi nousivat hyvä työyhteisö ja ilmapiiri, selkeät työtehtävät, esihenkilön tuki, joustavat työajat ja hyvät työolosuhteet. Heikkouksina ilmenivät tyytymättömyys palkkaukseen, asumisjärjestelyjen haasteet, lyhyet työsuhteet, tasa-arvon varmistamisen tarve sekä yhteisöllisyyden kehittämistarpeet.

Tulokset osoittavat, että työntekijöiden viihtyvyyden ja sitoutumisen parantamiseksi on tärkeää kiinnittää huomiota palkkauksen kilpailukykyyn ja läpinäkyvyyteen, asumisolosuhteiden parantamiseen sekä perehdytys- ja opastusprosessien kehittämiseen. Opinnäytetyön pohjalta laadittiin kehittämissuhteita, joita toimeksiantajayritys voi hyödyntää kausityöntekijöiden työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden parantamiseksi tulevina kausilla.

Avainsanat                      Kausityö, työhyvinvointi, työviihtyvyys, sitouttaminen työhön

Degree Programme in Hospitality Management  
Bachelor of Hospitality Management

---

<b>Author</b>	Miia Haukilahti	<b>Year</b>	2025
<b>Supervisor(s)</b>	Mervi Angeria		
<b>Commissioned by</b>	Hotel Levi Panorama		
<b>Title</b>	The well-being and engagement of seasonal workers in Hotel Levi Panorama		
<b>Number of pages</b>	32 + 8		

---

In a thesis commissioned by Hotel Levi Panorama, the experiences of seasonal employees were studied to identify factors influencing employee satisfaction and commitment, and to determine points for improvement that could increase the likelihood of employees returning in future seasons.

The theoretical framework covered topics such as employee well-being, commitment, seasonal work in Lapland's tourism industry, and the impact of management and working conditions on employee experiences.

The thesis was conducted as a survey among current seasonal employees. The collected data were analyzed using a SWOT analysis to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats based on employee feedback.

The results indicated that strengths included a positive work atmosphere, clear job tasks, supportive supervisors, flexible working hours, and good working conditions. Weaknesses identified were dissatisfaction with pay, housing arrangements, short-term contracts, the need for ensuring equality, and the desire for stronger community spirit.

The findings suggest that improving employee satisfaction and commitment requires attention to competitive and transparent compensation, better housing options, and enhanced onboarding and training processes. Based on these findings, development suggestions were provided for the company to improve the well-being and satisfaction of seasonal employees in future seasons.

**Keywords** Seasonal work, well-being at work, work comfort, committing to work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TOIMEKSIANTAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	7
2.1	Hotelli Levi Panorama .....	7
2.2	Kausityö .....	7
2.3	Asumisen ja rekrytoinnin haasteet Lapissa .....	8
2.4	Työhyvinvointi ja sitoutuminen .....	10
2.4.1	Työhyvinvoinnin tekijöitä .....	10
2.4.2	Sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä .....	13
3	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTONKERUU .....	14
3.1	Kyselytutkimus .....	14
3.2	SWOT-analyysi .....	15
4	TULOKSET .....	17
4.1	Kyselytutkimuksen tulokset .....	17
4.1.1	Päätös aloittaa, perehdytys ja työtehtäviin sopeutuminen .....	17
4.1.2	Työhyvinvointi ja viihtyvyys .....	20
4.1.3	Paluuhalukkuus ja siihen vaikuttavat tekijät .....	22
4.1.4	Asumisjärjestelyt .....	23
4.2	SWOT-analyysissa esille nousseet tärkeät kehityskohteet .....	24
4.3	Kehittämisehdotukset toimeksiantajalle .....	25
4.3.1	Palkkaus .....	26
4.3.2	Asumisjärjestelyjen kehittäminen .....	26
4.3.3	Yhteisöllisyyden ja työilmapiirin parantaminen .....	27
4.3.4	Perehdytys ja opastus .....	28
4.3.5	Monikulttuurisuuden hyödyntäminen ja tasa-arvo .....	28
5	POHDINTA .....	29
	LÄHTEET .....	31
	LIITE .....	33

## 1 JOHDANTO

Matkailualan työvoimapula on ollut pinnalla jo pitkään ja matkailun palautuessa nyt vauhdilla koronan vaikutuksista tämä ongelma tulee vain kasvamaan (Aalto 2023). Matkailualan yritykset erityisesti Pohjois-Suomessa tarvitsevat kipeästi osaavaa työvoimaa ja kaipaavat keinoja, joilla erityisesti vanhoja työntekijöitä saataisiin palaamaan. Opinnäytetyöni aihe on matkailun kausityöntekijöiden viihtyvyys ja sitouttaminen Hotelli Levi Panoramassa. Aiheeni liittyy laajempaan ilmiöön, joka koskee matkailualan työvoiman saatavuutta ja työvoimapulan vaikutuksia erityisesti alueilla, missä kausityövoiman tarve on suurta. Matkailualan kasvu ja sesonkityön merkitys korostuvat erityisesti Pohjois-Suomessa, missä yritykset nojaavat vahvasti kausityöntekijöihin. Työntekijöiden viihtyvyys ja sitouttaminen ovat keskeisiä tekijöitä työvoiman saatavuuden varmistamisessa ja palvelun laadun ylläpitämisessä. Matkailualalla osaamiseen liittyvät haasteet ovat lisääntyneet viime vuosina. Koska asiakaskokemus on keskeinen tekijä yritysten menestykselle ja erottautumiselle kilpailijoista on yritysten kannalta tärkeää, että heillä on osaavaa työvoimaa, joka pystyy luomaan positiivisia asiakaskokemuksia. (Harju-Myllyaho ym. 2022, 75–76.)

Aihe yhdistyy koulutukseeni ja työelämään, sillä matkailualan kehittäminen vaatii syvällistä ymmärrystä työvoiman tarpeista ja työntekijäkokemuksesta. Tämä opinnäytetyö tarjoaa hyödyllistä tietoa ja keinoja toimeksiantajayritykselleni, joilla parantaa kausityöntekijöiden työolosuhteita ja lisätä työn houkuttelevuutta. Samalla työ auttaa vastaamaan kasvaviin haasteisiin kausityövoiman saatavuuden ja pysyvyyden osalta.

Costa, Moura ja Mira (2021, 10) kirjoittavat ”Matkailu on ihmisten välinen ala, joka on suoraan riippuvainen matkailualan ammattilaisten suoriutumisesta, taidoista ja pätevyydestä.” Tämän pohjalta matkailuala voidaan määritellä palvelualaksi, joka keskittyy ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja elämysten tarjoamiseen. Sen onnistuminen edellyttää matkailualan ammattilaisten asiantuntemusta, vuorovaikutustaitoja ja ammattitaitoa. Tämä on vahvasti yhteydessä aiheeseeni ja sen merkitykseen työelämässä. Matkailualan työntekijöiden osaaminen ja vuorovaikutustaidot vaikuttavat suoraan asiakaskokemukseen ja alan menestykseen, joten on keskeistä pohtia, miten työntekijöiden hyvinvointiin panostetaan, jotta

palvelun laatu säilyy korkeana, sillä kun työntekijä on sitoutunut ja motivoitunut, vaikuttaa se palvelun laatuun yleensä suoraan.

Opinnäytetyöni pyrkii vastaamaan matkailualan kausityöntekijöiden viihtyvyyteen ja sitouttamiseen liittyvään kehittämistarpeeseen. Matkailualan yritykset, erityisesti Lapissa, kohtaavat haasteita työvoiman saatavuudessa ja säilyttämisessä. Työn tehtävänä on kartoittaa kausityöntekijöiden kokemuksia ja tunnistaa kehityskohteita, jotka voivat auttaa parantamaan heidän työolosuhteitaan, perehdytystä ja työhyvinvointiaan. Tavoitteena on tarjota toimeksiantajayritykselleni ajankohtaista tietoa ja konkreettisia kehittämissuhteita, joiden avulla se voi lisätä kausityön houkuttelevuutta ja edistää työntekijöiden sitoutumista. Vuosittain toistuvat kausityöntekijäpulat sekä heidän työ- ja asuinolosuhteisiinsa liittyvät haasteet uhkaavat heikentää alan mainetta houkuttelevana työnantajana, mikä voi vaikeuttaa tulevaisuudessa myös uusien työntekijöiden rekrytointia. Työvoimapula-ammattien määrä on noussut korona-aikaa edeltäneelle tasolle, ja työvoimapulasta kärsivien joukkoon ovat nousseet ravintola- ja rakennusalojen ammatit. (Manka & Manka 2023, 12.)

Opinnäytetyössäni kerään tietoa kausityöntekijöiden kokemuksista kyselyn avulla ja hahmotan tärkeimpiä kehityskohtia SWOT-analyysin kautta. Analysoin, mitkä tekijät vaikuttavat kausityöntekijöiden viihtyvyyteen ja mitä kehitystarpeita nousee esiin esimerkiksi majoituksen, perehdytyksen, työyhteisön tai muiden käytännön asioiden osalta. Lopputuloksena kattavaa tietoa niin toimeksiantajalle, että kausityöntekijöille itselleen, jotta työskentely kausiluontoisesti olisi sujuvampaa ja houkuttelevampaa.

## 2 TOIMEKSIANTAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 2.1 Hotelli Levi Panorama

Toimeksiantajanani toimii Hotelli Levi Panorama. Hotelli Levi Panorama on yksi Kassiopeia Oy Finlandin kolmesta hotellista. Konsernin muut toimipaikat ovat Hotel Matts Espoossa ja Hotelli K5 Levin keskustassa. Kassiopeia oy Finland on Suomalainen hotelli- ja ravintola-alan yritys, joka tarjoaa korkeatasoisia majoitus-, ravintola- ja kokouspalveluita. Hotelli Levi Panoraman asiakaskunta koostuu etenkin talvikaudella isoksi osaksi ulkomaisista matkailijoista, ryhmistä ja omatoimimatkailijoista. Hotellin sijainti Suomen suosituimman hiihtokeskuksen ainoana rinnehotellina vetoaa sekä kotimaisiin, että ulkomaisiin matkailijoihin. Kesäkauden suosio kasvaa myös jatkuvasti ja hotelli tarjoaa erilaisia palveluita ja majoituspaketteja aktiivisesti myös lumettomaan aikaan. Hotelli Levi Panorama palkkaa vuosittain useita kymmeniä kausityöntekijöitä eri mittaisiin työsuhteisiin. Hrosastolta saatujen tietojen mukaan vakituisia työntekijöitä on Hotellin ja ravintolan puolella 18 ja kerroshoidossa seitsemän työntekijää. On siis selvää, että talvikaudella työntekijöiden määrät tuplaantuvat osastosta riippumatta. Eniten kausityövoimaa tarvitaan hotellin ravintoloihin sekä kerroshoitoon. Kausityöntekijöiden rooli on keskeinen hotellin palveluiden sujuvassa toteuttamisessa. He ovat tärkeässä osassa mahdollistamassa palvelun sujuvuuden kiireiseen aikaan, mikä vaikuttaa suoraan asiakkaiden kokemukseen ja tyytyväisyyteen. Työnantajan on tärkeää huolehtia siitä, että kausityöntekijät saavat riittävän perehdytyksen ja tukea työssään.

