

Smile Henkilöstöpalveluiden festivaalilyöntekijöiden työhyvinvointi

Hanna Ylinen

Opinnäytetyö

Marraskuu 2018

Matkailu- ja ravitsemusalan koulutusohjelma

Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta

Kestävä gastronomia

Tekijä(t) Ylinen, Hanna-Maarit	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2018
	Sivumäärä 62	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Smile Henkilöstöpalveluiden festivaalityöntekijöiden työhyvinvointi		
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja palveluliiketoiminta		
Työn ohjaaja(t) Soili Partanen		
Toimeksiantaja(t) Smile Henkilöstöpalvelut, Merja Ruuska		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin Smile Henkilöstöpalveluiden festivaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Smile Henkilöstöpalvelut Jyväskylässä. Työn tavoitteena oli selvittää, miten Smile Henkilöstöpalveluiden työntekijät voivat ja miten he kokivat työhyvinvointinsa. Tutkimustehtäväksi opinnäytetyöhön muodostui, onko tapahtumatyöntekijöiden työhyvinvointi vaakalaudalla heikentynyt, ja lyhytaikaisessa festivaalitoimintaympäristössä. Tutkimuskysymysten olivat: Miten festivaalityö kuormittaa työntekijää? Miten festivaalityöntekijä pystyy tauottamaan työnsä? Miten työntekijät itse kokevat työhyvinvointinsa?</p> <p>Opinnäytetyötä varten tehtiin kvalitatiivinen työympäristöhavainnointi ja kvantitatiivinen tutkimuskysely. Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 98 työntekijää, ja se sisälsi 27 monivalinta- tai avointa kysymystä. Kyselytutkimuksen kysymykset teemoiteltiin tutkimuskysymysten mukaan. Teemat olivat kuormittavuus, miten festivaalityön saa tauotettua ja työntekijöiden oma tyytyväisyys.</p> <p>Tutkimuskyselyn ja työympäristöhavainnoinnin perusteella saaduista tuloksista voi päätellä, että festivaalityöntekijät joutuvat kovan kuormituksen alle epäsäännöllisen levon, ravitsemuksen sekä pitkien työpäivien vuoksi. Vaikka saadut tulokset levosta, työympäristöstä ja perehdytyksestä ovat huolestuttavia, työhyvinvoinnin kannalta voidaan päätellä, että festivaalityöntekijät itse ovat tyytyväisiä työhönsä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Tapahtumatyöntekijä, työhyvinvointi, ergonomia, työturvallisuus, festivaali, vuokratyö, Smile Henkilöstöpalvelut, kuormittavuus.		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Ylinen, Hanna-Maarit	Type of publication Bachelor's thesis	Date November 2018 Language of publication: Finnish
	Number of pages 62	Permission for web publication: x
Title of publication Well-being at work of the employees of the Smile employment agency		
Degree programme Tourism and service business		
Supervisor(s) Soili Partanen		
Assigned by Smile employment agency, Merja Ruuska		
Abstract <p>The well-being at work of the Smile employment agency was examined in the thesis. The thesis was assigned by Smile employment agency Jyväskylä. The aim of the thesis was to find out how the employees were and how they felt about their work well-being at the Smile employment agency. The research problem of the thesis was: Is the wellbeing of festival employees at stake in the hectic and short-term festival work environment. The research questions were: How does the festival work burden the employees? How can the festival employees pause their work? How do the employees themselves experience their work well-being.</p> <p>A qualitative work environment observation and a quantitative survey were conducted for the thesis. The survey was responded by a total of 98 employees and it included 27 multiple-choice and open questions. The survey questions were themed by research questions. The themes were burdening, how festival work is paused and the employees' own opinions about their work well-being.</p> <p>Through the data obtained from the survey and the work environment observation it can be concluded that the festival employees were under a heavy burden due to irregular rest, nutrition and long working hours. Even though the data obtained from rest, the work environment and briefing was worrying, it can be concluded from the work well-being point of view that the festival employees themselves were satisfied with their work.</p>		
Keywords/tags (subjects) Festival employee, work wellbeing, ergonomic, safety at work, festival, temporary work, Smile employment agency, burdening.		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimusasetelma	4
2.1	Tavoite ja tutkimusongelma	5
2.2	Tutkimuskysymykset	5
2.3	Tutkimusmenetelmät	6
2.4	Tutkimuksen luotettavuus	7
2.5	Smile Henkilöstöpalvelut.....	9
3	Työhyvinvointi.....	10
3.1	Kuormittavuus.....	13
3.2	Työturvallisuus	16
4	Ergonomia	17
4.1	Fyysinen ergonomia.....	19
4.2	Kognitiivinen ergonomia	20
4.3	Organisatorinen ergonomia	20
5	Festivaalit ilmiönä	21
5.1	Mitä, missä ja milloin.....	22
5.2	Eettiset ongelmat.....	23
5.3	Tapahtumatyöntekijät.....	24
6	Tutkimustulokset.....	25
6.1	Kuormittavuus.....	27
6.2	Työn tauottaminen	30
6.3	Työntekijöiden oma tyytyväisyys.....	33
6.4	Työympäristö havainnointi	36

7	Johtopäätökset.....	37
8	Pohdinta	44
	Lähteet	47
	Liitteet	49
	Liite 1. Havainnointipäiväkirja.....	49
	Liite 2. Tutkimuskyselyn kysymykset	57
	Liite 3. Tutkimuskyselyn tulokset.....	58

Kuviot

Kuvio 1. Työkyvyn talonmalli (Työterveyslaitos, Työkykytalo.).....	12
Kuvio 2 Kuorma-kuormittuneisuus -malli	15
Kuvio 3. Jos yövyit festivaalijärjestäjän/Smilen tarjoamassa majoituksessa työvuorojesi ohella, kuinka monta tuntia keskimäärin nukuit?	27
Kuvio 4. Söitkö työpäivän aikana yleensä lämpimän ruuan?	28
Kuvio 5. Kuinka monta taukoa keskimäärin pidit työpäivän aikana?	30
Kuvio 6. Oliko työvuorojen välissä alle 8 tunnin lepotaukoja?	31
Kuvio 7. Kuinka pitkiä työpäiviä keskimäärin teit festivaaleilla?.....	32
Kuvio 8. Olitko tyytyväinen työhösi festivaaleilla?.....	33
Kuvio 9 Pehdyttiinkö sinua työtehtäviin festareilla?	34

1 Johdanto

Suomi on festivaalien maa. Missään muualla ei pidetä niin useita festivaaleja niin pienissä kaupungeissa kuin Suomessa. Ilmaston sekä maantieteellisen sijainnin vuoksi suurin osa festivaaleista sijoittuu kesäajalle. Silloin suurin osa suomalaisista lomailee ja he ovat valmiita matkustamaan pitkiäkin matkoja mieleistensä festivaalien perässä. (Festivaalien historia Suomessa N.d.) Mutta onko kukaan koskaan pysähtynyt miettimään, että joillekin festivaalit ovat kiireisin työsesonki eikä vain tapa viettää mukava kesäpäivä. Festivaalikansan nauttiessa olostaan ei tule ajatelleeksi, ettei se olisi mahdollista ilman ammattitaitoista henkilökuntaa. Festivaalit työllistävätkin vuoden aikana tuhansia ihmisiä, mutta näistä tuhansista työntekijöistä ei löydy juuri minäänlaista tutkimustietoa.

Opinnäytetyön aihe valikoitui ennen kaikkea oman kiinnostukseni pohjalta, mutta myös siksi että halusin aiheesta lisää tutkimustietoa. Sainkin toimeksiantajaltani Smile Henkilöstöpalveluilta mahdollisuuden päästä tutkimaan festivaalityöntekijöiden työhyvinvointia. On kiinnostavaa, että tapahtumassa, jonka tarkoitus on tuottaa kävijöilleen kokemuksia ja elämyksiä, ei tiedetä, miten heidän henkilökunta voi. Ilman työntekijöitä festivaalitkaan eivät voisi toteutua.

Opinnäytetyö etenee modernin rakenteen mukaan tutkimusasetelmasta tietoperustan kautta tutkimustuloksiin ja siitä lopullisiin johtopäätöksiin sekä pohdintaan. Selkeyden vuoksi käytän festivaalityöntekijöistä enimmäkseen termiä tapahtumatyöntekijät ja festivaaleista enimmäkseen termiä tapahtuma. Työssä pureudutaan festivaalityöntekijöiden työhyvinvointiin niin kyselytutkimuksen kuin havainnoinnin avulla. Opinnäytetyö sisältää kvalitatiivisen sekä kvantitatiivisen tutkimuksen. Tutkimustuloksia saatiin sekä puolesta että vastaan ja lopullinen tulos ei ollut niin mustavalkoinen, kuin aluksi olisi voinut olettaa.

2 Tutkimusasetelma

Tämä opinnäytetyö tutkii Smile henkilöstöpalveluiden festivaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Aiheen sain Smile Henkilöstöpalveluilta, ja rajasin sen oman kiinnostukseni ja toimeksiantajan tarpeen mukaan. Yhteyshenkilönä Smile Henkilöstöpalveluissa toimi Merja Ruuska, jonka kanssa yhteistyössä kontaktoitiin työntekijöitä kyselyä varten. Vastaavanlaista tutkimusta ei ole aikaisemmin Smile Henkilöstöpalveluilla tehty. Myös palautteen kerääminen työhyvinvoinnista on ollut lähes olematonta. Ainoa palaute festivaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on aikaisemmin ollut suullista. Tämä onkin syy siihen, miksi yrityksessä haluttiin tehdä kirjallinen palautekysely.

Työskentelin Smile Henkilöstöpalveluilla kesän 2018 (touko-elokuun) ajan henkilöstökonsulttiharjoittelijana osana koulutustani. Se mahdollisti, että pääsin itse näkemään ja kokemaan festivaalityöntekijän työhyvinvointiin liittyviä asioita kuten majoituksen, tauottamisen ja ruokailut. Pohdimme toimeksiantajani kanssa, onko tutkimus luotettava, koska itse tunnen henkilökohtaisesti osan kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Myös vastaajat tuntevat minut henkilökohtaisesti. Olimme toimeksiantajan kanssa samaa mieltä, että lopputulokselle on hyväksi, että olen saanut aiheesta tietoutta ja kokemusta paikanpäältä. Kuten Kananen (2010, 13) toteaa, tutkimuksen onnistumisen kannalta, on tärkeää, että tutkijalla on mahdollisimman paljon kokemusta ja tietoa tutkimuksen kohteesta.

2.1 Tavoite ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä mieltä festivaalityöntekijät itse ovat työhyvinvoinnistaan sekä mitkä seikat vaikuttavat työhyvinvoinnin toteutumiseen. Tutkimuksen tarkoituksena on myös saada mahdollisimman paljon dataa sekä uutta tietoa itse toimeksiantajayritykselle, Smile Henkilöstöpalveluille. Tutkimuksesta saaduilla tiedoilla aiotaan kehittää festivaalitoimintaa kokonaisuudessaan sekä yrittää löytää toiminnan ongelmakohtat.

Kananen (2010, 18.) kuvaileekin tutkimusongelmaa seuraavasti: *Tutkittavaan ilmiöön liittyy aina jokin ongelma, joka halutaan ratkaista. Ongelman ratkaisu pyrkii usein asiantilan parantamiseen. – Ratkaisemalla ongelmia yhteiskunta kehittyy ja maailma paranee.* Tutkimusongelma syntyikin toimeksiantajani tarpeesta sekä oman kiinnostukseni yhdistelmästä. Toimeksiantajani halusi parantaa organisaation toimintaa ja ennen kaikkea työntekijöidensä työhyvinvointia. Tutkimusongelmaksi muotoutui: “Onko tapahtumatyöntekijän työhyvinvointi vaakalaudalla lyhytaikaisessa ja hektisessä festivaaliympäristössä?”.

2.2 Tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä on kolme tutkimuskysymystä. Tutkimuskysymykset muotoutuivat työympäristön havainnoinnin sekä toimeksiantajan kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella. Niiden pohjalta laadittiin kysely, johon tapahtumatyöntekijät vastasivat. Tutkimuskysymykset, joihin päädyttiin olivat:

”Miten festivaalityö kuormittaa työntekijää?”

”Miten festivaalityöntekijä pystyy tauottamaan työnsä?”

”Miten työntekijät itse kokevat työhyvinvointinsa?”

Jokainen kysymys keskittyy omaan osa-alueeseensa. Ensimmäinen tutkimuskysymys ”Miten festivaalityö kuormittaa työntekijää?” sisältää esimerkiksi unen, fyysisen rasituksen, ergonomian, ravinnon ja nesteytyksen. Kysymyksellä selvitetään fyysisen

kuormituksen määrää sekä ravinnon että unen saantia. Seuraava tutkimuskysymys, ”Miten festivaalityöntekijä pystyy tauottamaan työnsä?”, sisältää esimerkiksi tauotuksen, työmäärän tunteina sekä lepotauot. Sillä selvitetään, minkälaisia lepotaukoja työntekijä saa verrattuna kokonaistyömäärään. Viimeisin tutkimuskysymys, ”Miten työntekijät itse kokevat työhyvinvointinsa?”, käsittelee omaa tyytyväisyyttä, esimiestyöskentelyä, perehdytystä sekä työympäristöä. Kysymyksellä selvitetään ennen kaikkea tapahtumatyöntekijöiden oma tyytyväisyys työhönsä ottaen huomioon esimiestyöskentely, perehdytys sekä työympäristö.

2.3 Tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista sekä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään havainnoinnissa, jota tein kaikilta festivaaleilta, joihin itse osallistuin työntekijänä. Kokonaisuudessaan festivaaleja, joissa työskentelin kesän aikana, kertyi yhteensä kahdeksan.

Kajaanin yliopiston verkkosivuilla (2018) osallistuva havainnointi määritellään seuraavasti: ”Osallistuvassa havainnoinnissa on tyypillistä, että tutkija osallistuu tutkittavien ehdoilla heidän toimintaansa. Yleensä tutkimukset ovat tällöin kenttätutkimuksia. Usein tutkija pyrkii pääsemään havainnoitavan ryhmän jäseneksi. Tällöin tutkija pyrkii jakamaan elämäkokemuksiaan ryhmän jäsenten kanssa, heidän kielenkäyttöään ja niin edelleen.”. Tämä määritelmä kuvaa todella hyvin festivaaleilla tekemääni havainnointia. Tein samaa työtä, majoituin samassa tilassa sekä söin yhdessä tutkittavien työntekijöiden kanssa. Näin pääsin näkemään ja kokemaan itse työhyvinvointiin vaikuttavat asiat.

Työympäristön havainnoinnissani huomioin yleisvaikutelmaa, toimintaympäristöä, ruokaa, majoitusta, esimiestyötä ja tauotusta. Tein havainnointia ja kirjoitin kommentteja heti työpäivän jälkeen tai viimeistään päivää myöhemmin. Näin havainnot

olivat tuoreena muistissa. Taulukoin tulokset eri kategorioihin, jotta muistin ottaa kaiken huomioon. Aloitinkin havainnoinnin ”yleisvaikutelma” kohdalla, jossa huomioin mm. perehdytystä, säätä ja matkustamista. Havainnoin yleisvaikutelmakohdan lisäksi ruokailua ja majoitusta. Seurasin työntekijöiden päivittäisen lämpimän ruuan saatavuutta työaikana sekä majoituksen tasoa ja työntekijämäärää. Ennen kaikkea havainnoin omaa ravitsemustani sekä levon määrää ja laatua.

Viimeiseksi osallistuvassa havainnoinnissani arvioin esimiehen paikalla oloa ja näkyvyyttä sekä työn tauotusta. Olin kiinnostunut esimiehen roolista, ja sen takia koin tärkeäksi sisällyttää esimieheen liittyviä kysymyksiä myös tutkimuskyselyyn. Avaan näitä vastauksia tarkemmin myöhemmässä vaiheessa opinnäytetyötä. Havainnoissani olen kommentoinut taukojen määriä, pituuksia sekä taukotiloja.

Opinnäytetyöni kvantitatiivinen osuus on tutkimuskysely. Kananen (2008, 10) kertoo kvantitatiivisen tutkimuksen pyrkivän yleistämään. Pää tarkoituksena on kysyä pieneltä ryhmältä tutkittavaa ilmiötä tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Pienen ryhmän eli otoksen vastaajien edellytetään edustavan koko ryhmää eli perusr ryhmää. Näin voidaan katsoa tutkimustulosten edustavan koko ryhmää. Päädyin tekemään tutkimuskyselyn, sillä se on käytännöllinen tapa tehdä kysely 1 000 työntekijälle. Kerro tarkemmin tutkimuskyselystä ja sen sisällöstä tutkimustulokset osiossa.

2.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus on iso osa koko opinnäytetyön luotettavuutta. Luotettavuus määrittelee, onko saatuihin tuloksiin uskomista ja voidaanko niitä käyttää jatko-tutkimuksissa. Kaikissa tutkimuksissa pyritäänkin välttämään virheiden määrää, mutta siitä huolimatta tutkimustulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tutkimuksen luotettavuutta voidaankin arvioida käyttämällä monia erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226.)

Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa ja arvioidessa tulevat usein vastaan termit reliabilius ja validius. Reliabiliuksella tarkoitetaan tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta. Se tarkoittaa siis tutkimuksen kykyä olla antamatta sattumanvaraisia tuloksia. Toinen tärkeä termi, jota käytetään tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa, on validius eli suoraan käännettynä pätevyys. Sillä tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata tarkalleen sitä, mitä sillä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226.)

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa vastaajien määrä. Luotettavuuteen vaikuttaa myös se, ettei saaduista vastauksista pysty millään tavalla erottamaan työntekijöitä toisistaan. Se on hyväksi niille vastaajille, jotka haluavat pysyä anonyymeinä. Tästä syystä ei kuitenkaan pystytä varmistamaan, ovatko kaikki vastanneet työntekijät varmasti työskennelleet tämän kesän aikana vai onko heidän kokemuksensa ja mielipiteensä peräisin useamman vuoden takaa. Se on puute, sillä tämän tutkimuksen tarkoitus on keskittyä vuoden 2018 tapahtumatyöntekijöihin.

Olen työskennellyt itse tässä organisaatiossa vuodesta 2017 asti. Suoritin myös koulutukseeni liittyvän harjoittelun Smile Henkilöstöpalveluilla kesän 2018 aikana. Toimin tapahtumatyöntekijöiden esimiehen henkilökohtaisena harjoittelijana, ja se voikin vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Jotkut vastaajat voivat luulla, että olen työnantajan puolella. On myös mahdollista, että tutkimuksen tuloksien luotettavuuteen vaikuttaa se, että kysely on lähetetty työntekijöille yhtiön työpuhelimesta.

Työn luotettavuutta puoltaa, että kaikki tutkimuksen vaiheet, tulokset (Liite 3.), kysymykset (Liite 2.) ja itse tutkimus ovat nähtävillä ja tarkasti kuvattuina opinnäytetyössä. Itse opinnäytetyöntekijänä tiedostan luotettavuuteen liittyvät riskit. Myös tutkimustulosten luotettavuuden riskejä mietittäessä tuli esiin, ettei vastaajista pystytä varmasti sanomaan heidän työskennelleen tämän vuoden festivaaleilla. Tätä ris-

kiä kuitenkin vähentää se, että tutkimuskyselyn mukana lähetetyssä infoviestissä kerrotaan kyselyn koskevan vuoden 2018 festivaaleja ja pyydetään näissä tapahtumissa työskennelleitä ihmisiä vastaamaan.

2.5 Smile Henkilöstöpalvelut

Smile henkilöstöpalvelut on ympäri Suomea toimiva henkilöstövuokrauspalvelu. Se on perustettu vuonna 2002 ja toimii usealla eri toimialalla, esimerkiksi hotelli-, ravintola ja cateringala, rakentaminen ja teollisuus, tapahtumat ja promootiot, logistiikka ja kunnossapito ja terveydenhuoltoala. Smile henkilöstöpalvelut tarjoaa myös suora-rekrytointia sekä koulutusta. Smile Henkilöstöpalvelut on alun perin Restamax -yhtiön tytäryhtiö, joka on hoitanut sisäisen henkilöstöpankin roolia sekä palkkahallinnollista tukea. Sittemmin on laajennuttu myös Restamax-ravintoloiden ulkopuolelle.

Smile henkilöstöpalveluilla on toimipisteitä ympäri Suomea. Toimistot sijaitsevat Helsingissä, Iisalmessa, Joensuussa, Jyväskylässä, Kajaanissa, Kuopiossa, Lahdessa, Laitilassa, Lappeenrannassa, Mikkelissä, Oulussa, Porissa, Raumalla, Rovaniemellä, Seinäjoella, Tampereella, Turussa ja Vaasassa. Niin sanottuna pääpaikkana ja Smilen synty- paikkana pidetään Tamperetta.

Smile henkilöstöpalveluiden tärkeimpiä arvoja ovat ihmisläheisyys, ammattitilpeys, yrittäjyys ja positiivisuus. Nämä arvot ovat näkyvästi esillä Smilen päivittäisessä toiminnassa sekä ennen kaikkea markkinoinnissa. Smile Henkilöstöpalveluiden tunnuslauseena toimii yrityksen arvoja kuvaava ”Ilon kautta töihin!”.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdettussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työ tukee elämänhallintaa. (Työsuojelun perusteet 2016, dia 2.)

Tämä julkisten ja hyvinvointialojen liiton määritelmä sisältää työhyvinvoinnin keskeisimmät seikat. Työhyvinvointia ja työkykyä tarkastellessa esiin nousee kolme keskeistä käsitettä, jotka ovat ennalta ehkäisy, varhaisen tuen ja tehostetun tuen periaatteet.

Ennalta ehkäisy tarkoittaa sitä, että pyritään selvittämään sekä mahdollisuuksien mukaan poistamaan työoloista, työympäristöstä sekä työstä aiheutuvat turvallisuuden sekä terveyden vaikuttavat riskit. Ennakoon varhaisen tuen malleja luomalla sekä yhteisistä käytännöistä sopimalla yhdessä työsuojeluorganisaation sekä työterveyshuollon kanssa pyritään edistämään työntekijöiden työkykyä. (Työhyvinvointia hyvinvointityöhön 2011, 3.)

Varhaisen tuen kautta pyritään tunnistamaan jo hyvin aikaisessa vaiheessa mahdolliset henkilöstön työssä selviytymistä haittaavat ongelmat sekä oireet. Ongelmatilanteissa tulee toimia ennalta sovitulla tavalla työpaikan käytäntöjä ja varhaisen tuen mallia noudattaen. (Mts. 3.)

Tehostetun tuen avulla yksilön työkykyä arvioidaan. Sen jälkeen toteutetaan työympäristössä sekä työssä toimenpiteitä, jotka tukevat työssä selviytymistä. Tarvittaessa työntekijä tulee ohjata lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus uudelleen kouluttautumiseen ja/tai mikäli työ sen mahdollistaa uudelleen sijoittamiseen. Viimeiseksi tulee selvittää työntekijän osasairauspäivärahan sekä osatyökyvyttömyyseläkkeen mahdollisuutta työterveyshuollon kanssa. (Mts. 3.)

Työhyvinvoinnin historia

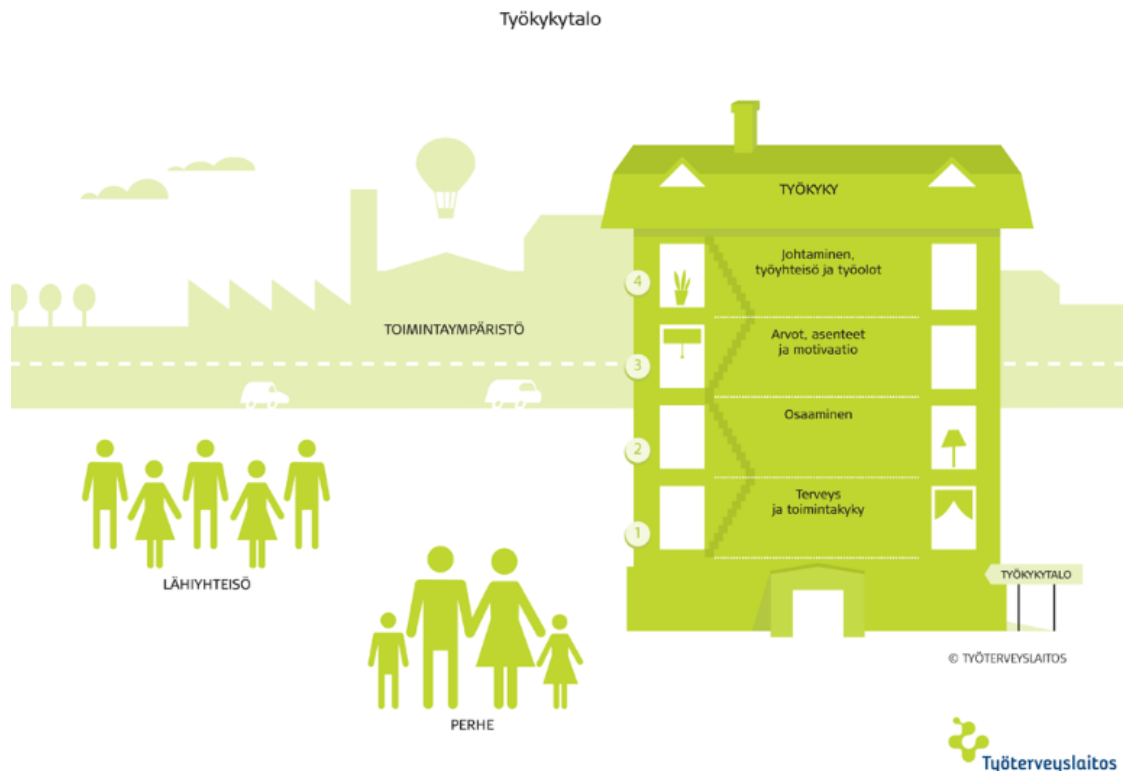
Työhyvinvoinnin tutkiminen sai alkunsa 1920-luvulla lääketieteen fysiologisesta stressitutkimuksesta. Tällöin tutkimuksen fokus oli yksilössä ja stressin uskottiin olevan fysiologinen reaktio ihmistä kuormittaviin tekijöihin. Kuormittavia tekijöitä uskottiin olevan mm. kylmä, fyysinen rasitus, toksiset aineet ja melu. Nämä tekijät johtivat fyysiseen oireiluun, joka edisti erilaisten sairauksien kehittymistä. Sittemmin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot liitettiin mukaan teoriaan. Näin työntekijän hyvinvointia haluttiin suojella sitä haittaavilta tekijöiltä. Näin ollen voidaan sanoa työsuojelun alkaneen tästä. (Manka 2016, luku 3.1.)

Myöhemmin stressimalli laajeni reaktioperustaiseksi, jolloin se kattoi myös ympäristön, työn ja työolosuhteiden synnyttämät stressivaikutukset yksilöiden reaktioiden lisäksi. Tällä kertaa fokuksena olivat siis ympäristön piirteet eikä vain yksilö. Tutkijat alkoivat käyttämään termiä kuormitus stressi-sanana sijaan. Todettiin, että mikäli työntekijän voimavarat ja taitotaso eivät vastanneet työn vaatimukseen, oli työ kuormittavaa. Tästä siirryttiinkin eteenpäin ja alettiin puhua tasapaino-mallista. Myöhemmin mallia kehitettiin psykologisten mallien ja mahdollisuuksien perusteella aktiivisempaan suuntaan, jolloin syntyi työn vaatimusten ja hallinnan malli. Tästä mallissa eriytyi työhyvinvointia lisäävä aktiivinen, päätöksen teon mahdollisuuksia korostava työ sekä passiivinen työntekijän voimavaroja kuluttava työ. Psykologinen kuormitus ja mahdollisuudet tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä lisäävät työn aktiivisuutta, jolloin se kuluttaa vähemmän työntekijän voimavaroja kuin passiivinen työ. (Mts. luku 3.1.)

Niin sanottu kolmiomalli otettiin Suomessa käyttöön 1990-luvulla. Siinä työkykyä edistävä toiminta eli ”tykytoiminta” tarkoittaa sitä, että yhtäaikaaisesti ja säädellysti kehitetään työympäristön turvallisuutta, terveellisyttä, työyhteisöä sekä työntekijän terveyttä ja toimintakykyä. Osaamisen kehittäminen on ollut myös osana mallia. Sen perusteena on työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen ja osallistava yhteistyö. Tykytoiminnan kannalta tärkeä lainsäädännöllinen kumppani on työterveys-

huolto. Myöhemmin yleistyi käsitys, jonka mukaan työtoiminta ymmärrettiin työntekijöiden virkistys- ja liikuntapainotteiseksi aktiviteetiksi, joka järjestetään työn ulkopuolella. (Mts. luku 3.1.)

Työkyvyn talomalli



Kuvio 1. Työkyvyn talonmalli (Työterveyslaitos, Työkykytalo.)

Työhyvinvointia kuvataan (Kuvio 1) usein työkyvyn talomallin avulla. Työhyvinvoinnin kokonaisuus ja työkyky koostuvat useista eri tekijöistä, joihin vaikuttavat niin työhön ja työntekoon liittyvät tekijät kuin yksilön omat voimavaratkin. Tulee myös muistaa, että ulkopuolisilla tekijöillä on omat vaikutuksensa. Tätä työkyvyn kokonaisuutta on kuvattu monikerroksisena talona, jossa yksilön voimavarat ja työn välinen tasapaino ovat kunnossa. Talomallissa korostuu yksilön oma vastuu terveydestään ja työkyvyn huoltamisesta. Yksilön omat voimavarat muodostavatkin talon kolme alinta kerrosta. Mallissa työkyky on kuin talo, jonka perustana toimivat työntekijöiden terveys ja toi-

mintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot ja työ eri tekijöineen. Työyhteisön toimivuus, työn sujuvuus, työskentelyolosuhteet sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat tekijöitä, joihin tulee kiinnittää erityistä huomiota, sillä niillä on suuri merkitys työkyvylle. Jos esimerkiksi terveys tai osaaminen eivät ole kunnossa voi työntekijän työskentelykyky heikentyä huomattavasti. Kuitenkin työkykyä pystytään vahvistamaan hyvin tehdyn innostavan työn kautta. Työnantaja paneutuu työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa ennakoivasti työoloista sekä työstä johtuviin henkilöstön toimintakykyyn sekä terveyteen vaikuttaviin sekä voimavaroja edesauttaviin seikkoihin. Nykyään on käytössä monenlaisia henkilöstön ikääntymismalleja, esim. Työkaari -ikäohjelma, joiden avulla pyritään pitämään työntekijät työssä sekä työkykyisinä aina eläkeikään saakka. (Työhyvinvointia työsuojelun yhteistoiminnalla 2014, 9-10; Työhyvinvointia hyvinvointityöhön 2011, 6-7; Manka M-L 2016, luku 3.1.)

3.1 Kuormittavuus

Ihmisen hyvinvoinnille on tarpeellista saada sopiva määrä kuormitusta, mutta terveydellisiä haittoja voi aiheuttaa niin liian vähäinen kuin liian suurikin kuormitus. Työ, työympäristö sekä työntekijän yksilölliset ominaisuudet ovat kaikki työkuormitukseen vaikuttavia tekijöitä. Usein toistuvat yksipuoliset työasennot ja -liikkeet sekä voimankäyttö ovat niitä fyysisiä kuormitustekijöitä, jotka erityisesti lisäävät työhön liittyviä tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Työntekijän hyvinvoinnille välttämätöntä on muistaa riittävä palautuminen työstä. (Ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet 2010, 3.)

Ravintola-alan työ kuormittaa työntekijää kokonaisvaltaisesti kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla, eli niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Fyysisen osa-alueen kannalta ajateltuna työ on monipuolista ja vaihtelevaa, mutta kuitenkin aikajoin hyvin vaativaa. Työ sisältää paljon kävelyä tai seisomista, nostamista, kantamista, yksipuolisia työliikkeitä ja hankalia työasentoja. Osa työtehtävistä ja -liikkeistä toistuvat todella usein. Nostelua voi olla runsaasti varsinkin kuormia purkaessa. (Mts. 3.)

Ravintola-alan työn haasteita ovat jatkuvan seisomisen ja kävelyn eli jalkojen päällä olo. Sen lisäksi työpaikalla vallitseva kiire sekä joissain työympäristöissä kuumuus, veto ja melu. Myös asiakaspalvelu tilanteissa voi tulla paljon kurottelua, varsinkin tarjoillessa juomia tiskin yli. Työhön kuuluu sekä juomakorien nostamista että siirtämistä. Baarityöskentely sisältää usein paljon yläraajojen kohoasennossa pitoa esim. hanaoluen laskussa ja vitriinejä täytettäessä. Viimeisimmäksi ei pidä unohtaa, että ravintola-alalla varsinkin ruuhka aikaan työn tauotus ja säätely voi olla hankalaa. Työrytmiä määrääkin keskeisesti asiakkaiden määrä. (Mts. 3-4.)

Säännöllinen yötyö, vuorotyö ja epäsäännölliset työajat voivat vaikuttaa terveyteen haitallisesti. Siksi onkin hyvin tärkeää, että työterveyshuollon terveystarkastuksissa seurataan näiden seikkojen vaikutusta työntekijän terveyteen. Ylikuormituksen merkkejä voivat olla kivut, kolotukset ja säryt sekä väsymys, unihäiriöt, saamattomuus ja ärtyneisyys. (Mts. 3.)

