

Työhyvinvointi ravintola-alalla y- ja z - sukupolvien näkökulmasta

Sonja Rehvanen

Opinnäytetyö

Syyskuu 2020

Liiketalous

Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta

Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Tutkimusasetelma	6
2.1	Tutkimusote.....	6
2.2	Tutkimusongelma ja -kysymykset	8
3	Työhyvinvointi	8
3.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	10
3.1.1	Työhyvinvoinnin tekijät	10
3.1.2	Työkykytalo -malli	12
3.2	Ihminen kokonaisuutena	15
3.2.1	Psyykinen hyvinvointi	15
3.2.2	Fyysinen hyvinvointi	16
3.2.3	Sosiaalinen hyvinvointi.....	17
3.3	Mielenterveys ja työhyvinvointi	18
4	Sukupolvet.....	20
5	Tutkimustulokset.....	22
5.1	Stressi työssä	22
5.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	24
5.3	Ilmapiiri	29
6	Pohdinta	32
6.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	32
6.2	Reliabiliteetti ja validiteetti	34
	Lähteet.....	36
	Liitteet	41

Liite 1. Tutkimuskysely	41
-------------------------------	----

Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät	10
Kuvio 2. Työkykytalo -malli	13
Kuvio 3. Sairauspoissaolojen prosentuaaliset määrät tukku- ja vähittäiskaupassa sekä ravintola- ja majoitustoimessa	19

Taulukot

Taulukko 1. Stressin kokeminen työssä	22
Taulukko 2. Minulla on liikaa töitä	24
Taulukko 3. Työhyvinvointia heikentävät tekijät	25
Taulukko 4. Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	26
Taulukko 5. Sosiaalisen tuen saanti	27
Taulukko 6. Pystyn palautumaan työvuoroista	27
Taulukko 7. Koen työmäärän jakautuvan epätasaisesti	28
Taulukko 8. Ilmapiiri on vapautunut ja mukava	29
Taulukko 9. Ilmapiiri on uusia ideoita tukeva ja kannustava	30
Taulukko 10. Esimies puuttuu ongelmakohtiin heti niiden ilmaannuttua	31
Taulukko 11. Olen havainnut ristiriitoja työpaikalla, jotka vaikuttavat negatiivisesti ilmapiiriin	31

Tekijä(t) Sonja Rehvanen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä syyskuu 2020
	Sivumäärä 46	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työhyvinvointi ravintola-alalla y- ja z -sukupolvien näkökulmasta		
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja palveluliiketoiminta, Restonomi		
Työn ohjaaja(t) Anita Hukkanen		
Toimeksiantaja(t) -		
Tiivistelmä Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaiseksi ravintola-alan työhyvinvointi koetaan jyvaskyläläisissä ravintoloissa ja baareissa. Työhyvinvointia tarkastellaan erityisesti y- ja z -sukupolvien näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimustietoa kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella webropol -ohjelmaa apuna käyttäen. Tutkimus toteutettiin maaliskuun 2020 puolella välin. Kyselylomaketta jaettiin Jyväskylän ravintola-alan työntekijöistä koostuvassa Facebook ryhmässä. Tutkimus jaoteltiin teemoihin, joiden avulla pystyttiin saamaan tietoa työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisen tilasta. Kysymykset esitettiin väittäminä ja vastausvaihtoehdot noudattivat Likertin 5 -portaista asteikkoa. Vastausten analysoinnissa käytettiin ristiintaulukointia. Kyselyyn vastasi 25 työntekijää, joista 15 oli y -sukupolven edustajaa ja 10 z -sukupolven edustajaa. Tuloksista huomattiin, että vastaajat kokevat työhyvinvoinnin tilan olevan jokseenkin hyvä, vaikka työ on stressaavaa. Tuloksista kävi ilmi, että työssäjaksamista edesauttavat työkaverit ja heidän arvoansa pidettiin erityisen tärkeänä. Psykkisestä näkökulmasta tarkasteltuna esille nousi se, että työssä koetaan jokseenkin paljon stressiä, mikä aiheuttaa haasteita työssäjaksamisessa. Fyysisen hyvinvoinnin tila koettiin hyvänä ja vapailla työstä koettiin palautuvan hyvin. Johtopäätöksenä voidaan todeta se, että kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnin tilan koettiin olevan hyvä. Työilmapiirin tarkeys korostui erityisesti siinä, kuinka työpaikalla viihdytään.		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, työssäjaksaminen, y -sukupolvi, z -sukupolvi, ravintola-ala, kvantitatiivinen tutkimusote		
Muut tiedot		