### 2.2 Kausityö

Kausityö on määräaikainen työ, jota tehdään pääasiassa maatalouden ja matkailun aloilla tiettyinä vuodenaikoina. Se eroaa tavanomaisesta työstä siten, että se edellyttää huomattavasti enemmän työvoimaa vain tiettyyn aikaan vuodesta. Kausityön kesto voi olla enintään 9 kuukautta 12 kuukauden ajanjaksolla. (Migri 2024.) Kausityö on erityisen merkittävässä roolissa Lapin matkailualalla, jossa sesonkiluonteisuus määrittää työvoiman tarpeen vaihteluita. Talvikaudella, erityisesti joulun ja uudenvuoden aikaan, matkailijamäärät kasvavat huomattavasti, mikä lisää kausityöntekijöiden tarvetta. Ilman kausityöntekijöitä monet yritykset

eivät pystyisi vastaamaan kasvavaan kysyntään, mikä korostaa heidän merkitystään alueen matkailuelinkeinolle. (Yrittäjät 2023.)

Nykyään työpaikoilla on erityisen paljon eri kulttuureista tulevia ja eri ikäisiä työntekijöitä, jolloin työnantajien on luotava uusia tapoja motivoida ihmisiä tehokkaaseen työskentelyyn (Costa, Moura & Mira 2020, 20). Tämä näkyy erityisesti Lapissa, jossa ulkomailta Suomeen tulevien matkailualan kausityöntekijöiden määrä kasvaa jatkuvasti ja niin työnantajien, kuin työntekijöidenkin on sopeuduttava työskentelemään hyvin eri lähtökohdista, eri kulttuureista ja eri toimintatapoihin tottuneiden ihmisten kanssa. Hotelli Levi Panoramalla iso osa kausityöntekijöistä saapuu talvikaudeksi töihin ulkomailta, ja monet ovat ensimmäistä kertaa Suomessa. On tärkeää, että työilmapiiri on avoin ja suvaitsevainen, sekä perehdytykseen panostetaan.

Kausityöntekijöiden houkuttelevaaminen ja sitouttaminen kohtaavat kuitenkin haasteita. Esimerkiksi majoitusjärjestelyt ovat usein puutteellisia, mikä vaikuttaa työntekijöiden viihtyvyyteen ja sitoutumiseen. Lisäksi työntekijöiden perehdytys ja työolosuhteet eivät aina vastaa odotuksia, mikä saattaa heikentää työmotivaatiota ja -hyvinvointia. (Nuutinen-kallio 2024.)

### 2.3 Asumisen ja rekrytoinnin haasteet Lapissa

Lapin matkailualan erityispiirteet ja haasteet liittyvät vahvasti alueen sesonkiluonteisuuteen, sijaintiin ja työvoiman saatavuuteen. Talvimatkailun huippusesonki ajoittuu marraskuusta huhtikuuhun. Kesäsesonki on kasvussa, mutta edelleen talvimatkailu on Lapin matkailun tärkein kausi. Tästä syystä työvoiman tarve kasvaa lyhyessä ajassa merkittävästi ja laskee nopeasti sesongin päättyessä. Matkailun tuomat suorat tulo- ja työllisyysvaikutukset, sekä eri liiketoimintaan heijastuvat välilliset vaikutukset ovat merkittäviä erityisesti Lapissa. (Lapin liitto 2025.)

Lapin matkailuala on yhä riippuvaisempi kansainvälisestä työvoimasta. Ulkomaa-laisten työntekijöiden rekrytointi tuo mukanaan omat haasteensa, kuten byrokratiaan ja käytännön järjestelyihin liittyvät ongelmat. On tärkeää varmistaa, että ulkomalaiset työntekijät saavat asianmukaisen perehdytyksen ja että heidän työehtonsa ovat lainmukaiset. (Lapin Kansa 2023.)

Kausityöntekijöiden asuinolosuhteet ovat yksi keskeisimmistä haasteista Lapissa. Useissa matkailukeskuksissa on pulaa edullisista vuokra-asunnoista, ja monet työnantajat joutuvat järjestämään työntekijöilleen yhteismajoituksia. Vaikka tämä voi helpottaa majoitusongelmaa, jaetut tilat voivat aiheuttaa viihtyvyyteen ja yksityisyyteen liittyviä haasteita. Lisäksi Lapin yleisesti korkeammat elinkustannukset, kuten ruoka ja liikkuminen, voivat heikentää työpaikan houkuttelevuutta verrattuna eteläisempiin kohteisiin. (Nuutinen-Kallio 2024.)

Omaa havainnointia tehdessäni ja työntekijöiden kanssa keskustellessani, olen todennut myös pimeään kaamosajan ja jatkuvan kylmyyden vaikuttavan jaksamiseen ja mielialaan, mikä tekee työhyvinvoinnista ja palautumisesta entistä tärkeämpää ja korostaa työyhteisön ja mielekkään vapaa-ajan vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. Useat kausityöntekijät ovat tyytyväisiä jaettuihin asuntoihin, koska ne lisäävät yhteisöllisyyttä ja vähentävät yksinäisyyttä, mikä sopii osalle, mutta toiset tarvitsevat enemmän omaa tilaa ja rauhaa. Ratkaisujen löytäminen, jolla kaikki työntekijät kokisivat tyytyväisyyttä asuinoloihinsa voi olla haastavaa, mutta tärkeää.

Rekrytointi tarkoittaa yrityksen prosessia, jossa etsitään ja palkataan uusia työntekijöitä. Tämä voi johtua esimerkiksi tarpeesta saada uutta osaamista, aiemman työntekijän lähdöstä tai yrityksen kasvusta, joka edellyttää lisäresursseja. Erityisesti matkailualalla, jossa työvoiman tarve vaihtelee sesonkien mukaan, rekrytointi on olennainen osa toimintaa. (Viitala 2021, 59.) Lapin matkailuala on voimakkaasti riippuvainen kausityöntekijöistä erityisesti talvisesongin aikana. Työvoiman tarve kasvaa lyhyessä ajassa merkittävästi, mikä asettaa paineita rekrytointiprosesseille.

Lapin ELY-keskuksen mukaan osaavan työvoiman puute koskee monia toimialoja Lapissa, korostuen erityisesti matkailu- ja palvelualoilla. (ELY-keskus 2023.) Lapin matkailukeskuksissa on havaittu, että kausityöntekijöiden kysyntä ylittää tarjonnan, mikä vaikeuttaa yritysten toimintaa. Esimerkiksi vuonna 2017 raportoitiin, että hyvät kausityöntekijät revitään käsistä heti rekrytointikauden alussa. (Siivikko 2017.)

## 2.4 Työhyvinvointi ja sitoutuminen

### 2.4.1 Työhyvinvoinnin tekijöitä

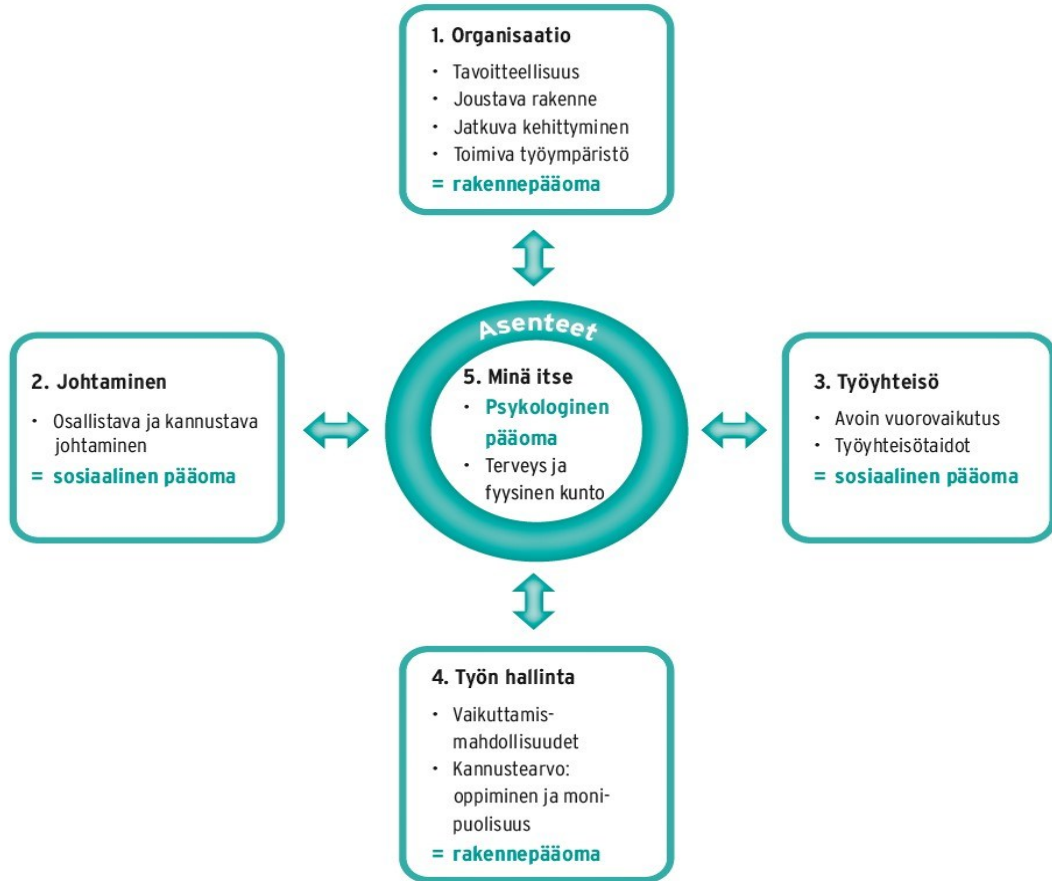
Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, joka syntyy hyvästä työympäristöstä, toimivasta johtamisesta ja työn hallinnan tunteesta. Se liittyy niin yksilön jaksamiseen ja työkykyyn kuin organisaation toimintaan ja sosiaaliseen pääomaan. Työhyvinvointi vaikuttaa työn tuottavuuteen, sitoutumiseen ja työssä viihtymiseen, ja sitä voidaan arvioida erilaisin menetelmin, kuten työtyytyväisyyskyselyillä ja työterveysseurannalla. (Manka & Manka 2023, 90–100.)