Fyysinen kuormitus

Elimistö kuormittuu monin eri tavoin ja eri osa-alueilta riippuen käytetyistä lihasryhmistä, tuotetusta voimasta sekä fyysisen aktiivisuuden kestosta. Tyypiltään raskas tai keskiraskas pitkäkestoinen liikkuva työ aiheuttaa energeettistä kuormitusta, jonka tapahtuessa hengitys- ja verenkiertoelimistö kuormittuu työstä. Nopea uupuminen tapahtuu kuormittumisen kasvaessa niin suureksi, että verenkiertoelimistö ei pysty kuljettamaan riittävästi happea lihaksiin. Tämä elimistön energiavarojen vähentyminen aiheuttaa pitkällä aikavälillä toiminnan rajoittumista. Suurta voimaa vaativat tehtävät kuormittavat yksittäisiä lihaksia todella paljon (Launis, Lehtelä 2011, 71.) esimerkkinä tästä baarityöskentelyssä oluttankkien nosto sekä festivaalibaarissa lavojen siirtäminen. Lihakset, jänteet ja nivelet voivat vaurioitua, kun voimat mitä edellytetään työssä ylittää kesto- sekä voimantuottokyvyn, tämä lisää myös tapaturma-alttiutta. Jänteiden ja niiden ympäriskudosten liiallinen kuormitus tapahtuu vähitellen kohutuuttomassa yksitoikkoisessa toistorasituksessa. (Launis, Lehtelä 2011, 71.)

Kuorma-kuormittuneisuus -malli

Työtä tehdessään työntekijä on jatkuvassa vuorovaikutuksessa työtehtävän, työympäristön ja niihin liittyvien koneiden ja laitteiden kanssa. Näistä vuorovaikutuksellista tekijöistä aiheutuvaa työn kuormittavuutta tarkastellaan niin henkisenä, kuin ruumiillisenakin (verenkierto- ja hengityselimistö sekä tuki- ja liikuntaelimistö) ilmiönä. Tähän työn kuormittavuuden tarkasteluun on luotu kuorma kuormittuneisuus -malli (Kuvio 2), joka auttaa havainnollistamaan työssä kuormittumisen tekijöitä. (Silanpää 2011, Kuormittumisen seuraukset.)



Kuvio 2 Kuorma-kuormittuneisuus -malli

Kuormittuneisuus mallissa on neljä eri tasoa, joista ilmenee kuormituksen eri tason ja asteet:

Taso 1 on niin sanottu tekninen taso, millä työtehtävien kuormitustekijöitä tarkastellaan työalan, valitun tuotantotekniikan ja vallitsevan tekniikan tason kautta. Lopulliseen työkuorman muotoutumiseen vaikuttaa työtehtävien moninaisuus esimerkiksi työkohde sekä sen suunnitteluvaiheessa tehtävät päätökset ja valinnat. Lisäksi ympäristötekijät vaikuttavat työkuorman muotoutumiseen. (Mts. Kuormittumisen seuraukset.)

Taso 2 on työjärjestelytaso, jonka perusajatuksena on, että sama työnkuva kuormittaa eri tavalla eri tilanteissa. Esimerkiksi työkierto, urakkatyö sekä työn laajentaminen ovat usein tilanteita, joissa kuormittavuus vaihtelee saman työtehtävän sisällä. (Mts. Kuormittumisen seuraukset.)

Taso 3 on inhimillinen taso, joka tarkoittaa, että sama kuormitus eri henkilöillä saa aikaan erilaista kuormittumista. Työntekijän kuormittumista säätelee mm. työ- ja toimintakyky, työtapa, stressin sietokyky, sukupuoli, ammatillinen osaaminen, antropometria sekä ikä. (Mts. Kuormittumisen seuraukset.)

Taso 4 on aikataso, jonka mukaan kuormittaminen voi olla kertaluontoista kuin jatkuvaakin. Kuormittuminen voi toistua varsinkin vaihe- ja toistotyöissä hyvin lyhyinä samankaltaisina toistoina. Kuormittuminen näkyy ajan kanssa esimerkiksi elimistöllisinä muutoksina, niin henkisinä kuin ruumiillisina tuntemuksina kuin työsuorituksen muutoksina määrässä ja laadussa. (Mts. Kuormittumisen seuraukset.)

3.2 Työturvallisuus

Työympäristön vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi on työturvallisuuden perusta ja sen päivittämisestä on huolehdittava. (Ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet 2010, 2).

Työympäristö on toimiva silloin, kun siellä pystytään keskittymään itse työntekoon ja kaikki sujuu. Tämä tarkoittaa turvallista liikkumis- sekä työskentely-ympäristöä työntekijälle. Töiden tulee siis olla organisoitu parhaalla mahdollisella tavalla. Kun luodaan hyvää työympäristöä, tulee usein myös omaa käyttäytymistään muuttaa. Kaikien tulee käyttäytyä hyvin, ketään ei syyllistetä, ristiriidat selvitetään, toisia kuunnellaan ja tiedot jaetaan. Työsuojelun pääpointti onkin työympäristön kehittäminen ja turvallinen käyttäytyminen. Työympäristön voi määritellä työsuojelun näkökulmasta neljän eri tekijän kautta (Mertanen 2015, 12-13.):

1. Työturvallisuuden tulee kattaa niin työperäisten sairauksien sekä tapaturmien ennaltaehkäisy, että fyysisen ja psyykkisen työympäristön.
2. Työntekijän työn terveellisyys liittyy läheisesti toiminta- ja työkykyyn.
3. Työssä jaksamiseen sekä viihtyvyyteen vaikuttaa laajalti sosiaalinen ja psyykkinen hyvinvointi, oikeudenmukaisuus sekä tasa-arvo.
4. Suuri osa työoloja ja niiden muutoksia on palvelusuhteen ehdot kuten työaika, lomat sekä palkkaus. (Mts. 12.)

Työtapatumat

Ravintola-alalla yleisimmät työtapaturmat liittyvät kompastumisiin sekä liukastumisiin. Lisäksi ongelmana on kompastumisen riski esimerkiksi painavia taakkoja kantaessa, johon on yleisimmin syynä se, ettei järjestyksestä ja siisteydestä ole huolehdittu kunnolla. Tämän lisäksi ravintola-alalla putoavien esineiden aiheuttamat vammat ovat tyypillisimpiä työtapaturmia. (Mts. 5).

4 Ergonomia

Termi ergonomia pohjautuu kreikan kielen sanoista *ergo* = työ ja *nomos* = luonnonlait. Ergonomia on osaamisalue, mikä käyttää tietoa, menetelmiä, teoriaa ja periaatteita hyvinvoinnin suunnitteluun. (Launis, Lehtinen 2011, 19.) Termi myös usein suomenmennetaan sanaksi työtiede. Ergonomia termi onkin niin laaja käsite, että sille on määritelty kolme osa-aluetta, jotka ovat fyysinen ergonomia, kognitiivinen ergonomia ja organisatorinen ergonomia. Ergonomiasta löytyy monta eri määritelmää, mutta niiden keskeinen sisältö on aina sama:

Ergonomia on ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutuksen tutkimista ja kehittämistä ihmisen hyvinvoinnin ja järjestelmän suorituskyvyn parantamiseksi. (Launis, Lehtelä 2011, 19.)

Työympäristö, työ ja työvälineet sekä muu toimintajärjestelmä mukautetaan ergonomian avulla vastaamaan työntekijän tarpeita ja ominaisuuksia. Organisaation häiriötöntä toimintaa sekä työntekijän kokonaisvaltaista terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta parannetaan ergonomian avulla. (Mts. 19.) Ergonomia on siis keskeinen käsite, joka vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin helpottamalla heidän jokapäiväistä työntekoaan.

Ensisijaisesti ergonomian kautta pyritään kehittämään työprosesseja sekä työhön liittyviä teknisiä ratkaisuja, toisin sanoen työjärjestelyt, työpaikan fyysikaalinen ympäristö, tilat sekä kalusteet kuuluvat näiden kehittämiskohteiden piiriin. (Mts. 21.) Teoriassa tämä tarkoittaa sitä, että pyritään säätämään tason oikealle korkeudelle sekä

esimerkiksi sijoitetaan tavarat niin ettei työntekijä joudu tarpeettomasti nostamaan painavia esineitä korkealle tai ottamaan niitä sieltä alas. Tämä on kuitenkin välillä hyvin hankala toteuttaa käytännössä festivaaleilla, sillä esimerkiksi työtasot eivät ole säädettäviä. Työtasot onkin usein miten mitoitettu keskipituisille, jolloin ne ovat liian matalia tai korkeita osalle työntekijöistä. Myös työskentely tilaa on työympäristössä rajallisesti, johtuen siitä, että työpiste usein koostuu teltasta ja liikuteltavista työtaisoista. Tästä johtuen esimerkiksi painavat tankit sijoitetaan usein päällekkäin, mikä laittaa työntekijän väkisinkin tilanteeseen, jossa tankkeja vaihdettaessa painavia esineitä on nostettava korkealle. Tätä tulisivikin välttää ja yrittää löytää ratkaisut, jotka palvelisivat kaikkia.

Suomen lakiin on tehty erikseen säädöskokoelma työturvallisuuteen liittyen. Siinä otetaan kantaa moneen eri työturvallisuuden osa-alueeseen, ja yksi iso osa onkin ergonomia. Laissa on otettu kantaa tarkasti mm. työtiloihin, apuvälineisiin ja työterveyteen.

Työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Niiden tulee mahdollisuuksien mukaan olla siten säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Lisäksi on otettava huomioon, että:

1) työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa;

2) työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein;

3) terveydelle haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, milloin niitä ei voida välttää tai kevennättää apuvälinein; ja

4) toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 24§.)

Työhyvinvoinnin sekä -turvallisuuden kannalta on hyvin tärkeää, että työympäristössä on tarpeeksi tilaa työn tekemiseen sekä mahdollisuus varioida työasentoaan.

On myös pyritään välttämään työasennon toistoa, josta aiheutuu työntekijälle toistorasitusta. Myös työssä mahdollisesti käytettävien apuvälineiden tulee olla saatavilla tarvittaessa keventämässä työtä, ja jos nostamista ei kuitenkaan voida välttää on siitä tehtävä mahdollisimman turvallista.

Ergonomian historiaa

Ergonomian alkuperä on nähtävissä jo 1800-luvun lopun tutkielmissa, jotka käsittelevät työasentoa ja istumista. Itse työntutkimus syntynä voidaan pitää 1900-luvun alkupuolta, jollain alettiin kiinnittää huomiota työmotivaation kuin työväsämyksen tutkimiseen. Kuitenkin vasta toisen maailmansodan jälkeen lähti liikkeelle ergonomian perusmuotojen voimallinen kehitys. Kehityksen myötä syntyikin kaksi päälinjaa, joita on ajan saatossa pyritty yhdistämään. (Launis, Lehtelä 2011, 26.)

Toisen päälinjan nimeksi tulikin Human factors, sen Pohjois-Amerikkalaisten juurten takia. Tämä tutkimus- ja toimintalinja painottaa teknisten järjestelmien sekä laitteiden kehittämistä. Human factors engineering kääntyykin suoraan suunnitteluksi, jossa otetaan huomioon inhimilliset tekijät. Puolestaan toiseksi päälinjaksi muotoutui työtieteet ja työnmuotoilu, jonka syntyperäksi mielletään Eurooppa. Kuormittumisen säästelyä ja kuormituksen optimaalisen tason etsiminen korostuu eurooppalaisessa ergonomia ajattelussa. Jos tämän päälinjauksen ideologiaa mietitään nykyisen yhteiskunnan kautta, voidaan sen katsoa korostavan työsuojelua, työterveyttä ja työviihtyvyyttä. Kuitenkin aikanaan tämän päälinjauksen lähtökohtana oli hyväksyttävän terveysriskien rajoissa maksimoida ihmistyötä. (Mts. 26-27.)

4.1 Fyysinen ergonomia

Fyysinen ergonomia tarkoittaa työvälineiden, työpisteiden, työmenetelmien sekä fyysisen työympäristön suunnittelua. (Launis, Lehtinen 2011, 20.) Fyysinen ergonomia koskee ihmisen anatomiallisia, antropometrisiä, fysiologisia sekä biomekaanisia ominaisuuksia, sillä ne liittyvät fyysiseen aktiivisuuteen. Tärkeitä aiheita ovat työasennot,

toistuvat liikkeet, työperäiset tuki- ja liikuntaelinten häiriöt, turvallisuus ja terveys. (Definitions and domains of ergonomics 2018.)

4.2 Kognitiivinen ergonomia

Kognitiivinen ergonomia tarkoittaa järjestelmien ja niiden käyttöliittymien (esimikiksi ohjainen sekä näyttöjen) ja tiedon esittämistapojen suunnittelua. (Launis, Lehtinen 2011, 20.) Kognitiivinen ergonomia koskee henkisiä prosesseja, kuten muistia, havainnointi-, päättely- sekä motorisia kykyjä, sillä ne vaikuttavat ihmisen sekä muiden elementtien välisiin vuorovaikutuksiin. Tärkeitä aiheita ovat henkinen työmäärä, päätöksenteko, suorituskyky, ihmisen ja tietokoneen välinen vuorovaikutus, ihmisten luotettavuus, työstressi ja koulutus, koska ne voivat liittyä ihmisen järjestelmäsuunnitteluun. (Definitions and domains of ergonomics 2018.)

4.3 Organisatorinen ergonomia

Organisatorinen ergonomia tarkoittaa työprosessien, työaikajärjestelyiden, henkilöstön sekä kokonaisuuksien ennakkoon suunnittelua, että toiminnan, yhteistyön ja tuotannon kehittämistä. (Launis, Lehtinen 2011, 20.) Organisatorinen ergonomia koskee sosioteknisten järjestelmien optimointia, mukaan lukien organisaatorakenteet, toimintatavat ja prosessit. Keskeisiä aiheita ovat viestintä, miehistön resurssien hallinta, työn suunnittelu, työajan suunnittelu, tiimityö, osallistuva suunnittelu, yhteisöllinen ergonomia, yhteistoiminta, uudet työparadigmat, virtuaaliorganisaatiot, etätö ja laadunhallinta. (Definitions and domains of ergonomics 2018.)

5 Festivaalit ilmiönä

Sen sijaan että tapahtumat olisivat nautinto lähtöisiä (hedonistisia), resursseja kuluttavia tai massiivisen määrän jätettä tuottavia tapahtumia. On niillä potentiaalia olla malli esimerkkejä harmoniallisesta tasapainosta aktiviteettia, resurssien käyttöä ja mahdollisimman pientä ympäristövaikutusta. (Jones 2010, 3.) Tapahtumia voi määrittellä kahdesta näkökulmasta, joista toinen on asiakaslähtöinen ja toinen tapahtumajärjestäjälähtöinen (Van Der Wagen & White 2010, 3).

Asiakaslähtöisestä näkökulmasta tapahtuma on mahdollisuus rentoon, sosiaaliseen tai kulttuurilliseen kokemukseen normaalin arjen ulkopuolella, ja se ylittää jokapäiväiset kokemukset (Mts. 4).

Tapahtumajärjestäjän näkökulmasta tapahtuma on kertaluontoinen tai harvoin järjestettävä tapahtuma sponsoroivan tai järjestävän elimen tavanomaisten ohjelmien tai toimintojen ulkopuolella (Mts. 3).

Tapahtumille ominaista on, että ne ovat usein kertaluontoisia kokemuksia niihin osallistuville ja yleensä kalliita järjestää. Vaikka ne yleensä sijoittuvat lyhyelle aikavälille, vaativat ne pitkää ja huolellista suunnittelua. Tapahtumat järjestetään yleensä vain kerran, mutta on kuitenkin olemassa paljon tapahtumia, jotka järjestetään vuosittain. Tapahtumat sisältävät suuren määrän riskejä, mukaan lukien turvallisuuteen sekä talouteen liittyvät riskit. Tapahtumanjärjestäjät ovatkin yleensä nähneet paljon vaivaa tapahtuman eteen, joten heillä on suuret odotukset niin sen onnistumisen kuin sujuvuudenkin kannalta. (Mts.3.)

Monet tapahtumat ovat turvallisuuden kannalta hyvin riskialttiita, esimerkiksi jalkapallo-otteluissa ja konserteissa saadut vammat ja tapaturmat voivat joskus vahingoittaa vakavasti. Tapahtumat ovat myös yleisesti erittäin kalliita, ja ne vaativat lyhyessä ajassa järjestäjältä paljon rahaa. Ne sisältävät myös suuren määrän epävarmuutta, verrattuna normaaliin bisnekseen. Ne ovat kuitenkin hyviä tulonlähteitä kaupungille, jossa ne järjestetään, sillä tapahtumat tuovat usein paljon turismia tapahtuma-alueelle. (Mts. 2-4.)

5.1 Mitä, missä ja milloin

Tapahtumia järjestettäessä on tärkeää miettiä ennakkoon, milloin ja missä se järjestetään sekä miten kävijät pääsevät paikalle. Päivämäärän päättäminen on yksi pääpointeista tapahtuman menestymisen kannalta, on tärkeää miettiä mitä muita vaihtoehtoisia tapahtumia valittuna päivämääränä on tarjolla, jotta suurin mahdollinen määrä kävijöitä pääsee paikalle. Päivämäärää päätettäessä tulee huomioida esimerkiksi koulujen lomat, pyhäinpäivät, uskonnolliset juhlat, isot urheilutapahtumat sekä muut isot tapahtumat. On myös muistettava, että sijainti voi olla tekijä mikä joko ”tekee tai tuhoaa” tapahtuman. Näiden tekijöiden lisäksi on tärkeää ottaa huomioon myös tapahtuman kohderyhmä. (Allen 2000, 24-37.)