Description

Author(s) Rehvanen Sonja	Type of publication Bachelor's thesis	Date september2020
	Number of pages 46	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: x
Title of publication Well-being in the restaurant industry from the perspective of the y and z generations		
Degree programme Bachelor's Degree Programme in Tourism and Hospitality Management		
Supervisor(s) Hukkanen Anita		
Assigned by -		
Abstract The aim was to find out what kind well-being at work in restaurant industry is. The research was carried out in restaurants and bars in Jyväskylä. Well-being at work is examined from the perspective of the y and z generations. The study was conducted as a quantitative research. Research data were collected using an electronic questionnaire, Webropol. The time of the study was mid-March in 2020. The questionnaire was shared in the Facebook group of Jyväskylä restaurant employees. The research was divided into themes that provide information on well-being at work and coping at work. The questions were claims and the answer options followed Likert's 5-point scale. Responses were analyzed using the cross tabulation. The respondents were received 25, of which 15 were representatives of the y generations and 10 were representatives of the z generations. The results showed that the respondents feel that the state of well-being at work is somehow good, even though the work is stressful. Coworkers were found to contribute to coping at work and their value was considered important. From a psychological point of view, it was pointed out that there is a lot of stress at work, which causes problems in coping at work. The state of physical well-being was perceived as good and in the free time from work were perceived to recover well. In conclusion, the overall well-being at work was perceived to be good. The importance of the work atmosphere was particularly emphasized, if atmosphere is good, there is nice to work.		
Keywords (subjects) well-being at work, coping at work, y -generation, z -generation, restaurant industry, quantitative research		
Miscellaneous		

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ravintola-alan työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tilaa Jyväskylässä. Tutkimus keskittyi erityisesti siihen, mitä mieltä y- ja z -sukupolven edustajat ovat työhyvinvoinnistaan. Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa. Tutkimuksen aihe kumpusi tutkijan mielenkiinnosta kehittää ravintola-alan työhyvinvointia paremmaksi sekä siitä, että tutkijalla on kokemusta erilaisista työilmapiireistä ravintola-alalla. Näkökulmaksi tutkimukselle otettiin y- ja z -sukupolvet sen vuoksi, että he ovat tulevaisuudessa suurin ryhmä työelämässä. Aiempia tutkimuksia työhyvinvoinnista on tehty eri näkökulmista sekä eri yrityksille, mutta y- ja z -sukupolven näkökulmasta ravintola-alan työhyvinvointia ei juurikaan ole tutkittu. Tutkimuksen aihe on myös ajankohtainen ja puhututtaa usein työn hektisyyden vuoksi. Ravintola-alan työ koetaan myös stressaavana sekä fyysisyyttä vaativana työnä.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää, millaiseksi ravintola-alan työhyvinvointi koetaan y- ja z -sukupolvien näkökulmasta. Tarkoituksena on tuoda esille kokemuksia stressistä ja sen aiheuttamia mahdollisia ongelmia työssäjaksamisessa. Tutkimuskysymykset keskittyvät tutkimaan työhyvinvointia eri osa-alueiden avulla, työssäjaksamista sekä työhyvinvointiin vaikuttavia heikentäviä ja vahvistavia tekijöitä. Tarkoituksena on saada mahdollisimman kattava kuva siitä, millainen työhyvinvoinnin tila ravintola-alalla on. Saatujen tutkimustulosten avulla ravintola-alan työhyvinvointia voidaan parantaa parempaan suuntaan ja nähdä, mitä muita erilaisia ongelma-kohtia kentällä esiintyy, joihin ei aiemmin ole osattu puuttua.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tutkimusote