Työhyvinvointi kattaa monia eri osa-alueita. Työterveyslaitoksen mukaan se tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja toimiva työyhteisö tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden yhteinen vastuu, ja se rakentuu yhteistyön kautta. Jotta työhyvinvointia voidaan edistää, se vaatii suunnitelmallista ja johdonmukaista johtamista. Hyvinvoiva työyhteisö ei ainoastaan paranna työssä viihtymistä, vaan myös vahvistaa organisaation kilpailukykyä ja taloudellista tulosta. (Työterveyslaitos 2024.) Hotelli Levi Panoran kausityöntekijöistä suurin osa majoittuu yrityksen järjestämässä yhteismajoituksessa. Tämä kasvattaa yhteisöllisyyden tunnetta työntekijöissä ja useimilla helpottaa uuteen työhön asettumista. Pitkällä tähtäimellä asuminen yhteismajoituksissa on kuitenkin kuormittavaa eivätkä useimmat työntekijät välttämättä näe tätä pysyvämpänä vaihtoehtona. Vaikka työntekijä viihtyisi työpaikallaan ja kokisi olevansa sitoutunut työhönsä, on majoitustilanne asia, mikä vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden sitoutuvuuteen työpaikkaansa pitkällä tähtäimellä.

Manka ja Manka (2023, 90) esittävät, että yksilön hyvinvointi työssä rakentuu useista keskeisistä tekijöistä, joista jokainen vaikuttaa niin työntekijän jaksamiseen kuin organisaation menestykseen. Ensinnäkin työn hallinnan kokemus on merkittävä hyvinvoinnin osatekijä. Kun työn vaatimukset ovat korkealla mutta työntekijällä on samalla hyvä hallinnan tunne, tämä lisää sitoutumista työhön ja vähentää poissaoloja. Elämänhallinta puolestaan tarkoittaa tunnetta siitä, että voi

vaikuttaa omaan elämäänsä. Tämä sisältää muun muassa itsevarmuuden, sinnikkyuden ja myönteisen ajattelutavan, jotka auttavat kohtaamaan haasteita ja kehittämään omia taitojaan. Oppiminen ja jatkuva kehittyminen ovat myös tärkeitä hyvinvoinnin tekijöitä. Kasvumotivaatio ja itseohjautuvuus tukevat ammatillista kompetenssia ja lisäävät työn mielekkyyttä. Kun työntekijällä on mahdollisuus kehittää osaamistaan, se vahvistaa hänen sitoutumistaan työhön ja lisää työssä viihtymistä. Lisäksi työyhteisön laatu vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Toimiva ryhmä, hyvä ilmapiiri ja osallistava esihenkilötyö tukevat työntekijöiden jaksamista ja motivaatiota.

Kuviossa 1 tarkastellaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä siitä näkökulmasta, missä organisaation toimintakulttuuri ja käytännöt luovat pohjan työhyvinvoinnille. Työn rakenteelliset tekijät, kuten työn sisältö ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet, ovat keskeisessä roolissa. Työn tulisi olla vaihtelevaa, tarjota oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksia sekä antaa työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa työn tavoitteisiin ja toimintatapoihin. Nämä tekijät muodostavat organisaation rakennepääoman. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa myös sen sosiaalinen pääoma, joka liittyy työilmapiiriin ja esihenkilötyöhön. Laadukas johtaminen ja hyvä työyhteisön henki edistävät positiivista yhteistyötä ja tukevat työntekijöiden jaksamista sekä sitoutumista työpaikkaan. (Manka & Manka 2023, 90.)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka & Manka 2023)

Kausityöntekijöiden kohdalla haasteena saattaa olla työyhteisöön kiinnittyminen ja organisaation toimintatapojen omaksuminen lyhyessä ajassa. Koska työn kesto voi olla vain muutamia kuukausia ja uusia työntekijöitä tulee usein paljon lyhyessä ajassa, on tärkeää varmistaa, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja kokea itsensä tasavertaisiksi työyhteisön jäseniksi. Lyhyt työsuhde voi tehdä sitoutumisen ja työyhteisön sosiaalisen pääoman rakentamisesta haastavaa. Esihenkilöiden rooli korostuu tässä erityisesti, heidän tulee varmistaa, että kausityöntekijät saavat riittävästi perehdytystä, tukea ja mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon ja kehittämiseen. Työilmapiirin ja johtamisen on oltava sellaisia, että myös lyhytaikaiset työntekijät tuntevat olonsa tervetulleiksi ja arvostetuiksi. (Manka & Manka 2023, 90–100.)

#### 2.4.2 Sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä

Sitoutuminen työhön tarkoittaa myönteistä, täyttymystä tuottavaa ja motivoivaa tunnetilaa, joka liittyy työhyvinvointiin. Se on vastakohta työuupumukselle. Sitoutunut työntekijä on energinen ja omistautunut työlleen, minkä lisäksi hän kokee vahvaa yhteyttä ja samaistumista työhönsä. Sitoutumisen keskeisiä piirteitä ovat korkea tarmokkuus sekä vahva työn merkityksellisyyden kokemus. (Bakker & Leiter 2010, 1–2.) Sitoutuvuuden kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, vaikka usein keskitytään ulkoisiin kannustimiin (Scroggins 2008). Omaa havainnointia tehdessäni olen saanut todeta, että erityisesti kausityöntekijöiden kohdalla, monesti syyt työhön palaamiseen ovat kuitenkin itse työstä riippumattomia. Työyhteisö ja asuinkumppanit ovat erittäin isossa osassa työntekijän yleistä viihtyvyyttä, kun mietitään palaamista seuraavalle kaudelle. Lukuiset kerrat olen kuullut ja keskustellut, myös itse kokenut, miten työyhteisöissä pohditaan, ketkä ovat tulossa takaisin ensi vuonna ja päätöksiä on tehty useinkin tämän perusteella. Kuitenkin työnantajien kannalta olisi tärkeää, että työntekijä kokisi aitoa halua palata työhön, jonka kokee merkitykselliseksi.

Työn merkityksellisyys on keskeinen tekijä, joka vaikuttaa positiivisesti työssä pysymiseen, ja sitä on tutkittu laajasti eri tieteenalojen näkökulmista. Sen sijaan matkailualan kontekstissa aihetta on käsitelty vielä melko vähän. Tutkimusten mukaan työn merkityksellisyyden kokemusta vahvistavat erityisesti neljä tekijää: kehittyminen työssä, työn hallinnan ja onnistumisten tunne, kuuluminen työyhteisöön sekä mahdollisuus tehdä hyvää työkavereille, asiakkaille tai laajemmin yhteiskunnalle. (Angeria & Kemi 2024.)

Tehokas kommunikaatio on myös keskeinen tekijä työntekijöiden sitoutumisen vahvistamisessa ja ylläpitämisessä. Toimeksiantajayrityksessäni Hotelli Levi Panoramassa on erityisen tärkeää panostaa selkeään kommunikointiin, koska työyhteisö on kansainvälinen ja yhteistä kieltä ei välttämättä ole ollenkaan. Sitoutumisen kasvaminen heijastuu myös työyhteisön kulttuuriin ja ilmapiiriin. Kun työntekijät kokevat kuuluvansa osaksi yhteisöä, he ovat motivoituneempia tekemään yhteistyötä, jakamaan osaamistaan ja tukemaan toisiaan. Tämä yhteisöllisyys luo kannustavan ja innostavan työympäristön, joka vahvistaa tiimin yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa sitoutuvuutta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 60–70.)

### 3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTONKERUU

#### 3.1 Kyselytutkimus

Kysely sopii hyvin selvittämään tämänhetkisen tilanteen ja on turvallinen tapa nimettömästi kerätä ajankohtaista tietoa suoraan kausityöntekijöiltä itseltään. Tehtävänä oli kerätä tietoa aihealueeni kehittämistarpeista suoraan niiltä, joita asia koskee. Kyselyä suunniteltaessa on tärkeä suunnitella tarkkaan, mitä tietoa tarvitaan ja miten sitä analysoidaan (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 42). Kyselyssä keskityttiin erityisesti työhyvinvointiin, työilmapiiriin, työnantajan ja esihenkilöiden tarjoamaan tukeen, asumisjärjestelyihin sekä työntekijöiden sitoutumiseen.

Kyselyssä käytettiin monivalintakysymyksiä sekä lopussa avointa kysymystä, jossa vastaajille annettiin mahdollisuus halutessaan vapaasti antaa palautetta tai kehitysehdotuksia. Näin saadaan sekä määrällistä että laadullista tietoa. Monivalintakysymykset mahdollistavat vastausten helpon analysoinnin ja vertailun, kun taas avoin kysymys antaa tilaa tarkemmille kommentteille ja ehdotuksille. Kyselyn avulla saatu tieto tukee Hotelli Levi Panoraman kehitystoimenpiteitä ja antaa konkreettista pohjaa henkilöstön viihtyvyyden ja sitouttamisen parantamiseen.

Kysely oli auki 11 päivää välillä 27.3.2025–6.4.2025. Kyselyä jaettiin Whatsapp-sovelluksen avulla eri osastojen omiin ryhmiin osastojen esihenkilöiden avulla, Hr-osaston avulla sähköpostitse kaikille suoraan Kassiopeialla työskenteleville. Loin kyselyn linkistä QR-koodin, minkä tulostin saatetekstin kera ja paperille ja joita jaoin eri osastojen taukutiloihin. Kyselyn jokainen kohta oli sekä englanniksi että suomeksi.