Tapahtuman konseptia arvioidessa tulee ottaa huomioon seuraavat neljä aikaan liittyvää tekijää, jotka ovat

- 1) Sesonki
- 2) Viikonpäivä
- 3) Vuorokaudenaika
- 4) Kesto

Yleisesti ottaen keskitalvella järjestettävät tapahtumat keräävät hyvin vähän kävijöitä, kun taas kevään ja kesän tapahtumat ovat niin suosittuja, että ne myydään usein miten loppuun. Näihin tapahtumiin halukkaita kävijöitä olisi enemmän kuin mitä lippuja voidaan myydä. Myös tapahtuman kesto tulee ottaa huomioon, sillä moni päiväinen tapahtuma asettaa omat haasteensa varsinkin tapahtuma-alueen ylläpidossa. Ongelmia voi tuottaa mm. alueen siisteyden ylläpitäminen sekä myytävien tuotteiden riittävyys. (Van Der Wagen, White 2010, 30.)

5.2 Eettiset ongelmat

Alan eettisiä käytänteitä tulee miettiä tarkoin tapahtumaa järjestettäessä. Tilanteita, joissa eettisiä periaatteita tulee miettiä ovat mm. menettelyt palkkion maksuissa, vaihtolovelvollisuus sekä alihankkijoita valitessa on tärkeää varmistaa että he täyttävät vaaditut standardit/vaatimukset. Eettisiä periaatteita tulee myös kunnioittaa miettiessä vapaaehtoisten hyödyntämistä, hinnoittelua, mahdollista sisäänpääsymaksua sekä tapahtumapaikkaa varatessa. On myös tärkeää, että tapahtuma-alueella on selkeät säännöt kävijöiden käytöstä koskien, varsinkin jos tapahtumaan on pääsy alle 18-vuotiailla. Lipunmyyntiä järjestettäessä on tärkeää, ottaa tilan koko huomioon suhteessa lippujen määrää, jottei tapahdu niin sanottua ylibuukkausta. (Van Der Wagen, White 2010, 17.)

Tapahtumaa järjestämisen eettisiä periaatteita pohtiessa The International Special Events Society (ISES) on tehnyt kattavan muistilistan tapahtumanjärjestäjille.

- Edistä ja rohkaise korkeinta tasoa eettisyydestä samalla kun ylläpidät korkeaa ammattitasoa.
- Pitää pyrkiä parhaaseen mahdolliseen ammatilliseen tasoon tekemällä johdonmukaisia ja hyväksyttäviä standardit ylittäviä päätöksiä.
- Käytä vain ja ainoastaan laillisia ja eettisesti hyväksytyjä keinoja kaikessa toiminnassa.
- Suojella yleisöä petoksilta ja kaikilta epäoikeudenmukaisilta käytännöiltä ja edistää kaikkia ammatillisesti luotettavia käytäntöjä.
- Ylläpitää riittävää ja asianmukaista vakuutusturvaa kaikessa liiketoiminnassa.
- Ylläpidetään alan standardien mukaista turvallisuutta ja hygieniaa.
- Tuotetaan todenmukaista ja tarkkaa informaatiota.
- Tulee käyttää kirjallistasopimusta, jossa kerrotaan kaikki palvelut, tuotteet, esitykset ja odotukset sekä kaikki muu tärkeä informaatio. (Mts. 18.)

5.3 Tapahtumatyöntekijät

Vuokratyöntekijöitä tarvitseva työnantaja tekee sopimuksen vuokratyöntekijöitä välittävän yrityksen kanssa. Näin ollen vuokratyösuhteessa onkin kolme eri osapuolta, jotka ovat vuokrayritys, työntekijä sekä käyttäjäyritys. Samaan työlainsäädäntöä sovelletaan niin vuokratyöhön kuin muihinkin työolosuhteisiin. Myös nimenomaan vuokratyötä koskevia säädöksiä on kirjattu työsopimuslakiin kuten ”lain soveltaminen vuokratyössä”. (Vuokratyö 2016.)

Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä. Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. Työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. (L738/2002, 3 §)

Vaikka vuokratyösuhteessa on periaatteessa kolme eri osapuolta, on siitä huolimatta vuokratyöyritys työntekijän virallinen työnantaja, näin ollen se myös maksaa työntekijän palkan. Työ tehdään kuitenkin käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa. Vuokratyövoimaa ei kuitenkaan pelkästään käytä yritykset vaan vuokratyövoimaan palkkaa myös eri säätiöt, järjestöt, seurakunnat, kuntayhtymät, kunnat ja valtio. Vähimmäisehdot vuokratyösuhteessa perustuvat työlainsäädäntöön ja työehtosopimukseen, joka on työssä sovellettava. Vaikkei sitovaa työsuhdetta olisi, on työehtojen oltava kohtuullisia ja työn määräaikaisuus tulee olla perusteltavissa lainmukaisesti. Vuokratyöntekijän tulee saada työsuhteen ehdot kirjallisena, riippumatta työsuhteen pituudesta. Niin nämä ehdot, kuin virallisen työtodistuksenkin vuokratyöntekijälle toimittaa hänet palkannut taho, vuokratyöyritys. (Vuokratyö 2016.)

Yksittäinen vuokratyöntekijä voi olla yhtäaikaaisesti usean käyttäjäyrityksen palveluksessa, vaikka hän työskentelisi vain yhdessä vuokratyöyrityksessä. Työssä ollessa käyttäjäyritys johtaa työn tekoa, vaikka työnantajasi on vuokratyöyritys. Myös vuokratyöntekijä ansaitsee vuosilomaa sekä eläkettä tekemästään työstä samalla tavalla kuin muistakin työsuhteista. Vuokratyöntekijä on oikeutettu myös perhevapaisiin. Työsuhteessa vuokratyöntekijän työn terveellisyydestä sekä turvallisuudesta vastaa käyttäjäyritys. Työntekijä tulee saada riittävästi informaatiota työhön liittyvistä vaara- sekä haittatekijöistä ja mahdollisesti niiden vaatimista työsuojelutoimenpiteistä. (Mts.) Kaikki Smile henkilöstöpalveluiden kautta festivaaleilla käytettävät tapahtumatyöntekijät ovat nimenomaan vuokratyöntekijöitä.

6 Tutkimustulokset

Tämän otsikon alle avaan tutkimuskyselystä sekä työympäristön havainnoinnista saatuja tuloksia. Tutkimuskysely lähetettiin kokonaisuudessaan noin tuhannelle työntekijälle ja lopullisia vastauksia saatiin 98 työntekijältä. Valitettavasti tuhannesta vastaajasta vain noin 650 työntekijää työskenteli vuoden 2018 aikana tapahtumatyöntekijänä, minkä vuoksi ei voida sanoa varmaksi, että kaikki vastaukset koskevat juuri vuoden 2018 työolosuhteita. Kyselyssä oli kokonaisuudessa kaksikymmentäkuusi kysymystä, mutta analysoin tässä tutkimuksessa noin kolmeatoista (13) kysymystä sekä niistä saatua dataa. Tämän valinnan tein siksi että näistä kysymyksistä saan vastauksia suoraan tutkimuskysymyksiini. Myös toimeksiantajani oli halunnut lisätä tutkimuskyselyyni muutamia yritystä koskevia avoimia kysymyksiä, joista saaduista vastauksista ei ole hyötyä tässä tutkimuksessa, sillä ne eivät käsittele tämän opinnäytetyön tutkimuksen aiheita. Tutkimuskysely sisältää niin avoimia kuin monivalintakin kysymyksiä.

Kaikki tutkimuksen kysymykset käsittelevät vuoden 2018 työolosuhteita. Vastaajia oli yhteensä 99, mutta vastauksista huomioidaan 98, sillä yksi vastaaja on pelkkä testaus, jonka tekijä ei valinnut kysymyksiin mitään vastausvaihtoehtoja. Koska vastaa-

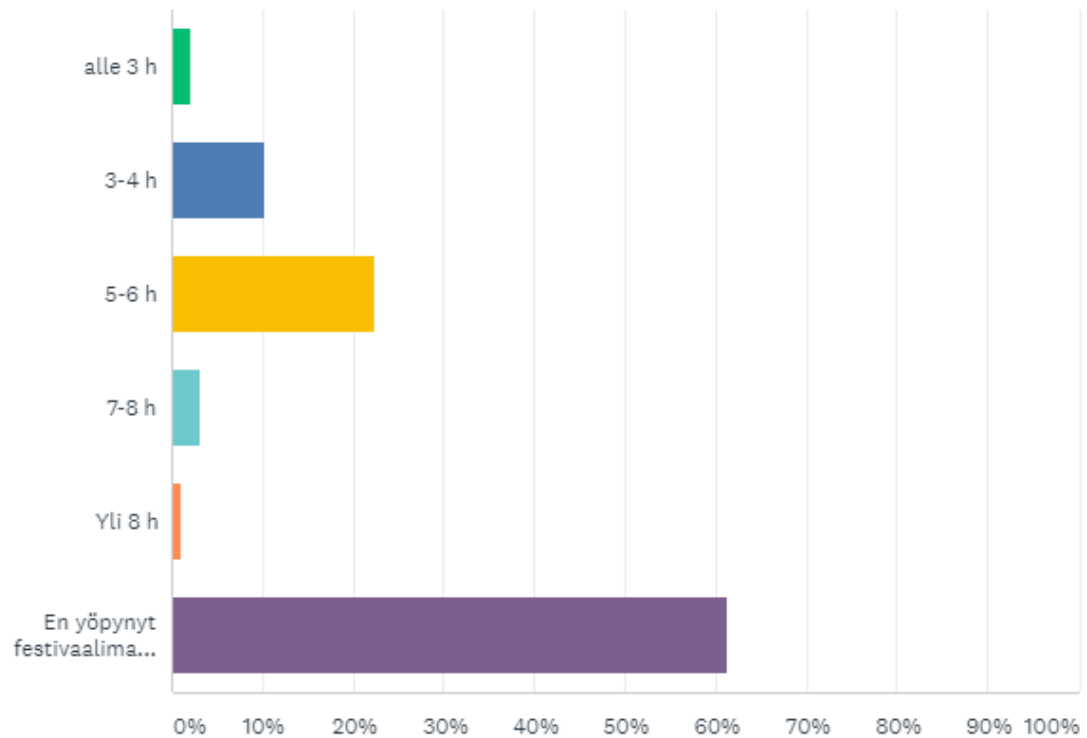
jien määrä on lähes sata ihmistä (n=98), voidaan opinnäytetyössä käytettävät vastaajien prosenttimäärät lukea lähes suoraan vastaajien kappalemääräksi. Liitin opinnäytetyöhöni kahdeksan (8) diagrammia havainnollistamaan tuloksia. Koin näiden diagrammien antavan vastauksia tutkimuskysymyksiini, jotka olivat ”Miten festivaalityö kuormittaa työntekijää?”, ”Miten festivaalityöntekijä pystyy tauottamaan työnsä?” ja ”Miten työntekijät itse kokevat työhyvinvointinsa?”.

Jaottelin tutkimuksessa käyttämäni kysymykset tutkimuskysymyksiini mukaan kolmeen eri ryhmään: festivaalityön kuormittavuus, työn tauottaminen ja työntekijöiden oma tyytyväisyys. Laitoin kyselyn alkuun muutaman yleisen kysymyksen, joilla keräsin vastaajista tietoja esimerkiksi heidän iästään, sukupuolestaan sekä siitä, kuinka monilla festivaaleilla he ovat työskennelleet kesän 2018 aikana. Näiden peruskysymysten pohjalta sain tietää, että 98 vastaajassa oli 77 (79 %) naista ja 21 (21 %) miestä. Vastaajien suurin ikäryhmä painottui selkeästi alle 30-vuotiaisiin, ja suurin ikäryhmä vastaajien keskuudessa olikin 18 - 25-vuotiaat (57 %). Vähiten vastaajia kuului ikäryhmiin alle 18-vuotiaat (3 %) sekä yli 40-vuotiaat (11 %).

Suurin osa vastaajista eli noin puolet (44 %) oli kesän aikana työskennellyt yksillä festivaaleilla. Vähiten (3 %) vastauksia saatiin ihmisiltä, jotka olivat työskennelleet 8 - 9 festivaaleilla kesän aikana. Loput vastaajat jakautuivat kahteen eri vaihtoehtoon: niihin, jotka olivat työskennelleet 2 - 3 festivaalilla ja niihin, jotka olivat työskennelleet 4 - 5 festivaalilla. Vain kuusi ihmistä kertoi työskennelleensä 6 - 7 festivaalilla.

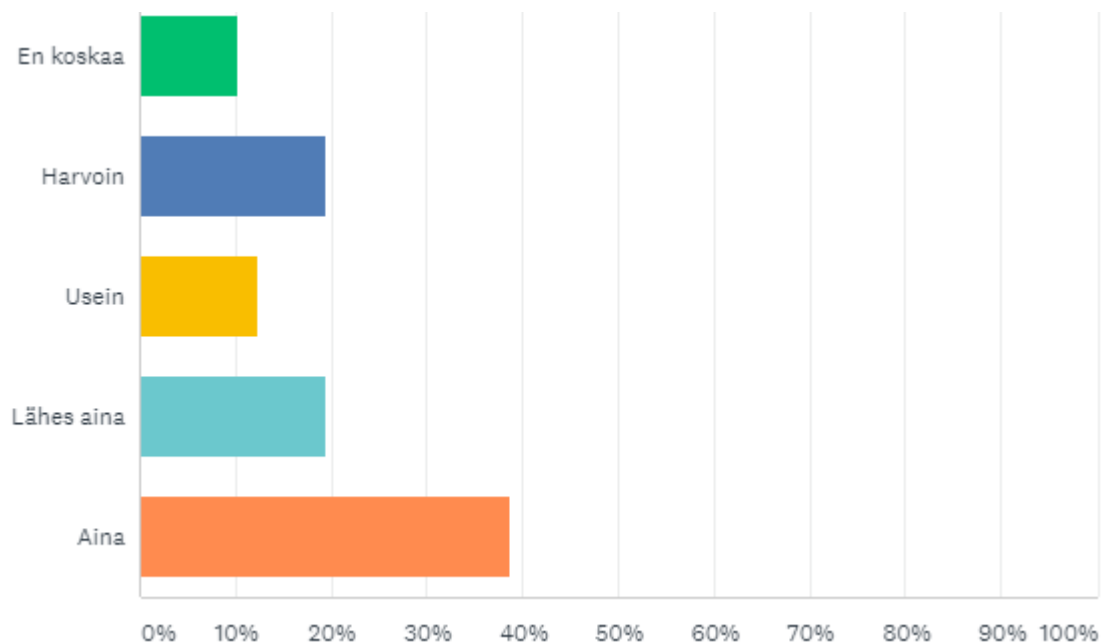
6.1 Kuormittavuus

Diagrammissa (Kuvio 2) selvennetään tapahtumatyöntekijöiden yöpymisjärjestelyjä tapahtuman aikana. Kysymyksessä rajataan pois kaikki ne työntekijät, jotka eivät yöpyneet Smile Henkilöstöpalveluiden tarjoamassa majoituksessa. Kaikkiaan tähän kysymykseen vastanneita työntekijöitä on 98 kpl, ja heistä yli puolet (61 %) yöpyi muualla kuin festivaalimajoituksessa. Kokonaisuudessaan tähän tutkimukseen vastanneista työntekijöistä on kesän aikana yöpynyt festivaalimajoituksessa 38 ihmistä. Heistä suurin osa eli 22 ihmistä (22 %) ilmoittaa nukkuneensa yön aikana 5 - 6 tuntia. Puolestaan ääripään vastauksia tuli vähän. Vain kaksi työntekijää (2 %) kertoi nukkuneensa 3 tuntia, ja yksi (1 %) ainoa työntekijä kertoi nukkuneensa enemmän kuin 8 tuntia.



Kuvio 3. Jos yöpyit festivaalijärjestäjän/Smilen tarjoamassa majoituksessa työvuorojesi ohella, kuinka monta tuntia keskimäärin nukuit?

Kysymys nro 13 on diagrammissa kuvattuna, se selventää tapahtumatyöntekijöiden ruokailujen (lämmin ruoka) määrä työpäivän aikana. Kysymykseen vastanneiden työntekijöiden mielipiteet ovat hajonneet melko tasaisesti. Reilu kolmas osa (39%) vastaajista kertoo syöneensä aina lämpimän ruuan työpäivän aikana. Vain kymmenes (10 %) vastaajaa kertoo, etteivät he koskaan syöneet lämmintä ruokaa työpäivän aikana. Loput vastaukset ovat jakautuneet melko tasaisesti kahdenkymmenen vastaajan joukkoihin, jotka ovat valinneet vastausvaihtoehdoista joko harvoin, usein tai lähes aina syöneensä lämpimän ruuan työpäivän aikana.



Kuvio 4. Söitkö työpäivän aikana yleensä lämpimän ruuan?