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusotteella. Kvantitatiivinen tutkimusote tarkoittaa määrällistä tutkimusta, joka etenee tilastotieteen sääntöjen mukaisesti. Ominaista kvantitatiiviselle tutkimukselle on, että tutkija tuntee tutkittavan ilmiön hyvin, jotta hän tietää, mitä tutkimuksessa mitataan. (Kananen 2011, 12.). Kvantitatiivisen tutkimuksen on tarkoitus yleistää tutkittavaa ilmiötä. Tärkeää on myös, että otos on tarpeeksi suuri, jotta tuloksista saadaan luotettavia ja ne voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Kananen 2011, 17–18.). Perusjoukolla tarkoitetaan tutkimuksen kohderyhmää eli tässä tapauksessa y – ja z -sukupolven edustajia. Otos on ryhmä, joka tutkimukseen osallistui. Saatua numeerista tutkimustietoa tutkitaan tilastollisin analyysimenetelmin joko SPSS-ohjelmaa tai excel -taulukointia apuna käyttäen. (Vilpas, n.d.). Tässä tutkimuksessa analysoinnin apuna käytettiin excel -taulukointia sekä ristiintaulukointia. Ristiintaulukoinnin avulla voidaan vertailla y- ja z -sukupolven välisiä tuntemuksia työhyvinvoinnista ja nähdä, kuinka heidän mielipiteensä eroavat esimerkiksi stressin kokemisesta työssä.

Aineiston keruu ja analysointi

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelminä voidaan käyttää kyselylomaketta tai muita erilaisia menetelmiä, joiden avulla tarkastellaan ja lasketaan tunnuslukuja ilmiöön liittyen. (Kananen 2011.). Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä on käytetty strukturoitua kyselylomaketta eli vastaajille on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Annetuista vastausvaihtoehdoista saatujen vastauksien analysointi ja tarkastaminen on helppoa sekä nopeaa erilaisten tilasto-ohjelmien avulla. (Aineistonkeruu kyselylomakkeella, n.d.). Esimerkiksi Webropol antaa vastauksia heti tilastoituna tietona, joka helpottaa lopullisten tulosten analysointia.

Analyysimenetelmää valittaessa on tärkeää ottaa huomioon käytetyt mittarit ja se millaista mitta-asteikkoa on käytetty. Tilastollisessa päättelyssä pyritään siihen, että tutkimuksesta saadut tulokset voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Kananen 2011, 85–86.). Tärkeää on saada myös tutkimusongelmaan vastaus. Saatuja vastauksia voidaan analysoida esimerkiksi ristiintaulukoinnin avulla, kuten tässä opinnäytetyössä, jonka avulla tutkitaan valittujen muuttujien jakautumista. (Ristiintaulukointi, n.d.).

Toteutus

Tutkimuksen toteutuksen kannalta oli tärkeää, että ennen kuin kyselylomaketta lähdettiin suunnittelemaan, oli syytä pohtia sitä, millaista tutkimustietoa halutaan saavuttaa ja millainen tieto on relevanttia opinnäytetyön kannalta. Kyselyä laatiessa on tärkeä ottaa huomioon se, että kysymykset on laadittu ymmärrettävästi ja vastaaja ymmärtää kysymyksen samalla tavalla kuin tutkija on sen tarkoittanut. Huomiota tulee kiinnittää myös kyselylomakkeen loogisuuteen sekä siihen, että kysymykset eivät ole liian pitkiä. Myös anonymiteetti on tärkeä ottaa huomioon. (Borg 2017.).

Opinnäytetyön kyselylomakkeen laatimisen apuna käytettiin Webropol -ohjelmaa. Tutkimuskysymykset jaettiin neljään eri kategoriaan: työssäjaksaminen, työhyvinvointi, työilmapiiri ja taustatiedot. Kolmen ensimmäisen kategorian avulla saadaan selville, kuinka yksilö kokee työhyvinvoinnin vaikuttavan jaksamiseensa niin psyykkisellä, fyysisellä kuin sosiaalisella osa-alueella. Taustatietojen avulla vastaajat voidaan jaotella omiin ryhmiinsä. Tutkimuskysymysten vastausvaihtoehdot noudattelivat Likertin 5 -portaista asteikkoa: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä. Likertin portaikon avulla voidaan helposti ja nopeasti mitata tutkittavaa ilmiötä sekä saada tietoa, miten mielipiteet jakautuvat vastaajien kesken. (McLeod 2019). Käytetty tutkimuskyselylomake on nähtävillä liitteessä numero 1.