Vastaajia kyselyyn sain yhteensä 19. Vastauksia olisin luonnollisesti toivonut hieman enemmän Panoraman isosta määrästä työntekijöitä, mutta kyselyn ajankohta kauden jo ollessa loppuillaan vaikutti luonnollisesti myös vastausmäärään. Osa kausityöntekijöistä oli jo päättänyt työt ja lopettanut kauden. Tällä vastausmäärällä pystyy kuitenkin jo hyvin näkemään ja analysoimaan työntekijöiden kokemuksia.

Kyselyyn vastaaminen oli täysin anonyymia, eikä ketään vastanneista voitu tunnistaa. Kyselyssä ei kerätty mitään henkilötietoja, esimerkiksi ammakinimikkeitä tai vastaajan ikää, vaan keskityttiin ainoastaan työntekijöiden kokemuksiin viihtyvyydestä ja sitoutuvuudesta. Tavoitteena oli saada kausityöntekijät vastamaan rehellisesti ja luottamuksella. Kysymyksistä pyrittiin tekemään selkeitä ja vastausvaihtoehdot olivat mahdollisimman laajat, mutta myös suurimpaan osaan kysymyksistä oli mahdollisuus lisätä oma vastaus, jos sopivaa vastausvaihtoehtoa ei löytynyt.

### 3.2 SWOT-analyysi

SWOT-analyysi on tiivistävä ja yhteen kokoava menetelmä, jonka tavoitteena on antaa selkeä yleiskuva nykytilanteesta. Sen avulla voidaan tunnistaa keskeiset vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat, jotka ohjaavat strategisten päätösten tekemistä. (Vuorinen & Huikkola 2023, 97). SWOT-analyysin käyttö tässä opinnäytetyössä perustuu sen kykyyn tarjota kokonaisvaltainen ja jäsenelty näkökulma kausityöntekijöiden viihtyvyyteen ja sitouttamiseen liittyviin tekijöihin. Koska työn tavoitteena on tunnistaa kehitysalueita ja tarjota konkreettisia parannusehdotuksia toimeksiantajayritykselle, SWOT-analyysi toimii hyödyllisenä työkaluna tietojen jäsentämisessä ja tulkinassa. (Vuorinen & Huikkola 2023, 98.)

Kyselytutkimuksen avulla kerätty aineisto mahdollistaa vahvuuksien, heikkouksien, mahdollisuuksien ja uhkien tunnistamisen työntekijäkokemusten pohjalta. SWOT-analyysin avulla voidaan hahmottaa, mitkä tekijät tukevat työntekijöiden viihtyvyyttä ja sitoutumista, missä on selkeitä kehityskohteita, millaisia mahdollisuuksia voidaan hyödyntää työnantajan näkökulmasta ja työolojen parantamisessa, sekä mitä haasteita kausityöhön liittyy Lapin matkailualalla.

Tämä lähestymistapa auttaa muodostamaan selkeän kokonaiskuvan nykytilanteesta ja ohjaa kehittämistoimenpiteiden suuntaamista siten, että kausityöntekijöiden työhyvinvointia ja työssä pysyvyyttä voidaan parantaa pitkäjänteisesti. SWOT-analyysia tehdessäni keräsin tärkeimpiä kyselytutkimuksessa esille nousseita sitoutuvuuteen ja viihtyvyyteen vaikuttavia

asioita, uhkien, heikkouksien, mahdollisuuden ja vahvuuksien osalta, mutta myös yleisesti ajateltuna toimeksiantajayrityksestä.

## 4 TULOKSET

### 4.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Tässä luvussa tarkastellaan Hotelli Levi Panoraman kausityöntekijöille keväällä 2025 suunnatun kyselyn tuloksia. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä, työhyvinvoinnista, asumisjärjestelyistä sekä halukkuudesta palata tulevina kausina. Kyselyyn vastasi 19 henkilöä anonymisti. Jokaiseen kysymykseen vastasivat kaikki 19 vastaajaa, riippumatta siitä, oliko kysymys pakollinen vai ei. Poikkeuksena yhteismajoitukseen liittyvässä kysymyksessä, 19 vastaajasta 18 vastasi tähän kohtaan, joista yksi vastaaja ei käyttänyt työnantajan tarjoamaa majoitusta.

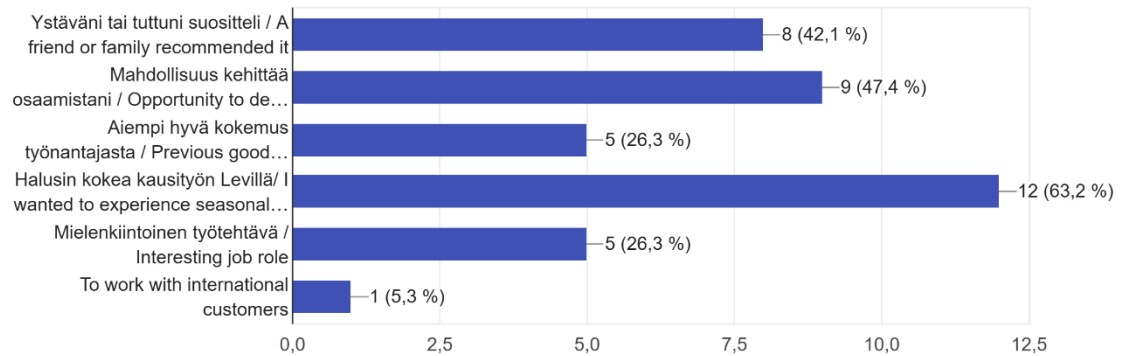
Vastaajilla oli jokaisessa monivalintakysymyksessä mahdollisuus valita useita sopivia vastausvaihtoehtoja. 19 vastaajasta 11 oli ensimmäistä kautta töissä Hotelli Levi Panoramassa, seitsemän vastaajaa oli töissä toista tai kolmatta kautta ja yksi vastaaja oli työskennellyt jo neljättä tai useampaa kautta.

#### 4.1.1 Päätös aloittaa, perehdytys ja työtehtäviin sopeutuminen

19 vastaajasta 12 kertoi syyksi tulla kausityöntekijäksi halun kokea kausityön Levillä ja 9 vastaajaa näki mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan kausitöiden parissa. Kahdeksan vastaajaa valitsi myös vaihtoehdon, jossa kertoi valinneensa paikan, ystävän tai tutun suosittamana. Neljäsosalla vastaajista oli aikaisempi hyvä kokemus työnantajasta tai he olivat kiinnostuneita työnantajan tarjoamasta mielenkiintoisesta työtehtävästä. Kuviossa 2 näkyy selkeästi tärkeimmäksi nousseet kohdat.

Mikä sai sinut tulemaan kausityöntekijäksi? (Voit valita useita) / What made you decide to work here as a seasonal employee? (You can select multiple)

19 vastausta

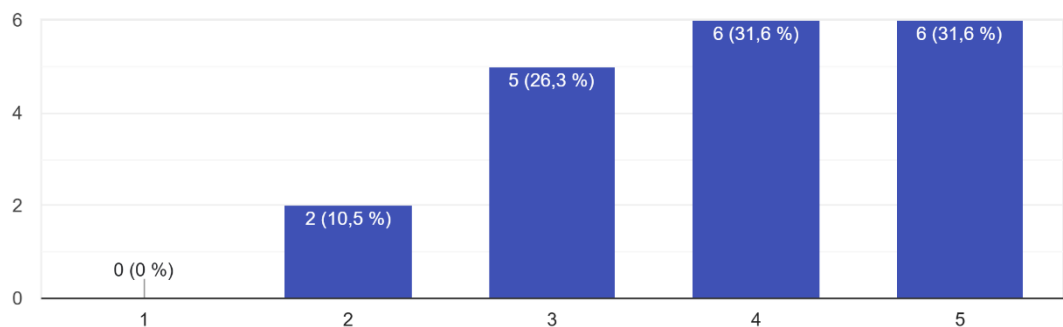


Kuvio 2. Päätökset lähteä kausityöntekijäksi

Työntekijöiden tyytyväisyys perehdytykseen vaihteli: Kuusi vastaajaa arvioi perehdytyksen neljän tähden arvoiseksi ja yhtä moni viiden tähden arvoiseksi. Kuitenkin kaksi vastaajaa arvioi perehdytyksen vain kahden tähden arvoiseksi. Yleisesti siis perehdytykseen oltiin tyytyväisiä, mutta kehitettävää myös on, jotta kaikki työntekijät kokisivat perehdytyksen hyväksi ja saisivat yksilöllistä tukea. Kuviossa 3 näkyy vastaukset perehdytystä koskevaan kysymykseen.

Kuinka tyytyväinen olit saamaasi perehdytykseen aloittaessasi? / How satisfied were you with the orientation you received when starting to work?

19 vastausta



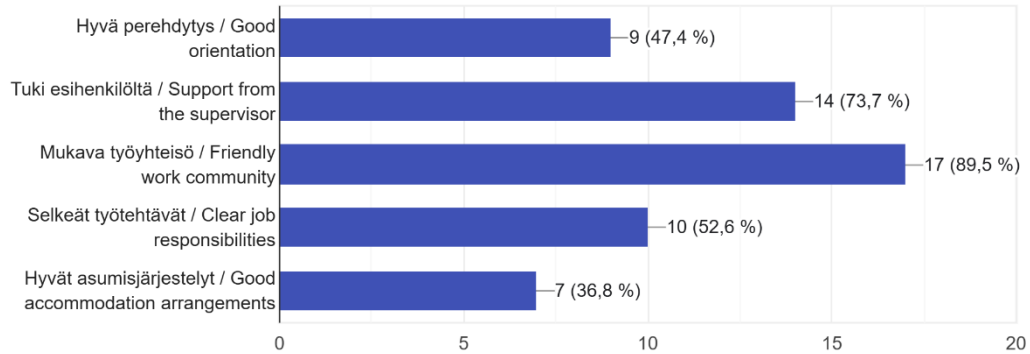
Kuvio 3. Perehdytys

Sopeutumista uuteen työpaikkaan edistivät erityisesti mukava työyhteisö jonka valitsi 17 vastaajaa 19 vastaajasta ja esihenkilön tuki jonka valitsi 14 vastaajaa. Lisäksi selkeät työtehtävät valitsi 10 vastaajaa ja hyvän perehdytyksen yhdeksän

vastaajaa eli nämä koettiin tärkeinä tekijöinä. Kuviossa 4 vastaukset sopeutumiseen liittyvään kysymykseen.