Työympäristö

Tutkimuskyselyssä oli myös ergonomiasta käsittelevä kysymys. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden mielipiteitä tapahtumatyöntekijöiden työpisteiden ergonomiasta, ”Koitko että työympäristösi oli ergonominen? Selitä”. Kysymys oli avoin, jotta työntekijät pääsivät itse kertomaan, miten he kokevat ergonomian ja mitkä asiat työpisteellä vaikuttavat siihen. Kaiken kaikkiaan avoimia vastauksia tuli yhteensä 98, ja niistä tehtiin yhteenveto. Vastauksista kävi ilmi, että 59 vastaajaa on sitä mieltä, että työympäristö oli heidän mielestään ergonominen.

Kyllä koin, että työympäristö oli niin hyvä, kun voi vaan olla festareilla (Anonyymi, Tutkimuskysely).

Kuitenkin osa työntekijöistä, jotka kokivat ergonomian olevan kunnossa, kertoivat työpisteen maaston/alustan olleen epämukavan tuntuinen. Nämä vastaajat mainitsivat omien työkenkien auttaneen asiaa, varsinkin jos työntekijällä oli mahdollisuus vaihtaa työkenkiä kesken työvuoron.

Seisomatyö, joten jalkojen alle olisi ollut kiva saada joku parempi alusta (hiekkakenttä) onneksi olin viisas ja otin useammat kengät kotoa mukaan ja sain niitä vaihdettua (Anonyymi, Tutkimuskysely).

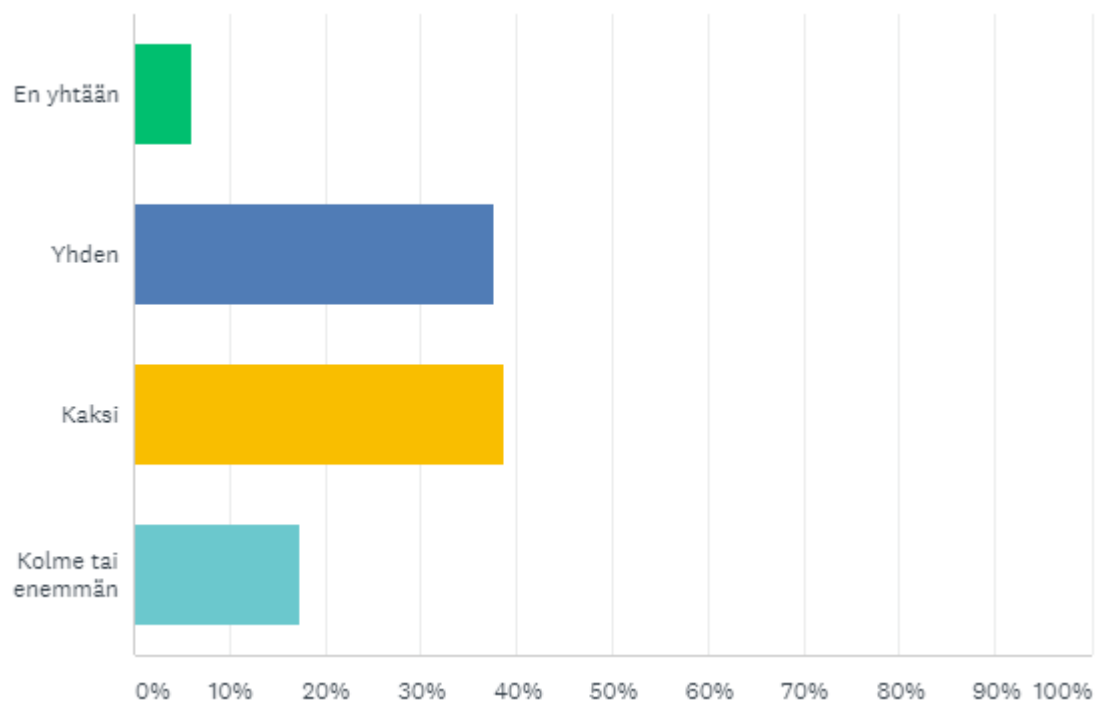
Puolestaan 40 vastaajaa koki, ettei työympäristö ollut heidän mielestään ergonominen, ja he perustelivat valintaansa kertomalla työpisteen epäkohtia. Usein mainittiin työtasojen olevan väärällä korkeudella, joko liian matalalla tai korkealla. Tämä mainittiin yhteensä 26 kertaa. Isoksi ongelmaksi koettiin myös työpisteen alusta/maasto. Tämä seikka mainittiin yhteensä 18 kertaa.

Työtasot olivat liian korkeat ja jääkaapista piti kurkotella ylähyllyn tavaroita nousemalla lavan päälle koko ajan. Maassa olisi voinut olla jokin pehmike muhkuraisen maan sijaan (Anonyymi, Tutkimuskysely).

Vastauksissa mainittiin myös muita ergonomiaan vaikuttavia epäkohtia, mutta ne olivat mainittu ainoastaan kerran, kuten esimerkiksi valaistus. Kuten ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet -oppaassa (2010, 4) kerrotaan, valaistuksen tulee olla riittävä. Varsinkin kassapisteillä työskennellessä voivat kohdevalaisimet olla tarpeen. Myös iän myötä luonnollinen näkö heikkenee ja valon tarve lisääntyy. (Ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet 2010, 4.)

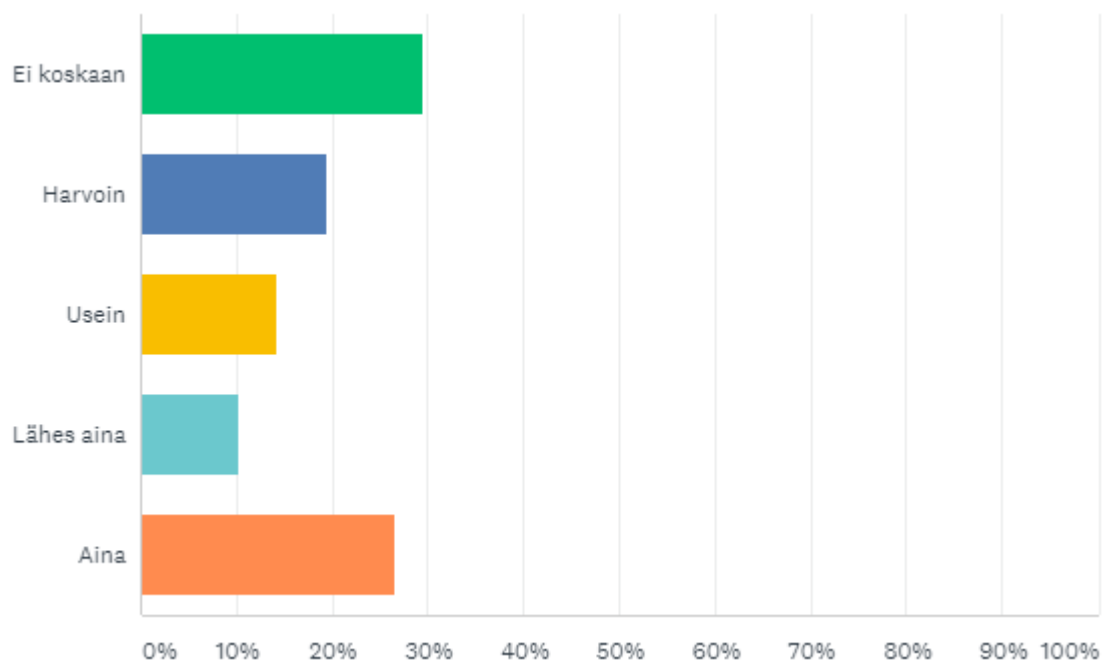
6.2 Työn tauottaminen

Kysymyksestä nro 15 tehdyn diagrammin (Kuvio 5) avulla havainnollistetaan työpäivän aikana pidettävien taukojen määrää mukaan lukien ruokatauko. Vastaukset ovat selvästi kohdistuneet kahteen keskimmäiseen vastausvaihtoehtoon, jotka ovat ”Yhden” sekä ”Kaksi” taukoa. Vastaajien määrä onkin lähes identtinen vastausten välillä. Yhteensä 37 työntekijää on kertonut pitäneensä yhden tauon, ja 38 työntekijää kertoi pitäneensä yhteensä kaksi taukoa työvuoron aikana. Kokonaisuudessaan nämä kaksi vastausvaihtoehtoa keräsivät siis 75 vastausta, joka yli 2/3 kaikista 98 vastaajasta. Kuitenkin kuusi (6 %) työntekijää kertoi etteivät he pitäneet ollenkaan taukoja, kun taas 17 työntekijää kertoivat pitäneensä jopa kolme taukoa tai enemmän.



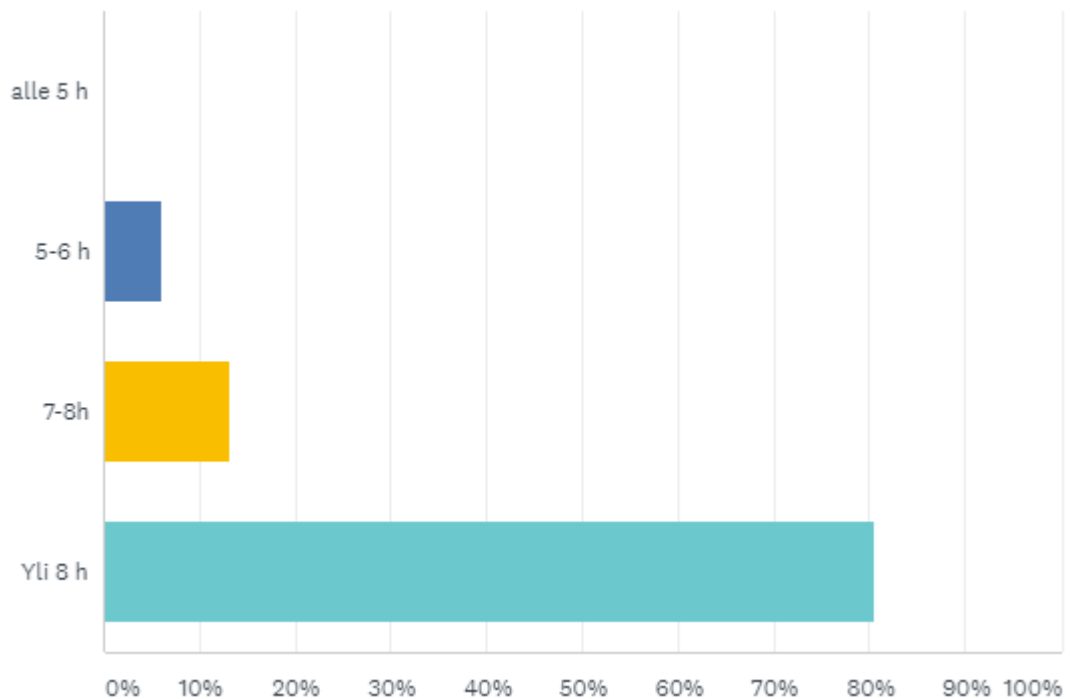
Kuvio 5. Kuinka monta taukoa keskimäärin pidit työpäivän aikana?

Kysymyksen nro 18 tarkoituksena oli selvittää tarkemmin tapahtumatyöntekijöiden levon määrää (Kuvio 6). Aiemmassa kysymyksessä selvitettiin, kuinka paljon työntekijät keskimäärin nukkuvat yöpyessään festivaalimajoituksessa. Tässä kysymyksessä puolestaan selvitetään, onko työntekijöillä ylipäätään alle 8 tunnin taukoja työvuorojen välissä. Tulokset ovat tällä kertaa jakautuneet suurimmaksi osaksi eri ääripäihin. Noin 1/3 (30 %) osa on valinnut vastausvaihtoehdon ”Ei koskaan”, joka tarkoittaa, ettei työpäivien välissä ei koskaan ollut vähintään 8 tunnin lepotaukoa. Puolestaan 1/3 (27 %) osa on valinnut vaihtoehdon ”Aina”, jolloin heidän mukaansa työvuorojen välissä on aina ollut vähintään 8 tunnin lepotauko. Viimeinen kolmannes vastaajista on jakautunut melko tasaisesti kolmen muun vastausvaihtoehdon välillä, jotka olivat ”Harvoin”, ”Usein” ja ”Lähes aina” alle 8 tunnin lepotaukoja.



Kuvio 6. Oliko työvuorojen välissä alle 8 tunnin lepotaukoja?

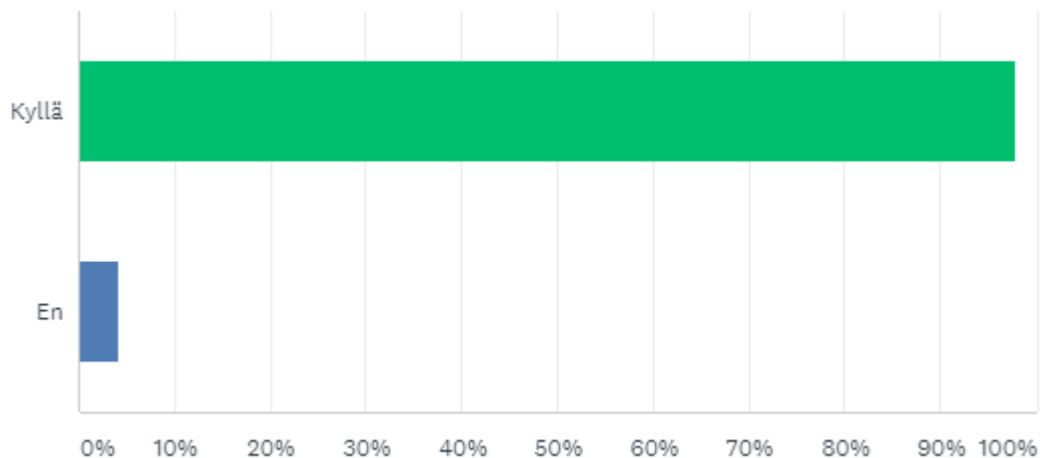
Kysymys nro 16 (Kuvio 7) oli tutkimuksessa osana aihetta ”miten festivaalityön saan tauotettua?”. Kysymyksellä haluttiin selvittää keskimääräinen tapahtumatyöntekijöiden työpäivän pituus. Vastaukset keskittyivät selkeästi yhteen vastausvaihtoehtoon, joka kertoi työpäivien kestäneen yli 8 tuntia. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi yhteensä 79 työntekijää, mikä on yli 80 % vastaajista. Toiseksi eniten työntekijät vastasivat työpäivien kestäneen 7 - 8 tuntia. Tämän vaihtoehdon valitsi noin 13 % vastaajista. Kuitenkaan kukaan tähän tutkimuskyselyyn vastanneista työntekijöistä ei kertonut työpäivän kestäneen alle 5 tuntia.



Kuvio 7. Kuinka pitkiä työpäiviä keskimäärin teit festivaaleilla?

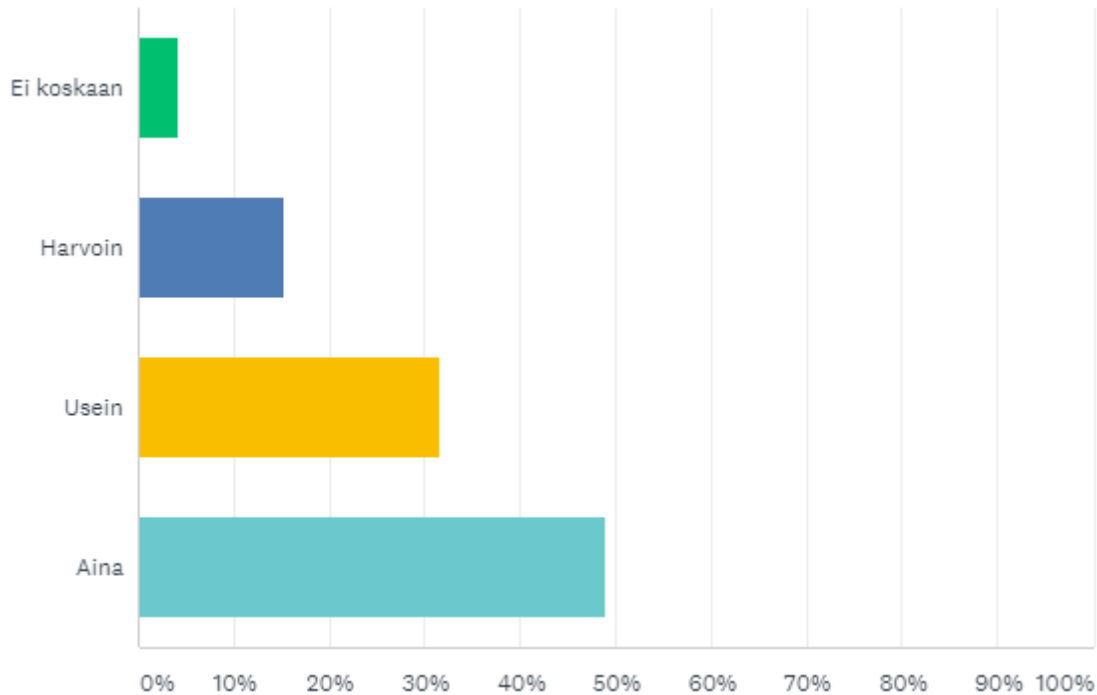
6.3 Työntekijöiden oma tyytyväisyys

Kysymys nro 19 (Kuvio 8) oli tutkimuksen yksi viimeisimmistä kysymyksistä, ja se kuului aihepiiriin ”Työntekijöiden oma tyytyväisyys”. Kysymys kuului: ”Olitko tyytyväinen työhösi festivaaleilla?”, ja siihen oli annettu vain kaksi vastausvaihtoehtoa, ”Kyllä” tai ”Ei”. Työntekijät valitsivat lähes poikkeuksetta vaihtoehdon ”Kyllä”, joka kertoo heidän olleen tämän kysymyksen perusteella tyytyväinen työhönsä. Tarkemmin sanoen 98% vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon. Vain neljä vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”Ei”, jolloin voidaan sanoa, että vain neljä ihmistä koki olevan tyytymätön työhönsä festivaaleilla.