Opinnäytetyön tutkimuskyselyn jakaminen tapahtui Jyväskylän ravintola-alan henkilökunnan Facebook -ryhmässä, jossa jäseniä on hieman vajaa 400. Ryhmä koostuu Jyväskylän eri ravintoloissa tai yökerhoissa työskentelevistä henkilöistä, mukana on niin ravintolapäälliköitä kuin blokkareita eli työntekijöitä, jotka keräävät laseja, siivoavat ja huolehtivat, että baaritiskeillä on tarpeeksi laseja sekä jäitä. Blokkarit eivät kuitenkaan osallistu myyntityöhön.

2.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Opinnäytetyön lähtökohtana on tutkimusongelma, joka on muotoiltu kysymyksiksi. Tarkoituksena tutkimuksessa on hakea vastauksia noille kysymyksille. Kysymykset auttavat ohjaamaan tutkimustaustaa ja sen etenemistä. (Kananen 2010.).

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää millaiseksi ravintola-alan työhyvinvointi ja työssäjaksaminen koetaan y- ja z-sukupolvien näkökulmasta. Tutkimuskysymyksiä ovat:

- millaiseksi ravintola-alan työhyvinvointi koetaan?
- miten työssäjaksaminen koetaan?
- kuinka ilmapiiri vaikuttaa työssäjaksamiseen?

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on määritelmänä laaja ja siihen vaikuttaa monia tekijöitä. Sitä pidetään fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena ja henkisenä tasapainotilana. Työhyvinvointiin liittyvät vahvasti myös perhesuhteet, elämäntilanne sekä ympäristötekijät. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.). Työterveyslaitoksen (n.d.) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.” (Työterveyslaitos, n.d). Työhyvinvointia tuetaan myös erilaisin säädöksin ja sopimuksin, joissa on määritelty

tiettyjä asioita, jotka turvallisessa työympäristössä pitäisi huomioida. Näiden avulla työhyvinvoinnille luodaan sen laillinen perusta.

Otalan ja Ahosen (2005, 27–28) mukaan työhyvinvointi ei ole konkreettinen asia. Sen sijaan se on kokonaisuuden summa, miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa työpäivän aikana. Työhyvinvointi tarkoittaa yksilön henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa työstä suoriutumisesta eli subjektiivista tilaa. (Ojala & Ahonen 2005, 27–28.). Työhyvinvointi ei myöskään synny yhdessä yössä tai yhden ihmisen vaikutuksesta, vaan sen kehittäminen on jokaisen organisaatiossa työskentelevän vastuulla. Työhyvinvointia ylläpitämään auttaa myös työterveyslaitos. (Työterveyslaitos, n.d.).

Työssäjaksaminen koetaan osana fyysistä sekä henkistä terveyttä. Perusedellytyksinä työssäjaksamiselle ovat hyvät työolot, yksilön riittävä osaaminen sekä motivaatio työtä kohtaan, myös hyvä fyysinen terveys ja yksityiselämä. (JHL, n.d.). Työssäjaksaminen on niin yksilön kuin työnantajan vastuulla. Työnantajan vastuu on kirjoitettu työturvallisuuslakiin (23.8.2002/738). Laissa määritellään muun muassa työnantajan vastuu tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen turvallisuutta. Työssäjaksamista tuetaan myös työterveyshuoltolalla (21.12.2001/1383), jonka työnantaja on velvollinen järjestämään. Käytännössä työssäjaksamisesta voidaan huolehtia siten, että työpaikalle luodaan hyvät työssäolosuhteet, pitämällä huolta työn määrästä sekä sen järjestelyistä, myös riittävän koulutuksen ja perehdytyksen avulla työssä jaksetaan paremmin. (Jarmas 2015.).

Työilmapiirillä tarkoitetaan työyhteisössä vallitsevaa tunnetilaa, johon kuuluvat yksilön työasenteet sekä esimiehen johtamistyyli. Työilmapiirin syntyyn vaikuttavat työntekijöiden henkilökohtaiset tekijät, kuten ikä, asema työyhteisössä tai työvuosien pituus. Työilmapiiri näkyy myös ulospäin organisaatiosta. (Vaismaa 2018.).

Mielenterveys on WHO:n (2013) mukaan hyvinvoinnin tila, jossa yksilö pystyy näkemään omat kykynsä sekä selviytymään arjessa esiin tulevilla haasteilla. Mielenterveyden osaamisena voidaan pitää tunne- ja tietoisuustaitoja, elämäntaitoja sekä vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoja. (Mieli -Suomen mielenterveys, n.d.).