Mitkä tekijät auttoivat sinua sopeutumaan uuteen työpaikkaan? (Voit valita useita) / What factors helped you adapt to your new workplace? (You can select multiple)

19 vastausta

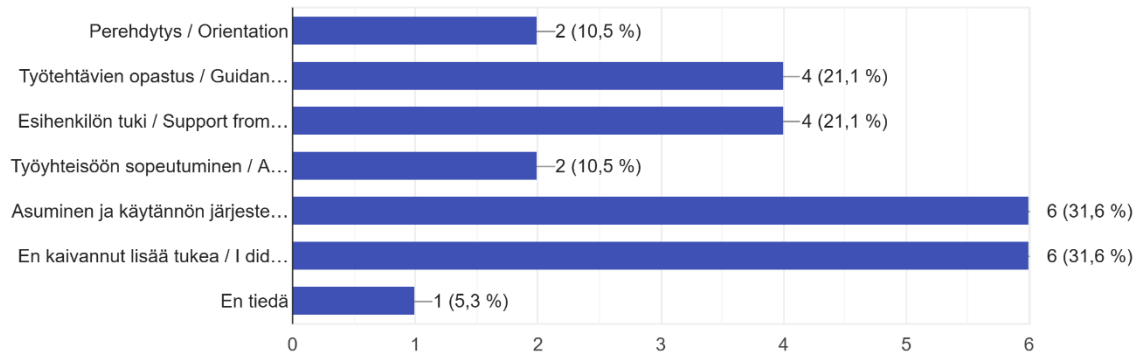


Kuvio 4. Sopeutuminen

Kehittämiskohteina nousivat esiin asumisjärjestelyt jonka valitsi kuusi vastaajaa sekä työtehtävien opastus ja esihenkilön tuki, jotka molemmat valitsi neljä vastaajaa. Noin kolmasosa vastaajista ei kaivannut lisää tukea. Tuen tarve kyselyvastauksien perusteella vaihtelee, joten yksilöllisen opastuksen ja perehdytyksen sekä uuden työntekijän kuuleminen olisi tärkeää, jotta kaikki työntekijät saisivat aloittaessaan. Kehittämiskohteena asumiseen ja käytännön järjestelyihin liittyvän tuen parantaminen nousee oletetusti esille. Kuviossa 5 vastaukset kysymykseen tuen tarpeesta.

Missä olisit kaivannut enemmän tukea? (Voit valita useita) / In which areas would you have needed more support? (You can select multiple)

19 vastausta



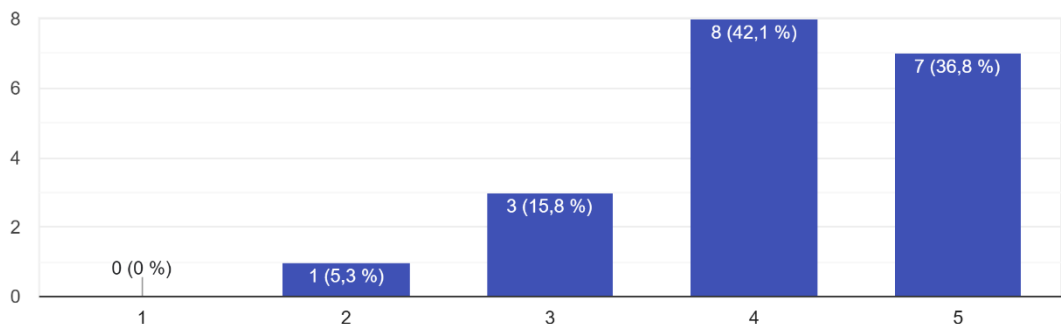
Kuvio 5. Kehittämiskohteet aloittaessa

#### 4.1.2 Työhyvinvointi ja viihtyvyys

Työviihtyvyys arvioitiin pääosin hyväksi: Kahdeksan vastaajaa arvioi sen neljän tähden arvoiseksi ja seitsemän vastaajaa viiden tähden arvoiseksi. Kuviossa 6 työviihtyvyyteen liittyvän kysymyksen vastaukset. Työpaikan panostus työntekijöiden hyvinvointiin sai myös positiivista palautetta, sillä 9 vastaajaa arvioi sen neljän tähden arvoiseksi. Kyselytulosten perusteella voidaan todeta, että pääsääntöisesti työntekijät viihtyvät työpaikalla ja ovat tyytyväisiä työpaikan ilmapiiriin, mikä on erittäin tärkeä osa erityisesti kausityöntekijöiden kohdalla.

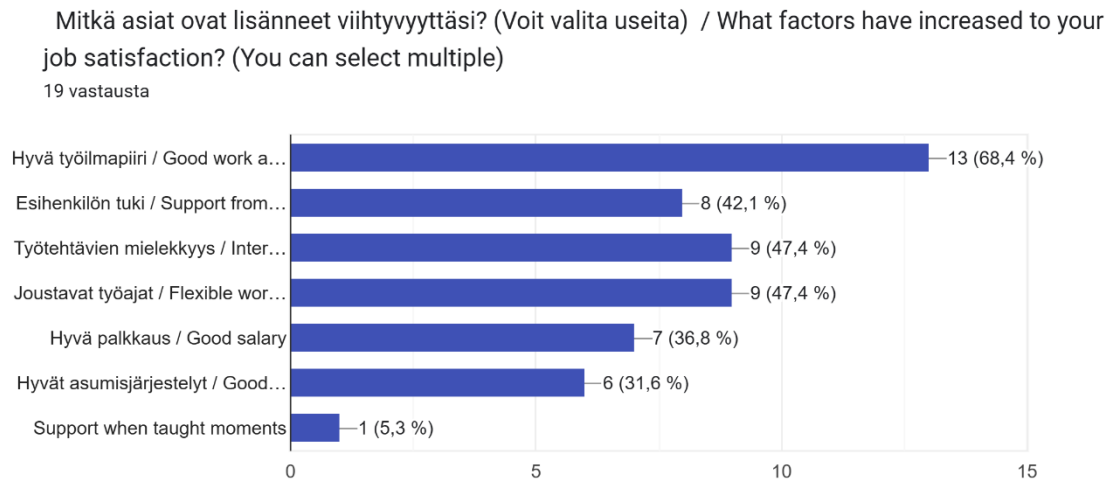
Miten arvioisit työviihtyvyyttäsi tällä kaudella? / How would you rate your job satisfaction this season?

19 vastausta



Kuvio 6. Työviihtyvyys

Viihtyvyyttä lisäsivät erityisesti hyvä työilmapiiri, jonka valitsi 13 vastaajaa, sekä mielekkäät työtehtävät ja joustavat työajat jotka molemmat valitsi yhdeksän vastaajaa. Esihenkilön tuen valitsi yhdeksi vaihtoehdoksi kahdeksan vastaajaa 19 vastaajasta, joten puolet vastaajista kokivat tämän positiivisesti vaikuttavaksi tekijäksi. Kuviossa 7 viihtyvyyttä lisääviä tekijöitä koskevan kysymyksen vastaukset.

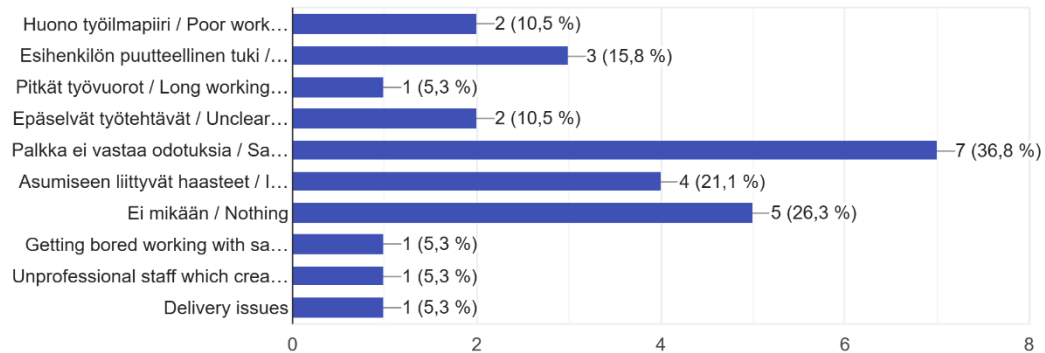


Kuvio 7. Viihtyvyyttä lisänneet tekijät

Viihtyvyyttä heikentävinä tekijöinä koettiin isoimpana palkkaus, jonka valitsi seitsemän vastaajaa ja asumiseen liittyvät haasteet, jonka valitsi neljä vastaajaa. Toisaalta viisi vastaajaa ei kokeneet minkään heikentäneen viihtyvyyttä, vaikka vaihtoehtona oli myös lisätä oma vastaus. Muut vastausvaihtoehdot saivat muutamia valintoja, mutta mikään muu ei noussut erityisesti esille. Kuviossa 8 viihtyvyyttä heikentävien tekijöiden vastaukset.

Mitkä tekijät ovat heikentäneet työviihtyvyyttäsi? (Voit valita useita) / What factors have negatively affected your job satisfaction? (You can select multiple)

19 vastausta



Kuvio 8. Viihtyvyyttä heikentäneet tekijät

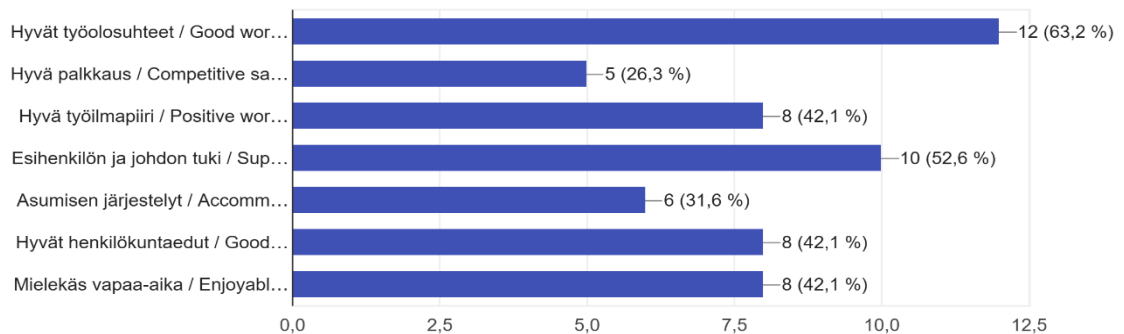
#### 4.1.3 Paluuhalukkuus ja siihen vaikuttavat tekijät

Kysyttäessä halukkuutta palata töihin Hotelli Levi Panoramahan tulevina kausina, 12 vastaajaa ilmoitti, että voisivat palata, kun taas seitsemän vastaajaa oli epävarmoja. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut, että ei voisi harkita palaamista ollenkaan, mikä on erittäin positiivinen merkki työnantajalle.