Kuvio 8. Olitko tyytyväinen työhösi festivaaleilla?

Viimeisimmäksi diagrammiksi (Kuvio 9) otin kysymyksen nro 22 ”Perehdytettiinkö sinua työtehtäviin festareilla?”. Tähän oli annettu neljä eri vastausvaihtoehtoa, jotka olivat ”Ei koskaan”, ”Harvoin”, ”Usein” ja ”Aina”. Puolet vastaajista (49 %) valitsivat vaihtoehdon ”Aina”, joka oli siis eniten vastattu vaihtoehto. Tästä voidaankin päätellä, että puolet tapahtumatyöntekijöistä on aina perehdytetty heidän työtehtäviinsä. Suurin osa (32 %) jäljelle jääneistä kertoi, että heidät oli usein perehdytetty, näin vastasikin 31 työntekijää. Tästä määrästä puolet pienempi joukko (15 työntekijää) kokivat, että heidät oli harvoin perehdytetty työtehtäviinsä ja vain neljä vastaajista (4 %) päätyi vaihtoehtoon, ettei heitä ollut koskaan perehdytetty työtehtäviin.



Kuvio 9 Perehdytettiinkö sinua työtehtäviin festareilla?

Muita huomioon otettavia kysymyksiä

Kyselyssä oli myös muutamia mielenkiintoisia kysymyksiä, joita avaan erikseen tähän. Nämä ns. ylimääräiset kysymykset tukevat suoraan tutkimuskysymyksiin vastaavia kysymyksiä. Ensimmäinen kysymys oli ”Koitko fyysistä kipua festivaali työvuoron jälkeen? Jos koit, missä kehon osassa?” Tähän saatiin seitsemältätoista vastaajalta kommentiksi etteivät he kokeneet minkäänlaista kipua. Loput 81 työntekijää valitsivat vaihtoehdon alaselkä 57 kertaa (58 %), ranteet 10 kertaa (10 %) ja reidet 31 kertaa (32 %). Myös kommentteissa eniten mainitut vaihtoehdot olivat jalat kokonaisuudessaan sekä alaselkä. Seuraava kysymys käsitteli työn fyysisyyttä, ”Nostelitko työpäivän aikana usein raskaita tavaroita esim. tynnyreitä, lavoja jne.?” Tähän saatiin työntekijöiden vastausten perusteella tulokseksi, että harvoin esim. tynnyreitä nosti 40 (41 %) ihmistä, usein nosteli 22 (22 %) ihmistä, ei koskaan nosteli 15 (15 %) ihmistä ja lähes aina 13 (13 %) ihmistä. Vain kahdeksan työntekijää kertoi aina nostelleensa painavia lavoja.

Kolmas kysymys käsitteli sääoloja, ”Työskentelitkö suorassa auringonpaisteessa?” Johon vastaukseksi työntekijöiltä saatiin ”En koskaan” 41 ihmistä (42 %), ”Harvoin” 30 ihmistä (30 %), ”Usein” 22 ihmistä (22 %) ja ”Aina” 5 ihmistä (5 %). Neljän kysymys ”Oliko sinulla työvuoron aikana saatavilla nestettä?”, johon saatiin vastaukseksi, että harvoin nestettä oli saatavilla kolmella (3 %) työntekijällä, usein yhdellätoista (11 %) työntekijällä, lähes aina kahdeksallatoista (18 %) työntekijällä ja aina 66:lla (67 %) työntekijällä. Kukaan työntekijöistä ei valinnut vaihtoehtoa ”Ei koskaan”, mikä tarkoittaa ettei tämän tutkimuksen perusteella ollut koskaan tilannetta ettei nesteytystä olisi ollut saatavilla.

Viimeinen kysymys käsitteli ulkopuolisia tekijöitä, ”Mitkä asiat häiritsivät työpäivän aikana työsuoritustasi?”. Kysymys oli avoin ja siihen saatiin 98 vastausta, jotka sisälsivät monenlaisia mielipiteitä. Selkeästi eniten mainittiin musiikin voimakkuus, yhteensä 28 kertaa. Muita selkeästi esille nousseita työtä häiritseviä tekijöitä olivat muut työntekijät, työympäristö sekä työvälineet. Muista työntekijöistä kerrottiin että he olivat osittain kokemattomia, mikä osaltaan hidasti ja vaikeutti työskentelyä. Työympäristöstä taas mainittiin niin sääolot kuin esimerkiksi kesällä monia työntekijöitä piinanneet ampiaisetkin. Työvälineistä mainittiin lähinnä niiden puute, työntekijät kokivat että heiltä puuttui työhön tarvittavia välineitä, kuten mittoja sekä kaatonokkia. Tuloksissa on kuitenkin myös huomioitava että yhteensä 20 työntekijää kertoi, ettei heidän työskentelyään häirinnyt mikään näistä seikoista.

6.4 Työympäristö havainnointi

Sain tuloksia myös itse tekemästani työympäristö havainnoista, jota tein paikan päällä kahdeksalla (8) eri festivaaleilla. Tein myös yhteenvetoa työympäristöistä, joissa työskentelin, ja ennen kaikkea keskityin havainnoimaan alustaa, jolla työskentelin. Tästä sain tulokseksi oman havainnointini perusteella viisi asfalttipohjainen työympäristö, kaksi sora/hiekka pohjaista sekä yhdellä festivaaleilla yhdistetyt pohjat, johtuen useasta työpisteestäni.

Sain Smile Henkilöstöpalveluiden/tapahtumanjärjestäjän tarjoamasta ruokailusta sekä majoituksesta oman kokemuksen mukaan positiivisen kuvan, sillä jokaisilla festivaaleilla oli mahdollisuus ruokailla sekä majoittua. Ruokailu oli viisillä (5) eri festivaaleilla työpaikan tarjoama ja kolmilla (3) puolestaan maksullinen (5,54€). Jos ruokailu oli maksullinen, oli se myös vapaaehtoinen ja jos mahdollisuuden syödä työpaikallaan käytti, vähennettiin sen hinta suoraan palkasta. Puolestaan majoitus oli kaikilla festivaaleilla, joissa työskentelin työnantajan tarjoama eli täysin ilmainen työntekijöille. On mielestäni kuitenkin otettava huomioon, että työmatkoista ei saanut minkäänlaista matka/kilometrikorvausta, joten työpaikalle pääsemiseen liittyvät kustannukset jäivät työntekijän itse maksettavaksi.

Esimieheen toimintaan ja näkyvyyteen liittyvistä seikoista sain oman havainnointini pohjalta positiivisen kuvan, koin että minulla oli selkeä ja tavoitettavissa oleva esimies seitsemillä (7) festivaaleilla ja ainoastaan yhden kerran koin, että esimiehestä oli epäselvyyttä. Tauotuksesta en saanut selkeää numeraalista tulosta, mutta avaan havainnointini huomioita johtopäätökset osiossa. Tein perehdytyksestä oman havainnointini perusteella yhteenvedon, jonka mukaan neljillä festivaaleilla työntekijät perehdytettiin ja puolestaan neljillä perehdytystä ei tehty ollenkaan.

7 Johtopäätökset

Jos johtopäätöksiä tehdään suoraan saatujen tuloksien perusteella luoduista diagrammeista, voidaan sanoa, että tapahtumatyöntekijöiden työhyvinvointi on vaakalaudalla hektisessä ja lyhytaikaisessa festivaalitoimintaympäristössä. Tein saaduista vastauksista diagrammeja ja kun arvioidaan kysymykset, voidaan suoraan sanoa, onko se työhyvinvointia edistävää vai haittaavaa. Olen teemoittanut vastauksia ja kun vastaukset ovat alkaneet toistua olen valinnut käyttää niitä tässä opinnäytetyössä. Saatujen vastauksien perusteella positiivisia asioita tapahtumatyöntekijöiden työtyytyväisyyden kannalta ovat turvallisuus, ergonomia, ruokailu, nesteytys, työhön tyytyväisyys ja esimiestyöskentely. Puolestaan negatiivisia asioita olivat unenmäärä, kivut työpäivän jälkeen, tauotus, työpäivien pituus, työpäivien venyminen, lepotauot sekä sääolosuhteet. Niin sanotusti puoleen väliin jääneitä tuloksia, jotka eivät siis suoranaisesti olleet negatiivisia eivätkä positiivisia, olivat työntekijöiden määrä työvuoro kohden, perehdytys sekä sää oloihin liittyvä auringossa työskentely.

Työympäristö -havainnointi

Oman kokemukseni perusteella asfalttipohja oli erittäin ikävän tuntuinen selälle sekä jalkapohjille, kun taas puolestaan sora/hiekkapohja ei aiheuttanut jomottavaa kipua työpäivän aikana. Majoitukset olivat omasta mielestäni hyvätasoisia, mutta olin kuitenkin omassa havainnoinnissa pistänyt merkille kolme huonompaa majoitusta, joissa en kokenut saaneeni levättyä. Syyt olivat joko muut työntekijät, majoituksen koko tai taso.

Selvitin myös tutkimuskyselyni kautta mitä muut tapahtumatyöntekijät olivat mieltä majoituksesta ja kuinka paljon he keskimäärin nukkuivat tapahtumajärjestäjän/Smilen järjestämässä majoituksessa. Tulokset ovat nähtävissä tarkasti tutkimustulokset osissa, mutta keskimääräisesti Smilen tapahtumatyöntekijät kertoivat nukkuneensa 5-6 tuntia per yö työnantajan tarjoamassa majoituksessa. Kun mietitään, että unen tarve on jokaiselle ihmiselle yksilöllinen, voidaan silti päätellä ”The National Sleep Foudationin” tekemän tutkimuksen perusteella, että Smilen tapahtumatyöntekijät

nukkuivat festivaaleilla keskimääräisesti liian vähän. Tutkimuksen pohjalta tehdyssä artikkelissa kerrotaan, että 18 - 25 vuotiaiden tulisi nukkua 7 - 9 tuntia yössä. Kun otetaan huomioon, että opinnäytetyötä varten tehdyssä tutkimuskyselyssä saatiin tulokseksi, että suurin osa vastanneista tapahtumatyöntekijöistä kertoi olevansa 18 - 25 vuotiaita voidaan suoraan todeta, että työntekijät nukkuvat keskimääräisesti liian vähän. (Miten paljon ihmisen missäkin iässä pitäisi nukkua? Katso taulukosta 2015.) Tapahtumatyöntekijöiltä kysyttiin myös mitkä tekijät vaikuttivat negatiivisesti unen laatuun ja määrään, johon puolet vastanneista totesivat ympäristön vaikuttaneen negatiivisesti sekä reilun kolmas osan mielestä muut ihmiset olivat häirinneet unen laadun ja määrää.

Tapahtumatyöntekijöiltä kysyttiin myös lepotaukojen tuntimäärästä työvuorojen välissä. Vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti, mutta mikä tuloksissa pistää silmiin on se, että 30 % vastaajista kertoi, ettei vuorojen välissä ollut koskaan alle 8 tunnin lepotaukoa. Jos otetaan huomioon, että työpaikalta pitää siirtyä majoitustiloihin, joihin oman kokemukseni mukaan voi olla jopa puolen tunnin ajomatka, ei kolmasosalla tapahtumatyöntekijöistä ollut edes mahdollisuutta yrittää saada 7 - 9 tuntia lepoa minkä he tarvitsevat. Tästä johtuen ei olekaan yllätys, että työntekijöiden keskimääräinen unen saanti oli 5 - 6 tuntia per yö.

Työn tauotus

Tauotuksesta puolestaan sain huonompia kokemuksia. Tauot olivat samaa kaavaa noudattavia kuin ravintola-alalla yleisesti, eli syömään mennään jos ehditään ja ruoka syödään tarvittaessa, vaikka seisten. En kuitenkaan tässä opinnäytetyössä aio ottaa kantaa ravintola-alan tauotuskulttuuriin vaan analysoida millaisia taukoja festivaalityöntekijät pystyvät pitämään ja missä tauot pidetään.

Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 31§.)

Oman havainnointini perusteella tauot pidettiin oman harkinnan mukaan, jos tuntui että tauolle olisi mahdollista mennä niin menttiin. Tämän tyylinen tauotuskulttuuri on

kuitenkin erittäin haastava uusille työntekijöille, sillä heille on usein haastavaa tunnustaa oma tauontarve, ja osata vaatia sitä. Kukaan ei suoranaisesti valvo ovatko kaikki työntekijät käyneet yhdelläkään tauolla. Taukokulttuurista ei myöskään etukäteen kerrottu työntekijöille vaan sen oppii ajan kanssa. Myös tutkimuskyselyni perusteella sain taukojen keskimääräksi 1 - 2 taukoja. (yhden vastaajan erolla isoin tulos oli 2 taukoa) Kun otetaan huomioon, että samaisesta kyselystä sain tulokseksi että yli 80 % vastaajista kertoi keskimääräisesti työpäivien kestäneen yli 8 tuntia, on yksi tauko tähän työmäärään liian vähän.

Tauotus asiaa koskien ei ole yhtä ainoaa oikeaa määrää, mutta siihen on kuitenkin tehty suuntaa antavia määräyksiä. Palvelualojen ammattiliiton (PAM) verkkosivuilla kerrotaan tauotukseen liittyen seuraavasti.

Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää 6 tuntia, työntekijälle on annettava vähintään puolen tunnin lepoaika tai työrytmi huomioiden tilaisuus riittävän pitkään taukoon työn aikana aterioimista varten ruokailuun soveltuvassa tilassa. (Matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palvelualan taukomääräykset 2018, Ruokatauko.)

Koska en kysynyt tutkimuskyselyssäni suoraan tapahtumatyöntekijöiltä saivatko he omasta mielestään mahdollisuuden tämän kaltaiseen tauotukseen, vaan kysyin vain taukojen määrää enkä kestoja en voi asiaan siltä suunnalta ottaa kantaa. Kuitenkin oman työympäristö havainnointini perusteella en kokenut saaneeni puolen tunnin mittaisia ruokataukoja, vaikka työvuoroni kesti yli 8 tuntia. Toisaaltaan Smilen tapahtumatyöntekijöiden ruokatauot ovat palkallisia, joten ehkä tämän takia lyhyempi tauko on käytäntönä festivaaleilla.

Ainoastaan reilu kolmas osa (39 %) Smilen tapahtumatyöntekijöistä kertoo aina syöneensä lämpimän ruuan. Ottaen huomioon taukojen määrät ja työpäivien pituudet lämpimän ruuan syöminen olisi enemmän kuin suositeltavaa työpäivän aikana, kuitenkin vain alle puolet kokee sen tehneensä. Kääntöpuoleksi voi kuitenkin todeta tulosten perusteella, että vain kymmenen kyselyyn vastannutta työntekijää kokee ett-

eivät he koskaan syöneet lämmintä ateriala työpäivän aikana. Myös oman kokemukseni mukaan ruokailusta tuli aika ajoin sekaannuksia, koskien oliko ruokailu työnantajan tarjoama vai suoraan palkasta veloittettava.

Työn kuormittavuus

Kuten tuloksissa kerroin tapahtumatyöntekijät kokivat fyysistä kipua työvuoron jälkeen usein miten alaselän alueella. Toiseksi eniten mainittiin reiden ja viimeiseksi ranteet. Kysymys sisälsi myös kommenttiosuuden, jossa mainittiin useaan otteeseen työntekijöiden toimesta kokonaisuudessaan jalat, kommentteissa myös toistettiin jo vastausvaihtoehtona ollutta alaselkää. Väärällä korkeudella olevat työtasot aiheuttavat helposti virheasennon, joka aiheuttaa työntekijälle kipuja. Tämä tekijä tuli esiin myös työntekijöiden omista kommentteista.

Vaihteli paljon eri festeillä. Suurimmassa osassa työtason olivat tasonsa, tilaa oli tarpeeksi työskennellä ja tasot olivat sopivalla korkeudella työskentelyä varten. Joskus taas tasot olivat liian alhaalla ja tämä aiheutti kipua alaselässä. (Anonyymi, Tutkimuskysely.)