3.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointia voidaan kuvailla kahdella erilaisella tunnetulla kuviolla, joiden avulla kerrotaan mitä työhyvinvointiin liittyy. Kuviot helpottavat ymmärtämään työhyvinvointiin liittyviä asioita paremmin.

3.1.1 Työhyvinvoinnin tekijät

Työhyvinvoinnin tekijät -malli on professori Marja-Liisa Mankan käsialaa. Malli on jaettu viiteen eri osa-alueeseen: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja kaiken keskiössä, minä itse. (ks. kuvio 1)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät. (Manka, n.d.)

Organisaatio

Mallin kannalta on tärkeää, että organisaatio tuntee omat visionsa, strategiansa sekä arvot. Myös työntekijöiden tulee tuntea nämä sekä se, mitä häneltä vaaditaan, jotta tavoitteet voidaan saavuttaa. Manka on nostanut mallissa esille myös osaamisen kehittämisen, joka kuitenkin edellyttää sitä, että organisaatio tuntee osaamisensa ytimen ja tunnistaa tulevaisuuden tarpeita. Osaamisen kehittäminen on myös tulevaisuuden valttikortti, koska sitä pidetään kilpailutekijänä markkinoilla entistä enemmän. (Työhyvinvoinnin tekijät, n.d.).

Esimiehen rooli

Esimiehen rooli on saada työntekijänsä ylläpitämään motivaatiota organisaation tavoitteiden saavuttamisessa sekä myös työntekijän omien tavoitteiden saavuttamisessa. Esimiehen tärkeimpiin tehtäviin kuuluvat kuunteleminen, kannustaminen sekä luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen. Hyvä esimies osaa pitää silmällä myös tulevaisuutta, jotta hän osaa ohjata yritystä oikeaan suuntaan sekä luoda toimivia strategioita tulevaisuuden haasteisiin. (Työhyvinvoinnin tekijät, n.d.). Hyvä esimies osaa myös yllättävän tilanteen tullessa toimia järkevästi ja muuttaa liiketoimintamallin suuntaa, mikäli se on mahdollista. Esimerkiksi vuoden 2020 koronatilanne pakotti ravintoloitsijat keksimään uusia ideoita liiketoiminnan pyörittämiseksi, kun ravintolat menivät kiinni, jotta he eivät joutuisi taloudellisiin vaikeuksiin.

Työyhteisö

Työyhteisön perustana pidetään avoimuutta, luottamusta sekä arvostusta muita kohtaan. Tärkeää yhteisössä on erityisesti se, että jokaisella on samat pelisäännöt, joita noudatetaan työssä. Näiden avulla luodaan hyvä työilmapiiri, jossa on mukava työskennellä. Toimivassa työyhteisössä ketään ei syrjitä ja jokainen saa olla sellainen kuin

on. Työyhteisön ilmapiiriä voidaan kehittää yhteisellä tekemisellä ja tutustumalla muihin työyhteisön työntekijöihin paremmin. (Työhyvinvoinnin tekijät, n.d.).

Työ

Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna on tärkeää, että työ tarjoaa hänelle jotain arvoa. Arvon kautta hänen on myös mahdollista tavoitella omia tavoitteitaan. Työsuorituksista saatavat niin ulkoiset, kuten palkka, kuin sisäiset palkkiot lisäävät työssä viihtymistä ja -jaksamista. Myös esimiehen antama positiivinen palaute on tärkeässä roolissa työn kannalta, koska se edesauttaa yksilön omaa oppimista ja hän tietää menneensä oikeaan suuntaan. (Työhyvinvoinnin tekijät, n.d.).