Paluuhalukkuutta tukevin tekijöinä mainittiin hyvät työolosuhteet, minkä valitsi 12 vastaajaa esihenkilön ja johdon tuki minkä valitsi 10 vastaajaa. Hyvä työilmapiiri ja mielekäs vapaa-aika valittiin molemmat kahdeksan kertaa. Kuviossa 9 paluuhalukkuutta koskevan kysymyksen vastausmäärät.

Mitkä asiat toimivat hyvin ja voisivat saada sinut harkitsemaan palaamista kausityöntekijäksi? (Voit valita useita) / What aspects work well and could ...ng as a seasonal worker? (You can select multiple)

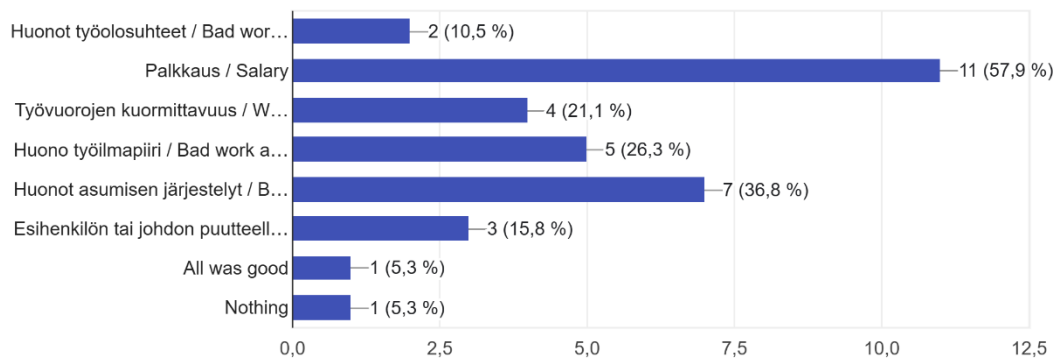
19 vastausta



Kuvio 9. Paluuhalukkuutta lisäävät tekijät

Paluupalukkuutta vähentävinä tekijöinä esille nousi erityisesti palkkaus, jonka valitsi 11 vastaajaa ja huonot asumisen järjestelyt jonka valitsi seitsemän vastaajaa. Huonon työilmapiirin oli valinnut kuitenkin viisi vastaajaa, joka on yllättävän iso osuus, kun mietitään muita työyhteisöön liittyviä kohtia, joiden palaute on suurimmaksi osaksi vain positiivista. Tässä tulee esille, että vaikka yleinen ilmapiiri on hyvä, on tärkeää kuulla yksittäisiä työntekijöitä ja mahdollistaa kaikkien mielipiteiden tulevan esille. Työvuorojen kuormittavuus paluupalukkuutta vähentävänä tekijänä valittiin neljä kertaa, joka on oletettava. Kausityöntekijät työskentelevät eri osastoilla ja eri hyvin erilaisissa tehtävissä, joten kuormittavuus voi olla hyvin vaihtelevaa. Kuviossa 10 paluupalukkuutta vähentäviä tekijöitä koskevan kysymyksen vastaukset.

Mitkä asiat voivat vaikuttaa päätökseesi olla palaamatta kausityöntekijäksi? (Voit valita useita) /  
What aspects could influence your decision not to return as a seasonal worker? (You can select multiple)  
19 vastausta



Kuvio 10. Paluupalukkuutta vähentävät tekijät

#### 4.1.4 Asumisjärjestelyt

Asumisjärjestelyihin liittyvä palaute on tärkeää erityisesti Lapin alueella kausityötä tekeviä kuultaessa. Suurin osa kausityöntekijöistä asuu työnantajan järjestämässä yhteismajoituksessa. Yhteismajoituksessa asuneista kahdeksan vastaajaa 18 vastaajasta piti järjestelyä hyvänä ja olisi valmis asumaan näin uudelleen.

Yhteismajoituksen koettiin myös edistävän työkavereihin tutustumista. Kuitenkin kuusi vastaajaa koki asumisen toimivaksi, mutta suosisi omaa asuntoa ja kaksi

vastaajaa ei pitänyt yhteismajoituksesta lainkaan, mikä vaikuttaisi heidän päätökseensä palata töihin.

#### 4.2 SWOT-analyysissä esille nousseet tärkeät kehityskohteet

SWOT-analyysi toimii tehokkaana työkaluna Hotelli Levi Panoraman kausityöntekijöiden työviihtyvyyden ja sitoutumisen nykytilan arvioinnissa. Analyysin avulla voidaan tunnistaa keskeiset vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat, jotka vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin ja päätöksiin palata kausityöntekijöiksi tulevina kausina. SWOT-analyysiin kirjatut asiat taulukossa 1 ovat tärkeitä kyselytutkimuksessa esille nousseita kehityskohtia.

Taulukko 1. SWOT-analyysi



Vahvuuksien osalta korostuvat hyvä työyhteisö ja ilmapiiri, selkeät työtehtävät, esihenkilön tuki, joustavat työajat sekä hyvät työolosuhteet. Nämä tekijät luovat perustan positiiviselle työympäristölle, jossa työntekijät kokevat olonsa

arvostetuiksi ja motivoituneiksi. Esimerkiksi hyvä työilmapiiri ja esihenkilön tuki voivat lisätä työntekijöiden sitoutumista ja halukkuutta palata työpaikalle uudelleen.

Heikkouksina paluuhalukkuuteen liittyen esiin nousevat tyytymättömyys palkkaukseen, asumisjärjestelyihin liittyvät haasteet, lyhyet työsuhteet, tasa-arvon varmistamisen tarpeet sekä yhteisöllisyyden kasvattamisen puute työnantajan taholta vaikkakin vastaukset kyselyn kysymykseen työnantajan panostuksesta työntekijöiden hyvinvointiin sai positiiviset vastaukset. Nämä tekijät voivat heikentää työntekijöiden kokemuksia ja vaikuttaa negatiivisesti heidän halukkuuteensa palata tulevana kautena. Esimerkiksi epätyytyttävä palkkaus ja asumisjärjestelyt voivat aiheuttaa tyytymättömyyttä ja vähentää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon erityisesti, kun vaihtoehtoisia työpaikkoja saattaa olla useita ja kilpailu kausityöntekijöistä on kovaa.

Mahdollisuuksien osalta analyysi osoittaa, että yhteisöllisyyden kehittäminen, perehdytyksen ja opastuksen parantaminen, asumisjärjestelyjen kehittäminen, palkkauksen tarkastelu sekä monikulttuurisen työyhteisön hyödyntäminen ja siitä oppiminen voivat parantaa työntekijöiden viihtyvyyttä ja sitoutumista. Esimerkiksi yhteisöllisyyden lisääminen ja monikulttuurisen työyhteisön arvostaminen voivat luoda positiivisen ja innostavan työympäristön, joka houkuttelee työntekijöitä palaamaan työpaikalle, kun he kokevat olevansa arvostettuja ja tulleensa kuulluksi omina itsenään.

Uhkatekijöinä ovat työn sesonkiluonteisuus, työvoiman saatavuus, asumisjärjestelyjen vaikutus paluuhalukkuuteen, työvuorojen kuormittavuus sekä työvoiman sitouttaminen yrityksen sisäisin keinoin. Nämä tekijät voivat vaikeuttaa työntekijöiden sitoutumista ja heikentää heidän halukkuuttaan palata tulevana kautena. Esimerkiksi sesonkiluonteinen työ voi aiheuttaa epävarmuutta ja vaikuttaa työntekijöiden päätökseen hakeutua muihin työpaikkoihin.

#### 4.3 Kehittämisehdotukset toimeksiantajalle

Perustuen kyselytutkimuksen tuloksiin ja SWOT-analyysiin, seuraavat kehittämisehdotukset on laadittu Hotelli Levi Panoraman kausityöntekijöiden työviihtyvyyden ja sitoutumisen parantamiseksi. Pääsääntöisesti vastauksissa ei

esiintynyt isoa tyytymättömyyttä mihinkään, joten kehittämis ehdotuksia laadittaessa on mietitty myös yksittäisten vastaajien kantaa ja nostettu negatiivista vastauksista kohtia, jotka saattoivat olla vain vähemmistön mielestä parannettavia, mutta kuitenkin merkittäviä asioita. Esimerkiksi tasa-arvoon liittyvät kohdat eivät nousseet isossa kuvassa esille, mutta pienenkin osan tyytymättömyys aiheeseen on tärkeää nostaa esille. Kehittämis ehdotuksissa on avattu tärkeimpiä asioita työntekijöiden hyvinvointiin ja sitoutumiseen liittyen ja annettu ehdotuksia joilla näitä asioita voisi kehittää ja lisätä työntekijöiden kuulemista. Kehittämis ehdotukset ovat vain ehdotuksia, eivätkä sitouta toimeksiantajaa toimenpiteisiin, mutta toimivat apuna ideointiin jos toimeksiantajalla on tulevaisuudessa mahdollisuus lähteä kehittämään alla mainittuja asioita.

#### 4.3.1 Palkkaus

Kyselytulosten mukaan moni vastaajista koki, että palkka ei vastaa odotuksia ja yli puolet mainitsi palkkauksen syyksi mahdolliselle päätökselle olla palaamatta kausityöhön. Palkkauksen kilpailukyky on keskeinen tekijä työntekijöiden houkuttelemisessa ja sitouttamisessa, erityisesti sesonkiluonteisessa työssä. Toimeksiantaja voisi tarkastella palkkausjärjestelmäänsä ja varmistaa, että se on kilpailukykyinen verrattuna muihin alan toimijoihin. Myös palkkauksen läpinäkyvyyden lisääminen voisi lisätä työntekijöiden luottamusta ja sitoutumista.

Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen ja siitä tiedottaminen työntekijöille voi luoda motivaatiota ja parantaa suoriutumista. Mahdollisuus oikeasti saada esimerkiksi bonus hyvästä työstä, eikä vain olla tietoinen esimerkiksi bonusjärjestelmän olemassa olost, kasvattaa luottamusta työnantajaan kohtaan. Pienetkin huomioinnit työnantajan puolelta ovat tärkeitä yksittäiselle työntekijälle.

#### 4.3.2 Asumisjärjestelyjen kehittäminen

Asumisjärjestelyt nousivat esiin sekä heikkoutena että mahdollisuutena. Kyselyssä useampi vastaajista koki asumisjärjestelyt haasteellisiksi, ja osa ilmoitti, että oma asunto voisi vaikuttaa heidän päätökseensä palata töihin.

Omien asuntojen tarjoaminen Lapin matkailualueella on valtava haaste, mutta mitä enemmän ja monipuolisempia vaihtoehtoja työnantaja pystyy tarjoamaan kausityöntekijöille, sitä useampi työntekijä voisi harkita palaamista. Pienempien asuntojen lisääminen tarjontaan olisi toivottua ja lisäisi työntekijöiden yksityisyyttä. Mahdollisuus vaikuttaa omiin asuinkumppaneihin ja työntekijöiden kuuleminen tätä suunniteltaessa.

Tukea oman asunnon hankkimiseen. Työnantaja voisi tarjota neuvontaa ja apua oman asunnon löytämiseen alueelta esimerkiksi kasaamalla vinkkejä, vuokranantajayrityksiä ja yhteystietoja Facebook-ryhmiin saakka ja antaa omaa asuntoa etsiville. Monien paikallistuntemus on hyvin pieni ja asunnon etsimisen aloittaminen voi olla etenkin Levin alueelta erittäin hankalaa.

Mahdollisuus konkreettiseen vuokra-avustukseen esimerkiksi takuuvuokraan liittyen, voisi olla hyödyllinen esimerkiksi niin, että avustuksen saava työntekijä työsuhteensa aikana maksaisi takaisin työnantajalle suoraan palkasta. Vastaavaa järjestelmä voisi olla hyödyllinen erityisesti niille, joiden palaaminen työhön on isosti riippuvainen omasta asunnosta ja yksityisyydestä.

#### 4.3.3 Yhteisöllisyyden ja työilmapiirin parantaminen

Hyvä työilmapiiri ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä tekijöitä työntekijöiden viihtyvyydessä. Kyselyssä puolet vastaajista mainitsi hyvän työilmapiirin ja yhteisöllisyyden tärkeinä tekijöinä, jotka voisivat vaikuttaa heidän päätökseensä palata töihin. Työnantajan panos työhyvinvointiin liittyen arvosteltiin hyväksi, mutta avoimissa vastauksissa kävi ilmi, että silti toivottaisiin lisää panostusta ja yhteistä tekemistä työnantajan järjestämänä.

Tähän liittyen työnantaja voisi kehittää kyselyjä ja pyytää palautetta joka sesongin aikana, alussa puolivälissä ja lopussa, jotta työntekijät saisivat itse vaikuttaa ja ehdottaa aktiviteetteja ja sisältöä. Useampia pienellä panostuksella ja matalalla kynnyksellä osallistuttavia työntekijöiden yhteisiä päiviä voisi suunnitella lisää yhdessä työntekijöiden kanssa.

#### 4.3.4 Perehdytys ja opastus

Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen, mutta epäselvät työtehtävät mainittiin kyselyssä yhtenä työviihtyvyyttä heikentävänä tekijänä. Selkeä ja kattava perehdytysprosessi on tärkeä erityisesti kausityöntekijöille, jotka aloittavat työnsä nopeasti muuttuvassa ympäristössä.

Työnantaja voisi järjestää säännöllisiä perehdytyspalautetilaisuuksia, joissa uudet työntekijät voivat antaa palautetta perehdytysprosessista. Tämä palaute voidaan käyttää prosessin jatkuvaan parantamiseen ja varmistaa, että perehdytys vastaa työntekijöiden tarpeita.

Erityisesti työsuhteen alussa tuki käytännön asioiden hoitamisessa, muuton, asumisen, kulkuyhteyksien ja asettautumisen kanssa uuteen ympäristöön voisi olla hyödyllinen ja työnantaja voisi kehittää oppaan tai järjestää infon esimerkiksi etäyhteydellä, johon kaikki uudet, niin vuokrafirmojen kuin suoraan hotellille työskentelevät saisivat kutsun jo ennen kauden alkua.

#### 4.3.5 Monikulttuurisuuden hyödyntäminen ja tasa-arvo

Monikulttuurisuus nousi esiin mahdollisuutena SWOT-analyysissä. Työnantajan voisi hyödyntää monikulttuurista työyhteisöä entistä paremmin tarjoamalla koulutusta kulttuurienvälisestä viestinnästä ja edistämällä tasa-arvoa työpaikalla. Tämä voi parantaa työilmapiiriä ja lisätä työntekijöiden ymmärrystä toistensa kulttuuritaustoista. Ymmärryksen lisääminen muista työkulttuureista ja toimintatavoista helpottaa yhteistyötä työyhteisön sisällä ja vähentää väärinymmärryksistä johtuvia konflikteja.

Lisäksi työnantajan tulisi varmistaa, että kaikki työntekijät kokevat tulevansa kohdelluiksi tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Tämän varmistamiseksi voisi kehittää esimerkiksi kyselyjä kauden aikana sekä henkilökohtaisilla palautekeskusteluilla. Avoimissa vastauksissa nousi esiin huoli tasa-arvon toteutumisesta, mutta sen esiin tuominen erityisesti nuorilla ja uusilla työntekijöillä voi olla korkean kynnyksen takana.

## 5 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat kausityöntekijöiden viihtyvyyteen ja sitoutumiseen Hotelli Levi Panoramassa, sekä tunnistaa kehitysalueita, joiden parantaminen voisi lisätä työntekijöiden halukkuutta palata työpaikalle tulevina kausina. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, ja aineiston analysoinnissa käytettiin SWOT-analyysiä.

Tulokset osoittivat, että vahvuuksina olivat hyvä työyhteisö ja ilmapiiri, selkeät työtehtävät, esihenkilön tuki, joustavat työajat ja hyvät työolosuhteet. Heikkouksina ilmenivät tyytymättömyys palkkaukseen, asumisjärjestelyt, lyhyet työsuhteet, tasa-arvon varmistaminen ja yhteisöllisyyden kehittämistarpeet. Nämä tulokset ovat linjassa aiemman tutkimustiedon kanssa, jonka mukaan työntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavat sekä työolosuhteet että sosiaalinen ympäristö.

Vastauksissa kysymyksiin, joissa arvosteltiin työnantajan panostusta työntekijöiden hyvinvointiin asteikolla 1-5, eniten ääniä sai vaihtoehto neljä, joka osoittaa että suurin osa kausityöntekijöistä oli tyytyväisiä työnantajan panostukseen. Myös suoraan kysyttäessä miten työntekijä arvioi työviihtyvyyttään kauden aikana asteikolla 1-5, eniten ääniä sai myös vaihtoehto neljä ja toiseksi eniten viisi, joka kertoo jo tällä vastaajamäärällä, että suurin osa kausityöntekijöistä viihtyi työssä hyvin ja oli tyytyväinen työnantajaansa.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava, että kyselyyn vastasi rajallinen määrä kausityöntekijöitä, mikä saattaa vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Kuitenkin saadut vastaukset tarjoavat arvokasta tietoa työntekijöiden kokemuksista ja toimivat silti hyvänä pohjana kehittämistoimenpiteille. Myös lopun avoimeen palautekysymykseen tulleet vastaukset osoittavat, että useat vastaajat ovat pohtineet asioita ja halusivat kertoa mielipiteensä.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Hotelli Levi Panoramassa kehittämällä palkkausjärjestelmää, asumisjärjestelyjä ja perehdytysprosessia. Esimerkiksi palkkauksen läpinäkyvyyden lisääminen ja mahdollisuus bonukseen hyvästä työstä voivat lisätä työntekijöiden motivaatiota. Asumisolosuhteiden parantaminen, kuten yksityisempien majoitusvaihtoehtojen tarjoaminen, voi lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä. Perehdytysohjelman kehittäminen, joka sisältää selkeät

ohjeet työtehtävistä ja vastuualueista, auttaa työntekijöitä sopeutumaan uuteen työympäristöön.

Työn tekeminen oli mielekästä ja antoisaa. Aihepiiri oli kiinnostava ja tärkeä, ja sen parissa työskentely tarjosi mahdollisuuden syventyä kausityöntekijöiden kokemuksiin ja kehittää käytännönläheisiä ratkaisuja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Oli mielenkiintoista nähdä, vastasivatko muiden kausityöntekijöiden ajatukset omiani ja olivatko muut kokeneet asioita samalla tavalla. Opinnäytetyöprosessi vahvisti tutkimuksellisia taitojani ja antoi valmiuksia tulevaisuuden työelämän haasteisiin.

## LÄHTEET

Aalto L. 2023. Majoitus-, ravitsemis- ja matkailupalveluissa on kuukausittain runsaat 10 000 avointa työpaikkaa. Viitattu 20.3.2025  
<https://ikkunapaikka.fi/majoitus-ravitsemis-ja-matkailupalveluissa-on-kuukausittain-runsaat-10-000-avointa-tyopaikkaa/>.

Angeria, M. & Kemi, J. 2024. Työn pitovoiman vahvistaminen matkailu- ja palvelualalla. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1/2024). Viitattu 20.3.2025 URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=837e8c3a-7156-4153-9457-d45f5aff2f18>.

Bakker, A. B. & Leiter, M. P., 2010. Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.

Costa, V. G., Moura, A. A. & Mira, M. d. R. 2021. Handbook of research on human capital and people management in the tourism industry. Hershey, PA: Business Science Reference.

Ely-keskus 2023. Osaavaa työvoimaa työyhteisö- ja kumppanuusverkostoilla. Viitattu 31.3.2025 <https://www.ely-keskus.fi/lappi-osaavaa-tyovoimaa-tyoyhteiso-ja-kumppanuusverkostoilla>.