Tutkimuksessa kysyttiin myös nostelivatko työntekijät työpäivän aikana usein raskaita tavaroita esimerkiksi tynnyreitä, lavoja, jne.? Tähän saatiin lähes puolilta vastaajilta tulokseksi harvoin. Puolestaa noin 1/4 osa koki nostelleensa jotakin painavaa usein ja vain kahdeksan työntekijää koki nostelleensa aina painavia taakkoja, joka onkin hyvä uutinen työntekijöiden työturvallisuuden kannalta. Sillä varsinkin yksin ilman apuvälineitä täysien oluttynnyreiden nostamista tulisi välttää. Oluttynnyrit painavatkin täytenä n. 40 kg, siksi niiden siirtämisessä ja nostamisessa pitääkin olla erittäin huolellinen, ettei vaurioita selkää. Onneksi usein miten riittää että siirretään tyhjästä tynnyristä putki uuteen täyteen tynnyriin, jonka jälkeen tyhjän, huomattavasti kevyemmän tynnyrin voi nostaa pois. Jos kuitenkin täysiä oluttynnyreitä täytyy nostaa työvuoron aikana, on se suositeltavaa työkaverin kanssa yhdessä. Myös rulla-alustat auttavat tynnyreiden siirtämisessä. (Ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet 2010, 8.)

Taakkojen käsittelyssä tapaturmat kohdistuvat yleisimmin tuki- ja liikuntaelimiin, tyypillisesti alaselkään. (Ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet 2010, 5).

Kerroin myös tutkimustuloksissa kysyneeni työntekijöiltä, mitkä asiat häiritsivät heidän työsuoritustaan. Kysymys oli avoin, mutta vastauksissa tuli esiin paljon samoja aihealueita. Eniten mainittu häiriötekijä olikin musiikki, mikä ei ole yllätys kun työympäristönä on festivaalit. Tämä onkin ongelma tapahtumatyöntekijöiden lisäksi myös ravintolatyöntekijöille, sillä ravintoloissa melutasoa voi nostaa huomattavasti esimerkiksi tiskikoneista lähtevä ääni, tai musiikin soittaminen. Henkilöstöä tulisikin neuvoa käyttämään kuulosuojaimia mikäli melutaso ylittää 85 dB. Työnantajan tulisi laatia meluntorjuntaohjelma, johon on merkitty ne alueet, joissa voi esiintyä altistusta melulle. Työntekijällä on oltava mahdollisuus käyttää kuulosuojaimia, jos melutaso ylittää 80dB. Työntekijällä on oikeus työterveyshuollon tekemiin kuulontarkastuksiin, mikäli työssä on meluallistusta. (Mts. 4.)

Perehdytys

Kuten tutkimustuloksissa kerroin, sain perehdytyksestä melko negatiivisen kuvan. Koin että minut perehdytettiin neljä kertaa, kun taas neljillä festivaaleilla en saanut minkäänlaista perehdytystä. Sainkin tutkimuskyselyn kautta lähes samanlaisen tuloksen. Heidän vastaustensa perusteella noin puolet perehdytettiin aina, ja toinen puoli vastaajista jakautui tasaisesti usein, ja harvoin välillä. Kuitenkin vain neljä työntekijää kertoi ettei heitä koskaan ollut koskaan perehdytetty. Jos tulosta katsoo mustavalkoisesti, voidaan sanoa että puolia työntekijöitä ei oltu koko kesänä läheskään aina perehdytetty. Mielestäni tämä havainto on erittäin huolestuttava työturvallisuuden kannalta, sillä iso osa työtapaturmista johtuu tietämättömydestä.

AURINGOSSA TYÖSKENTELY JA NESTEYTYS

Tutkimuskyselyssäni kysyin myös työntekijöiltä, työskentelivätkö he suorassa auringonpaisteessa (Työntekijän oma tyytyväisyys), sekä oliko heillä työvuoron aikana saatavilla nestettä (Kuormittavuus). Näihin molempiin kysymyksiin sain tutkimuskyselyn perusteella positiiviset tulokset. Noin 85 % työntekijöistä koki että heillä oli aina tai vähintään lähes aina nestettä saatavilla työvuoron aikana. Ja puolestaan 70 % vastaajista kertoi etteivät he koskaan tai he hyvin harvoin työskentelivät suorassa auringonpaisteessa. Tämä onkin positiivinen tulos ottaen huomioon, että keskiraskasta työtä tehdessä miellyttävä lämpötila onkin yleensä 19 - 23°C. Kuumuus heikentää ja kuormittaa elimistöä monilla eri tavalla, se esimerkiksi heikentää fyysistä sekä psyykkistä suorituskykyä, joka ilmenee vireystilan laskuna ja virheiden lisääntymisenä. Lisäksi kuumuus aiheuttaa alaraajojen turvotusta sekä lihaskrampeja, sillä se kuormittaa sydän- ja verenkiertoelimistöä ja näin ollen nostaa sydämen lyöntitiheyttä. (Ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet 2010, 4.)

Hyvän nestetasapainon ylläpitämiseksi tulisi kuumissa työolosuhteissa nauttia noin 2dl nesteitä 3 - 4 kertaa tunnissa, ja tämän lisäksi tulisi muistaa riittävä tauotus. Myös kuumissa työoloissa hyvä fyysinen kunto ja normaali paino vähentävät kuormittuvuuden määrää. (Mts. 4.)

Yhteenveto

Kaikissa saaduissa tuloksissa on kuitenkin otettava huomioon ettei festivaalityöskentely ole ns. täysipäiväistä työtä vaan nimenomaan keikkatyöntekoa. Tästä johtuen osa tuloksista voi vaikuttaa pahemmalta kuin mitä ne todellisuudessa ovat. Tuloksista ei pystytä erottelamaan niitä ihmisiä, jotka ovat työskennelleet kesän aikana lähes joka viikonloppu festivaaleilla verrattuna ihmisiin, jotka ovat työskennelleet yhden viikonlopun ajan festivaaleilla. Tästä johtuen esimerkiksi taukojen tai unen määrä vaikuttavat huolestuttavilta, mutta kun asiaa ajatellaan siltä kannalta, että kyseessä voi olla yksi ainoa viikonloppu kesässä ei tulos vaikuta enää niin pahalle terveyden kannalta.

Pitää myös muistaa, että suurin osa saaduista vastauksista on työntekijöiden mielipiteen ja muistin tuottamia tuloksia. Kysely on tehty elokuun 2018 aikana ja jotkin vastaukset voivat koskea esimerkiksi kesäkuun tapahtumia. Tästä johtuen tulokset voivat luonnollisesti hieman vääristyä. Tärkeintä kuitenkin on se että 98% Smile Henkilöstöpalveluiden tapahtumatyöntekijöistä kertoo olleensa tyytyväinen työhönsä kesän 2018 festivaaleilla.

Pidän festarityöstä vaikka se rankkaa onkin. Uusi paikka työskennellä, uudet työkaverit ja erilaisia päiviä. (Anonyymi, tutkimuskysely.)

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Smile Henkilöstöpalveluiden festivaalityöntekijöiden työhyvinvointia, erityisesti kesän 2018 aikana. Toimeksiantaja halusi ennen kaikkea palautetta ja uutta informaatiota tapahtumatyöntekijöistään, ja tässä koen onnistuneeni työni kannalta. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö ei välttämättä aiheuta muutoksia, mutta se tarjoaa konkreettisesti hyödynnettävää tietoa Smile Henkilöstöpalveluiden sisäiseen toimintaan. Itse kyselystä saadut tulokset eivät välttämättä lukujen puolesta vaikuta merkittävästi, mutta niistä saatu tieto auttaa konkreettisesti tapahtumatyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä Smile Henkilöstöpalveluiden tapahtumatoiminnassa.

Tutkimuskyselyä analysoidessani huomasin epäkohtia niin vastausvaihtoehdoissa kuin osassa kysymyksiä. Vastausvaihtoehdot olisi pitänyt miettiä osassa kysymyksiä tarkemmin. Osa vastauksista voi olla vääristyneitä kysymyksen muotoilun tai vastausvaihtoehtojen takia. Esimerkiksi vastausvaihtoehdoista jäi kokonaan puuttumaan ”En osaa sanoa/En tiedä” -vastausvaihtoehto. Se voikin olla yksi vastausten luotettavuuteen liittyvä tekijä. Myös osa kysymyksistä oli muotoiltu niin, että kysymyksen pystyi ymmärtämään usealla eri tavalla. Osa työntekijöistä kysyi tarkennuksia kysymyksiin ennen vastaamistaan, ja selvensin heille, mitä kysymyksellä tarkoitetaan. Käytin myös osassa kysymyksissä sanaa ”Selitä”, ja jälkikäteen ajateltuna sana ”Kerro” olisi ollut parempi termi kysymyksiin.

En tehnyt ristiintaulukointia, sillä keskityin analysoimaan sekä tutkimuskyselyä että havainnointia. En myöskään kokenut sitä tarpeelliseksi, sillä sain tutkimuskyselyn vastauksista rakennettua diagrammeja, joiden avulla tulokset olivat selkä ja helppo kuvata. Tein myös työympäristön havainnoinnin. En näin ollen nähnyt tarvetta tulosten ristiintaulukoimiselle. Tutkimuskyselyyn vastanneiden määrä jäi alle sadan henkilön, joten tulosten määrä tuntui vähäiseltä ristiintaulukoinnin kannalta. Huomasin myös, että mainitsemani kehitystä tarvitsevat vastausvaihtoehdot olisivat vaikeuttaneet ristiintaulukointia huomattavasti, sillä alkupuolen tutkimuskyselyssä kysymyksissä on

viisi eri vastausvaihtoehtoa kun taas loppupuolen kysymyksissä on vain neljä vastausvaihtoehtoa. Tämä ei ollut tarkoituksellista vaan yksi vastausvaihtoehto on jäänyt loppullista kyselyä luodessa epähuomiossa pois.

Tein luotettavuusvarauksen opinnäytetyön alussa. Siinä kerroin luotettavuuden sisältävän kaksi tärkeää termiä, reliabelius ja validius, jotka tarkoittavat tutkimusten toistettavuutta sekä pätevyyttä. Tutkimuskyselyn kysymysten ja vastausten muotoilusta johtuvista epätarkkuuksista johtuen, nämä käytännöt eivät toteutuneet parhaalla mahdollisella tavalla. Mitä tutkimuksen toistettavuuteen tulee, en usko että tämänkaltaista tutkimusta voi täysin toistaa, sillä työntekijöiden vastaukset perustuvat suurelta osin mielipiteisiin. Jos toinen tutkija toistaisi kyselyn uskoisin tuloksen olevan pääpiirteittäin sama, mutta kysymysten muotoilun ja mahdollisesti eri työntekijöiden vastatessa yksityiskohdat voisivat muuttua jonkin verran.

Luotettavuus varauksessa pohdin myös tutkimuskyselyn lähettämisen menetelmää. Lähetin tutkimuksen sen aikaisesta työpuhelimestani suorana tekstiviestinä kaikille Smile Henkilöstöpalveluiden järjestelmästä löydäville tapahtumatyöntekijöille. Viestissä oli pieni pohjustus tutkimukseen sekä suora linkki, jonka kautta työntekijät pystyivät vastaamaan kyselyyn. Alkuperäinen tarkoitukseni oli lähettää kysely tapahtumatyöntekijöitä opiskelija sähköpostistani, sillä olisin halunnut esittäytyä pelkästään opiskelija enkä myös Smile Henkilöstöpalveluiden edustajana, tarkoittaen sen hetkestä harjoittelija statuksestani. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista, johtuen Smile Henkilöstöpalveluiden käyttämästä Like It -järjestelmästä, jossa työntekijöiden tiedot ovat. Työntekijöiden henkilötietoja ei voitu luovuttaa järjestelmän ulkopuolelle, sillä tämä oli voinut haitallista Smile Henkilöstöpalveluiden tietosuojalle. Harkitsimme myös toimeksiantajan kanssa, oliko esimieheni pitänyt lähettää kysely itse työntekijöille, mutta päädyimme siihen että koska tutkimus koski nimenomaan opinnäytetyötä oli kyselyn hyvä tulla suoraan opinnäytetyöntekijältä. Näin ollen päädyinkin käyttämään yrityksen puhelinta kyselyn lähettämiseen, mutta painotin viestissä sekä tutkimuksen alussa tekeväni tutkimuksen nimenomaan koulutustani varten. Päädyin

myös antamaan työntekijöille mahdollisuuden vastata nimettömästi, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman todenmukaisia.

Olin tyytyväinen saamiini tuloksiin sekä opinnäytetyöhön kokonaisuutena. Kokonaisuus on toimiva ja selkeä, vaikka itse tutkimukseen ja sen menetelmiin jäi toivomisen varaa. Myös analysoidessani omaa työympäristön havainnointia, on se puutteellinen siltä osin, että minun ei ollut mahdollista osallistua kaikille festivaaleille joihin Smile Henkilöstöpalvelut toimitti henkilöstön, sillä osa tapahtumista oli päällekkäisinä päivinä. Kerroin kuitenkin havainnointini analysointi vaiheessa, että se koskee ainoastaan niitä kahdeksaa festivaalia, joissa itse työskentelin Smile henkilöstöpalveluiden kautta. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö antoi toimeksiantajalle uutta tietoa heidän tapahtumatyöntekijöistään, ja se mahdollistaa toiminnan parantamisen entisestään.

Lähteet

Allen, J. 2000. Event planning – The ultimate guide to successful meetings, corporate events, fundraising galas, conferences, conventions, incentives and other special events. Kanada: John Wiley & Sons Canada limited.

Definitions and domains of ergonomics. 2018. International Ergonomics Association. Viitattu 30.10.2018. <http://www.iea.cc/whats/index.htm>

Festivaalien historia Suomessa. N.d. Freedomfestival verkkosivu. Historia. Viitattu 4.11.2018 www.freedomfestival.info/festivaalien-historia-suomessa/

Havainnointi. N.d. Julkaisu Kajaanin ammattikorkeakoulun verkkosivustolla. Viitattu 9.10.2018. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Havainnointi>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. p. Helsinki: Tammi.

Hyvinvointia työstä. 2017. Työhyvinvointiverkoston työpaja -diasarja.

Työterveyslaitos. Viitattu 3.6.2018.

<https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/1722017-psykosos-kuormitus-mist-on-kyse>

Jones, M. 2010. Sustainable event management – A practical guide. UK/USA: Earthscan

Kananen, J. 2008. Kvantti – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Annettu 23.08.2002. Viitattu 28.10.2018

Launis, M. Lehtelä, J. 2011. Ergonomia. Tampere: Työterveyslaitos.

Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Talentum Media. Viitattu 30.10.2018.

<https://janet.finna.fi>

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki : Työterveyslaitos.

Miten paljon ihmisen missäkin iässä pitäisi nukkua? Katso taulukosta . Julkaistu

09.02.2015. Päivitetty 11.02.2015. Artikkel. Yle. Viitattu 1.1.2018

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/02/09/miten-paljon-ihmisen-missakin-iassa-pitaisi-nukkua-katso-tilastokosta>

Matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palvelualan taukomääräykset. Muokattu 24.08.2018. Artikkel. Palvelualojen ammattiliitto. Viitattu 1.1.2018
<https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palvelualan-tauko-maaraykset.html>

Ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet. 2010. Opas. Työturvallisuuskeskus.

Sillanpää, J. 2011. Työn kuormitustekijät ja kuormittuminen. Koulun terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 31.10.2018 <https://www.koulunterveyskirjasto.fi/toc/opettajalle-ja-opiskeluhuollolle/tyosuojelun-perusteet/7159>

Smile Henkilöstöpalvelut. N.d. Yrityksen verkkosivut. Viitattu 8.10.2018. <https://smilepalvelut.fi/>

Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. 2011. Työhyvinvointi -opas. JHL.

Työhyvinvointi – Työsuojelun perusteet. 2016. JHL – koulutusdiat. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto.

Työhyvinvointia työsuojelun yhteistoiminnalla. 2014. JHL.

Työkykytalo. Artikkel. Työterveyslaitos. Viitattu 30.10.2018
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Van Der Wagen, L. White, L. 2010. Events management – For tourism, cultural, business and sporting events. 4.painos. Australia: Pearson.

Vuokratyö. Päivitetty 14.07.2016. Verkkosivu. Työsuojelu. Viitattu 2.1.2018
https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo?fbclid=IwAR0dcsg9f2QzJse_KUo-zq8-Cn3Xrv0hgjs62U_dGQdgWPfnsDXjzZxFQGs

Liitteet

Liite 1. Havainnointipäiväkirja

Saaristo Open, Kaarina

Yleisesti:

- Pehdytys ok.
- Yöllä erittäin kylmä (2 astetta)
- Nestettä koko ajan saatavilla.
- Toisen työpäivän kesto 12,5h, listaan merkattu 10h.
- Matkustimme yöllä takaisin, epäinhimillisen pitkä työpäivä matkan kanssa. Työt alkoivat klo 15, kotona aamulla 7.30.

Toimintaympäristö:

- Maasto, jossa työskentelin oli asfaltti pintainen, joka teki siitä suurimmaksi osaksi tasaisen. Baari oli suorakaiteen muotoinen ja sen toisesta päästä pinta vaihtui maastoksi ja se toi maahan kaltevuutta. Kysyin siellä työskennelleeltä baarimikolta vaikuttiko maasto työskentelyyn tai aiheuttiko se jälkikäteen kipuja, joihin hän vastasi, että hänen selkensä krampaa huonon seisomisasennon vuoksi.
- Asfaltti ei tietenkään myöskään joustaa yhtään jalkojen alla, mikä on myös huonoksi selälle.
- Baarin tasot olivat melko korkeat.
- Työskentelimme teltassa, joten sää ei ollut ongelma.
- Paljon raskaiden esineiden kantamista.
- Alueen purkaminen yöllä, ilman sopivia varusteita!

Ruoka:

- Paikan päällä oli saatavilla lämmintä ruokaa ilmaiseksi.
- "Kotiruokaa"

Majoitus:

- Majoituimme mökissä, jossa oli muutaman hengen huoneita. Saimme nukkua sängyissä.
- Koin saaneeni levätä kohtuullisen määrän.

Esimies:

- Esimies oli tavoitettavissa ja selkeä.

Tauot:

- Kukaan ei kiinnittänyt huomiota taukoihin.
- Itsellä ensimmäisenä päivänä 5,5h ennen taukoa.

Hamina Soi, Hamina**Yleisesti:**

- Pehdytys olematon.
- Ohjeistus kaikin tavoin puutteellista.
- Työskentelin teltassa, joten säällä ei väliä.
- Musiikki todella kovalla → saimme korvatulpat.

Toimintaympäristö:

- Maasto oli kovaa hiekkaa ja tasainen.
- Tasot hyvällä korkeudella.
- Ei raskaita nosteluja työnaikana.

Ruoka:

- Lämmintä ruokaa oli saatavilla koko vuoron ajan ilmaiseksi.
- Grilliruokaa.

Majoitus:

- Majoituimme kesähotellissa solu -asuntoloissa.
- Saimme nukkua kunnan sängyissä, jokainen omassa huoneessamme.
- Koin saaneeni levättyä.

Esimies:

- Esimies selkeä.
- Informaatio kulki huonosti, esim. työntekijät eivät tiedäneet milloin vuorot alkavat.

Tauot:

- Tauot hoidettiin itse, mutta ne olivat helpot rytmittä.
- Festarit olivat hiljaiset ja taukoja sai pidettyä muutaman tunnin välein.

Himos juhannus, Himos 22. – 23.6

Yleisesti:

- Olin töissä ruokapisteellä.
- Perehdytys oli hyvä.
- Nestettä oli koko ajan saatavilla. Huolehdittiin että työntekijät joivat.
- Työturvallisuus asioihin ei ollut kiinnitetty huomiota.
- Musiikki ei ollut kuulon kannalta liian kovalla.
- Työskentelimme teltassa, joten sää olot eivät haitanneet.

Toimintaympäristö:

Ympäristö oli ahdas ja asfalttipohjainen. Ympärillä oli paljon kuumia tasoja, jonka vuoksi ilma oli erittäin hiostava.

Ruoka:

Lämmin ruoka saatavilla ilmaiseksi.

Majoitus:

Majoituin näillä festareilla kotona.

Esimies:

Esimies oli selkeä, mutta hänelle ei ollut työnaikana tarvetta. Esimies oli myös melko helposti tavoitettavissa radiopuhelimella.

Tauot:

Tauoista pidettiin hyvin huolta. Oli mahdollisuus ruoka-
taukoon sekä useampaan vessa/kahvitaukoon.

Kainuun musiikkijuhlat, Kajaani 6.-7.7

Yleisesti: Olen tehnyt töitä tämän asiakkaan kanssa en-
nenkin, joten heidän toimintatapansa olivat minulle tutut.
Perehdys oli olematon kuitenkin muille työntekijöille mikä
aiheutti aluksi sekaannuksia. Kassan käyttöä ei opetettu
vaan oletettiin ja tuotteet piti itse selvittää ja kysellä.

- Nestettä oli koko ajan saatavilla (minun vastuulla että joi-
vat)
- Musiikki välillä todella kovalla → ei tarjottu korvatulppia
- Työturvallisuus ok
- Purimme alueen la-su yönä, tähän olisi vaadittu hieman
enemmän perehdytystä, työkaluja, käsineitä jne.

Toimintaympäristö: Baari sijaitsi maapohjaisella alustalla.
Pohja oli erittäin tasainen eikä aiheuttanut turhia kipuja
selkään tai niveliin.

Ruoka: Työpäivän aikana lämminruoka oli saatavilla il-
maiseksi.

Majoitus: Majoituksena toimi koulun lattia, jossa nukuttiin
omien patjojen päällä. Majoitus oli siisti ja ilmainen, sieltä
löytyi suihku sekä jääkaappi.

Esimies: Esimies oli selkeä ja tarvittaessa tavoitettavissa. Oma esimiehemme ei tällä kertaa lähtenyt matkaan, joten kannoin vastuuta omasta porukastamme.

Vauhtiajot, Seinäjoki 19.-21.7

Yleisesti: Olen tehnyt töitä tämän asiakkaan kanssa ennenkin, joten heidän toimintatapansa olivat minulle tutut.

Toimintaympäristö: Baareja alueella oli kolme ja työskentelin niissä kahdessa eri pisteessä. Maasto oli asfalttia ja siinä oli melko hyvä seistä.

Ruoka: Ruokaa oli tarjolla yhden kerran per päivä ja se oli maksullista. Tästä iso miinus järjestäjille, sillä itse elin 3 päivää pelkällä leivällä sekä 15 minuutin ruokatauoilla.

Majoitus: Majoitus oli järjestetty paikallisen koulun tiloihin. Kolmessa luokahuoneessa majoittui yhteensä noin 50 ihmistä. Koululla oli käytössä vain yksi suihku eikä lainkaan ilmastointia, mikä teki nukkumisesta ahtaassa tilassa todella vaikeaa. Majoitus oli huonoin mitä olen tähän mennessä festareilla kokenut.

Esimies: Esimiehiä oli tuttuun tapaan useampi kuin yksi. Apua oli kuitenkin helppo saada, jos sitä tarvitsi. Myös oma esimieheni Merja oli paikalla. Metu jakoi joka päivä kesken vuoron magnesium tabletteja kaikille työntekijöille sekä mielestäni huolehti työntekijöistään koko ajan.

Neste Rallit, Jyväskylä 24.-28.7

Yleisesti:

- Todella pitkiä päiviä
- Paljon kantamista
- Koko ajan ulkona/teltassa
- Ei taukutiloja

Toimintaympäristö: Työskentelin todella monessa pisteessä, joten toimintaympäristöjäkin oli moneksi. Suurin osa oli hyvällä pohjalla ja katolla varustettuja tiloja. Mutta sekä perjantaina että lauantaina, sain työtehtävän, joka piti suorittaa seisten pellolla useampi tunti. Pyysin molempina päivinä että olisi mahdollista saada lippis tai jokin hattu tai mahdollisesti varjo suojaamaan auringolta (+30 astetta), mutta kumpanakaan päivänä näitä asioita ei järjestynyt. Lopulta sain todella pahan auringonpistoksen johtuen tästä työstä.

Ruoka: Parasta ruokaa tähän mennessä, saimme syödä VIP buffetista. Ruoka oli tosin maksullista.

Majoitus: Kotona

Esimies: Työskentelin tapahtuman aikana useassa eri toimipisteessä, joten esimiehiäkin oli enemmän kuin yksi. Mielestäni kuitenkin minulle oli aina selvillä kenelle soitan tai keneltä kysyn jos tulee tarve.

Power Truck Show, Härmä 10.-11.8

Yleisesti:

- Järkyttävän pitkiä työpäiviä
- tappelu → järjestyksenvalvojen todella huono toiminta
- Ampiaiset
- tapaturma → telttä osui työntekijää päähän
- työvuorojen välissä aikaa vain 7h

Toimintaympäristö: Asfaltti pohja, mikä teki jalat todella kipeiksi.

Ruoka: Ilmainen buffetruokailu kerran päivässä, työvuorot kestivät kaikilla työntekijöillä 13h-15h.

Majoitus: Olimme keskellä huvipuistoa mökissä yötä. Yhteismajoituksessa oli yli 20 ihmistä yötä. Majoitukseen oli mahdollista saapua päivää ennen ja olla sunnuntaihin asti.

Esimies: Tuttuun tapaan oma esimieheni ei ollut tapahtumassa paikalla. Kun esimies asiasta erikseen kysyin sain epämääräisen vastauksen siitä kuka on telttäesimieheni. Työporukka oli kuitenkin tuttu joten apua sai jos sitä tarvitsi. Olin kaikei itsekkin jokin tason esimies tässä tapahtumassa.

Blockfest, Tampere 17.8-18.8

Yleisesti:

- työpäivät olivat 12h, sisältäen yhden ainoan tauon
- olin kaukana esiintymislavasta, joten musiikki ei häirinnyt
- hyvä perehdytys

Toimintaympäristö: Monia eri toimipisteitä. Minun pisteelläni VIP:ssä oli asfaltti maasto.

Ruoka: Maksullinen (alennettu) kojuista saatava ruoka (1 kuponki per päivä)

Majoitus: Kotona. Päätin majoittua kotona, mutta mahdollisuus olisi ollut majoittua myös Smilen järjestämässä mökissä.

Esimies: Oma esimieheni oli paikalla ja hän oli hoitanut kaikki järjestelyt selkeästi. Mielestäni oli siis selkeä kuka esimieheni oli. Toimispisteellä "teltaesimies" esittäytyi ja antoi numeronsa, sillä jos hän ei sattuisi olemaan paikalla hänet voisi silti tavoittaa puhelimitse.

Liite 2. Tutkimuskyselyyn kysymykset

1. Sukupuoli
2. Ikä?
3. Kuinka monilla festivaaleilla työskentelit kesän 2018 aikana Smile Henkilöstöpalveluiden kautta?
4. Koitko festivaalien olevan turvallinen ympäristö työskennellä? Selitä
5. Mitkä asiat loivat turvattomuutta tai turvallisuuden tunnetta festivaaleilla työskennellessä? Selitä

Kuormittavuus

6. Jos yövyit festivaalijärjestäjän/Smilen tarjoamassa majoituksessa työvuorojesi ohella, niin montako tuntia keskimäärin nukuit?
7. Mitkä tekijät vaikuttivat unenmäärään ja -laatuun negatiivisesti yöpyessäsi festarimajoituksessa?
8. Kuinka paljon keskimäärin nukut normaalissa arjessa?
9. Koitko fyysistä kipua työvuoron jälkeen? Jos koit, missä kehonosassa (esim. alaselkä, ranne, reidet jne.)?
10. Jatkuiko kipu vielä usean päivän ajan työvuoron jälkeen? Kuvaile miten?
11. Nostelitko työpäivän aikana usein raskaita tavaroita esim. tynnyreitä, lavoja jne.?
12. Koitko että työympäristösi oli ergonominen? Selitä (Esim. Onko alusta jolla työskentelet tasainen, ovatko tasot hyvällä korkeudella jne.)
13. Söitkö työpäivän aikana yleensä lämpimän ruuan?
14. Oliko sinulla työvuoron aikana saatavilla nestettä? (vesi, limsa jne.) *a. ei koskaan b. harvoin c. usein d. koko ajan*

Miten festarityön saa tauotettua

15. Kuinka monta taukoa keskimäärin pidit päivän aikana? *(Mukaan lukien ruokatauko)*
A. En yhtään B. Yhden C. kaksi D. Kolme tai enemmän
16. Kuinka pitkiä työpäiviä keskimäärin teit festareilla?
17. Kuinka usein työvuorot venyivät tai aikaistuvat niin että ennalta sovittu työaika piteni? Kuinka paljon? *(Selitä esim. lähes joka festivaaleilla 2 tuntia per työvuoro)*
18. Oliko työvuorojen välissä alle 8 tunnin lepotaukoja? *(Pois lukien ns. tuplavuorot)*

Työntekijöiden oma tyytyväisyys

19. Olitko tyytyväinen työhösi?
20. Koitko että työvuorossa oli tarpeeksi työntekijöitä, jotta työ sujui aikataulussa ja aiheuttamatta liiallista kiirettä? (Esim. olisiko työvuoro sujuvat pienemmällä työntekijä määrällä vai olisiko kaivattu lisäkäsiä?)
21. Oliko sinulla festareilla nimetty esimies?
22. Pehdyttiinkö sinua työtehtäviin festareilla?

23. Ottiko työnantaja huomioon muuttuvat sääolosuhteet? (Esim. oliko tarjolla aurinkorasvaa, hattu, sadevaatteita?)
24. Työskentelitkö suorassa auringonpaisteessa? *a. en koskaan b. harvoin c. usein d. lähes aina*
25. Mitkä asiat häiritsivät työpäivän aikana työsuoritustasi? (Esim. musiikin voimakkuus, apuvälineiden pula, työympäristö?)
26. Mitä kehittäisit Smilen festaritoiminnassa? (Esim. työajat, majoitus, esimiestoiminta, informointi jne.) Kerro vapaasti!
27. Jos haluat osallistua 150€ ravintola.fi -lahjakortin arvontaan, kirjoita tähän sähköpostiosoitteesi.

Liite 3. Tutkimuskyselyn tulokset

1. Naiset: **78 kpl** Miehet: **21 kpl**
2. Alle 18: **0 kpl** 18-25: **56 kpl** 26-30: **21 kpl**
31-40: **7 kpl** Yli 40: **11 kpl**
3. 1: **44 kpl** 2-3: **32 kpl** 4-5: **14 kpl** 6-7: **6 kpl** 8-9: **3 kpl**
Yli 9: **0 kpl**
4. Asteikolla 1-100 %: **87 %**
5. Turvallisuutta loi: **Järjestyksenvalvojat 28kpl** **Työkaverit 23kpl**
Esimiehet 14kpl
Turvattomuutta loi: **Asiakkaat 23kpl** **Perehdytys 9kpl**
Järjestyksenvalvojien puute 10kpl **Yksin työskentely 2kpl**
Sääolot 2kpl
6. Alle 3h: **2 kpl** 3-4h: **10 kpl** 5-6h: **22 kpl** 7-8h: **3 kpl** Yli 8h: **1 kpl**
En yöpynyt festivaalimajoituksessa: **60 kpl**
7. Ympäristö: **49 kpl** Melu: **25 kpl**
Muut ihmiset: **38 kpl**
8. Alle 3h: **0 kpl** 3-4h: **0 kpl** 5-6h: **9 kpl** 7-8h: **61 kpl** Yli 8h: **28 kpl**
9. Alaselkä: **57 kpl** Ranteet: **10 kpl** Reidet: **31 kpl**
Kommentit (50)
10. Kipu jatkui: **81 kpl** Kipu ei jatkunut: **17 kpl**
11. En koskaan: **15 kpl** Harvoin: **40 kpl** Usein: **22 kpl**
Lähes aina: **13 kpl** Aina: **8 kpl**
12. Oli ergonominen: **59 kpl** Ei ollut ergonominen: **40 kpl**
13. En koskaan: **10 kpl** Harvoin: **19 kpl** Usein: **12 kpl**
Lähes aina: **19 kpl** Aina: **38 kpl**
14. Ei koskaan: **0 kpl** Harvoin: **3 kpl** Usein: **11 kpl**
Lähes aina: **18 kpl** Aina: **66 kpl**
15. En yhtään: **6 kpl** Yhden: **37 kpl** Kaksi: **38 kpl**
Kolme tai enemmän: **17 kpl**
16. Alle 5: **0 kpl** 5-6h: **6 kpl** 7-8h: **13 kpl**
Yli 8h: **79 kpl**
17. Työpäivä venyi: **60 kpl** Työpäivä ei venynyt: **38 kpl**
18. Ei koskaan: **29 kpl** Harvoin: **19 kpl** Usein: **14 kpl**

- Lähes aina: **10 kpl** Aina: **26 kpl**
19. Kyllä: **96 kpl** Ei: **3 kpl**
20. Ei koskaan: **4 kpl** Harvoin: **23 kpl** Usein: **39 kpl**
 Aina: **32 kpl**
21. Ei koskaan: **3 kpl** Harvoin: **7 kpl** Usein: **25 kpl**
 Aina: **63 kpl**
22. Ei koskaan: **4 kpl** Harvoin: **15 kpl** Usein: **31 kpl**
 Aina: **48 kpl**
23. Kyllä: **28 kpl** Ei: **70 kpl**
24. En koskaan: **41 kpl** Harvoin: **30 kpl** Usein: **22 kpl**
 Aina: **5 kpl**
25. Info: **4 kpl** Musiikin voimakkuus: **28 kpl**
 Työvälineet: **13 kpl** Muut työntekijät: **14 kpl**
 Työympäristö: **16 kpl** Henkilökunnan vessan puute: **3 kpl**
 Ei mikään: **20 kpl**
26. Pelkästään toimeksiantajan käyttöön.
27. Arvonta, osallistuneita: **94 kpl**