Harju-Myllyaho, A., Satokangas, P., Vieru, M., Vähäkuopus, M., Lindström, V. & Paavola, J-M. 2022. TEM toimialaraportit 2022:3 Matkailutoimialan työllisyys muuttuvassa toimintaympäristössä - Toimialapalveluiden teemaraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 16.2.2025 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-847-9>.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: AlmaTalent.

Lapin Kansa 2023. Lapin matkailuala ei tule toimeen ilman ulkomaalaista työvoimaa. Viitattu 31.3.2025 <https://www.lapinkansa.fi/lapin-matkailuala-ei-tule-toimeen-ilman-ulkomaalai/5753141>.

Lapin liitto 2025. Matkailu. Viitattu 17.3.2025  
<https://www.lapinliitto.fi/edunajaminen/matkailu/>.

Maahanmuuttovirasto. Mikä on kausityötä? Viitattu 16.2.2025  
<https://migri.fi/mika-on-kausityota>.

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Nuutinen-Kallio N. 2024. Hiljaisten ääni. Yle.fi. Viitattu 20.3.2025  
<https://yle.fi/a/74-20109595>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pellinen, M. 2020. Skenaariotyöskentely strategisessa suunnittelussa. Helsinki: Alma Talent.

Scroggins, W. A. 2008. The relationship between employee fit perceptions, job performance and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 57-71. Viitattu 1.4.2025 <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9060-0>.

Siivikko J. 2017. Lapin matkailun kausityöntekijät revitään käsistä, rekrytointi kiivaampaa kuin koskaan. Viitattu 1.4.2025 <https://yle.fi/a/3-9801238>.

Työterveyslaitos 2025. Työhyvinvointi ja työkyky. Viitattu 17.3.2025 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>.

Tutkimus: Lapin ja Koillismaan matkailuyrittäjät tarvitsevat kausimuuttajia – ”Ilman heitä yrityksillä ei olisi tarpeeksi työntekijöitä” Yrittäjät.fi, 2023. Viitattu 18.3.2025 <https://www.yrittajat.fi/uutiset/tutkimus-lapin-ja-koillismaan-matkailuyrittajat-tarvitsevat-kausimuuttajia-ilman-heita-yrityksilla-ei-olisi-tarpeeksi-tyontekijoita>.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

Vuorinen, T., Huikkola, T. & Alma Talent. 2023. Strategiakirja: 25 työkalua. Helsinki: Alma Talent.

## LIITE

## Liite 1 1(10) Kyselylomake

## Seasonal Employee Survey – Well-being and engagement at Hotel Levi Panorama / Kausityöntekijäkysely – Viihtyvyyden ja sitoutuminen Hotelli Levi Panoramassa

Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, jonka tavoitteena on laatia kehitysehdotuksia Hotelli Levi Panoramassa kausityöntekijöiden viihtyvyyden ja sitoutumisen parantamiseksi. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja täysin anonymia, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa vastauksista. Monivalintakysymysten viimeisessä kohdassa "Muu" voit halutessasi kirjoittaa lisätietoa, jos et löydä sopivaa vastausvaihtoehtoa. Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä (\*).

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

This survey is part of my thesis, which aims to create development ideas for Hotel Levi Panorama to improve the well-being and engagement of seasonal workers. Answering is voluntary and completely anonymous, and no one can be identified from the answers. In the last option of multiple-choice questions, "Muu", you can write additional information if you do not find a suitable answer choice. Required questions are marked with a star (\*).

Thank you for your time and responses!

---

\* Pakollinen kysymys

## Liite 1 2(10) Kyselylomake

Monettako kautta työskentelet tässä yrityksessä? / How many seasons have you worked at this company? \*

- Ensimmäinen kausi / First season
- 2–3 kautta / 2–3 seasons
- 4 kautta tai enemmän / 4 seasons or more

Mikä sai sinut tulemaan kausityöntekijäksi? (Voit valita useita) / What made you decide to work here as a seasonal employee? (You can select multiple) \*

- Ystäväni tai tuttuni suositteli / A friend or family recommended it
- Mahdollisuus kehittää osaamistani / Opportunity to develop my skills
- Aiempi hyvä kokemus työnantajasta / Previous good experience with the employer
- Halusin kokea kausityön Levillä/ I wanted to experience seasonal work in Levi/Finland
- Mielenkiintoinen työtehtävä / Interesting job role
- Muu: \_\_\_\_\_

## Liite 1 3(10) Kyselylomake

Kuinka tyytyväinen olit saamaasi perehdytykseen aloittaessasi?/ \*  
How satisfied were you with the orientation you received when starting to work?

1 2 3 4 5

En ollut tyytyväinen / Not  
satisfied    Hyvin tyytyväinen / Very  
satisfied

Mitkä tekijät auttoivat sinua sopeutumaan uuteen työpaikkaan? (Voit valita  
useita) \*  
/ What factors helped you adapt to your new workplace? (You can select  
multiple)

- Hyvä perehdytys / Good orientation
- Tuki esihenkilöltä / Support from the supervisor
- Mukava työyhteisö / Friendly work community
- Selkeät työtehtävät / Clear job responsibilities
- Hyvät asumisjärjestelyt / Good accommodation arrangements
- Muu: \_\_\_\_\_

## Liite 1 4(10) Kyselylomake

Missä olisit kaivannut enemmän tukea? (Voit valita useita) / In which areas would you have needed more support? (You can select multiple) \*

- Perehdytys / Orientation
- Työtehtävien opastus / Guidance in job tasks
- Esihenkilön tuki / Support from the supervisor
- Työyhteisöön sopeutuminen / Adapting to the work community
- Asuminen ja käytännön järjestelyt / Accommodation and practical arrangements
- En kaivannut lisää tukea / I did not need additional support
- Muu: \_\_\_\_\_

Miten arvioisit työviihtyvyyttäsi tällä kaudella? / How would you rate your job satisfaction this season? \*

1

2

3

4

5



## Liite 1 5(10) Kyselylomake

Kuinka hyvin työpaikka mielestäsi panosti työntekijöiden hyvinvointiin? / How well do you think the workplace invested in employee well-being?

	1	2	3	4	5	
Huonosti / Not well	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin hyvin / Very well

Mitkä asiat ovat **lisänneet** viihtyvyyttäsi? (Voit valita useita) \*  
/ What factors have **increased** to your job satisfaction? (You can select multiple)

- Hyvä työilmapiiri / Good work atmosphere
- Esihenkilön tuki / Support from the supervisor
- Työtehtävien mielekkäisyys / Interesting job tasks
- Joustavat työajat / Flexible working hours
- Hyvä palkkaus / Good salary
- Hyvät asumisjärjestelyt / Good accommodation arrangements
- Muu: \_\_\_\_\_

## Liite 1 6(10) Kyselylomake

Mitkä tekijät ovat **heikentäneet** työviihtyvyyttäsi? (Voit valita useita) / \*  
What factors have **negatively affected** your job satisfaction? (You can select multiple)

- Huono työilmapiiri / Poor work atmosphere
- Esihenkilön puutteellinen tuki / Lack of support from the supervisor
- Pitkät työvuorot / Long working hours
- Epäselvät työtehtävät / Unclear job responsibilities
- Palkka ei vastaa odotuksia / Salary does not meet expectations
- Asumiseen liittyvät haasteet / Issues with accommodation
- Ei mikään / Nothing
- Muu: \_\_\_\_\_

Voisitko kuvitella palaavasi töihin tänne tulevina kausina? / \*  
Could you see yourself returning to work here in future seasons?

- Kyllä / Yes
- En ole varma / Not sure
- En / No

## Liite 1 7(10) Kyselylomake

Mitkä asiat toimivat hyvin ja voisivat saada sinut **harkitsemaan palaamista** \*  
 kausityöntekijäksi? (Voit valita useita)  
 / What aspects work well and could make you **consider returning** as a seasonal  
 worker? (You can select multiple)

- Hyvät työolosuhteet / Good working conditions
- Hyvä palkkaus / Competitive salary
- Hyvä työilmapiiri / Positive work atmosphere
- Esihenkilön ja johdon tuki / Support from supervisors and management
- Asumisen järjestelyt / Accommodation arrangements
- Hyvät henkilökuntaedut / Good staff benefits
- Mielekäs vapaa-aika / Enjoyable free time
- Muu: \_\_\_\_\_

## Liite 1 8(10) Kyselylomake

Mitkä asiat voivat vaikuttaa päätökseesi **olla palaamatta** kausityöntekijäksi? (Voit \*  
 valita useita)  
 / What aspects could influence your decision **not to return** as a seasonal worker?  
 (You can select multiple)

- Huonot työolosuhteet / Bad working conditions
- Palkkaus / Salary
- Työvuorojen kuormittavuus / Workload and shifts
- Huono työilmapiiri / Bad work atmosphere
- Huonot asumisen järjestelyt / Bad accommodation arrangements
- Esihenkilön tai johdon puutteellinen tuki / Lack of support from the supervisor or management
- Muu: \_\_\_\_\_

## Liite 1 9(10) Kyselylomake

Jos olet asunut työnantajan järjestämässä yhteismajoituksessa, miten hyväksi koet tämän asumisjärjestelyn? (Voit valita useita) / If you have lived in employer-provided shared accommodation, how did you experienced this housing arrangement? (You can select multiple)

- Pidin tästä asumisjärjestelystä ja voisin asua näin uudelleen / I liked this housing arrangement and could live like this again
- Asuminen oli toimivaa, mutta mieluummin asuisin omassa asunnossa / The housing was functional, but I would prefer to live in my own apartment
- Yhteismajoitus auttoi tutustumaan työkavereihin ja tiimiytymään / Shared housing helped me get to know my colleagues and become part of the team
- Näen tämän ratkaisun vain lyhytaikaisena, mutta en pidempiaikaisena asumismuotona / I see this as a short-term solution, but not as a long-term housing option
- En pitänyt yhteismajoituksesta ja se vaikuttaisi päätökseeni palata töihin / I did not like shared housing, and it would affect my decision to return
- Jos minulla olisi oma asunto, voisin harkita palaavani helpommin / If I had my own apartment, I would consider returning more easily
- Muu: \_\_\_\_\_

## Liite 1 10(10) Kyselylomake

Onko sinulla muuta palautetta tai kehitysideoita liittyen työskentelyyn Hotelli Levi Panoramassa?

Do you have any other feedback or suggestions for improvement regarding working at Hotel Levi Panorama?

Oma vastauksesi

\_\_\_\_\_

Lähetä

Tyhjennä lomake