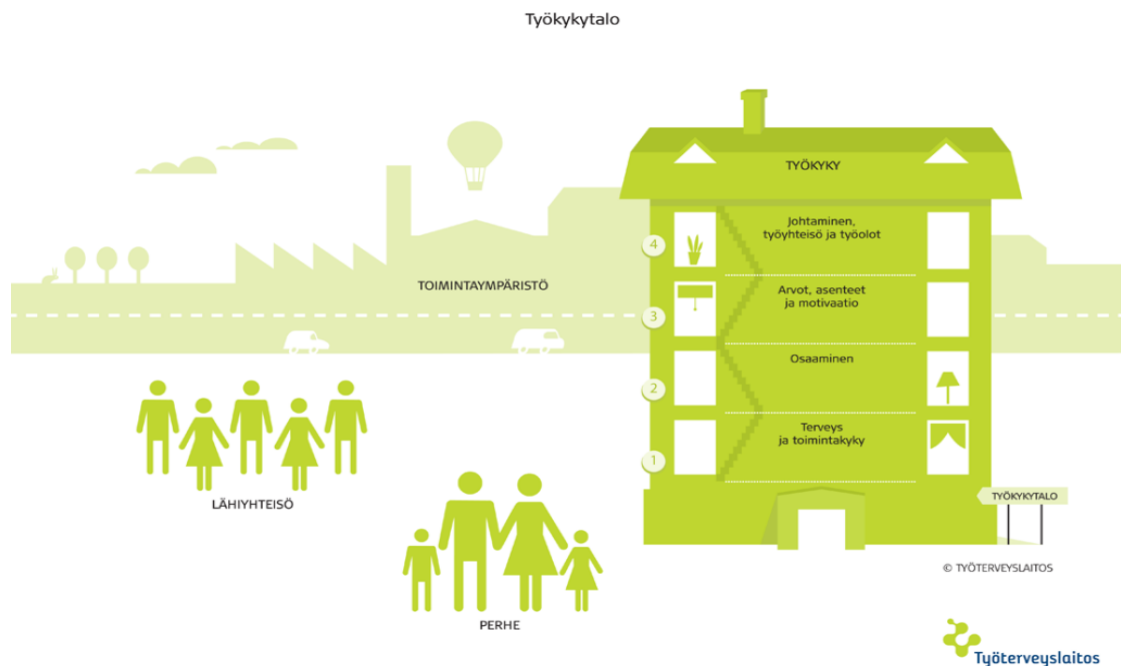
Minä itse

Manka on nostanut työhyvinvoinnin tekijät -mallin keskiöön ”minä itse” kohdan. Tällä kohdalla hän tarkoittaa yksilön omaa asennetta, jonka avulla hän havaitsee ja tulkitsee tapahtumia ympärillään. Työhyvinvointia yksilön näkökulmasta voivat edistää tai huonontaa psykologinen pääoma, persoonallisuus, osaaminen sekä fyysinen että psyykkinen kunto. Psykologisella pääomalla tarkoitetaan yksilön sisäisiä voimavaroja, joiden avulla hän selviää vaikeista tilanteista sekä ahdistuksen tai turvattomuuden tunteesta. Yksilö on se suurin tekijä, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. Kun yksilö tuntee itsensä terveeksi sekä elämän eri osa-alueet ovat tasapainossa, vaikuttaa se työskentelyyn eri tavalla kuin tilanne, jossa jokin osa-alue olisi epätasapainossa. (Työhyvinvoinnin tekijät, n.d.).

3.1.2 Työkykytalo -malli

Työkykytalo -mallissa työhyvinvointi on jaettu neljään eri osa-alueeseen, joista jokainen on vuorovaikutuksessa keskenään. Kolme ensimmäistä kerrosta kuvaavat yksilöön kohdistuvia voimavaroja, neljäs kerros puolestaan kuvaa työssä suoriutumisesta ja johtamista. Työkykytalo -mallin on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Kerrosten

ulkopuolelta yksilön voimavaroihin vaikuttavat myös sosiaaliset verkostot, kuten perhe, sukulaiset ja yhteiskunta. (Työkykytalo, n.d.).



Kuvio 2. Työkykytalo -malli. (Työterveyslaitos, n.d.).

Terveys ja toimintakyky

Ensimmäinen kerros pitää sisällään yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä terveyden, jotka samalla luovat pohjan talon toiminnalle. Mitä vahvempi pohjakerros pystytään luomaan, sitä parempana yksilön työkyky tulee kestämään työuran aikana. Yksilön perimällä, elintavoilla sekä elinympäristöllä on suuri vaikutus siihen, kuinka vahvana tämä kerros koetaan. (Työkykytalo, n.d.).

Osaaminen

Toinen kerros pitää sisällään osaamisen. Osaamisen perustana ovat toimiva peruskoulutus sekä ammattia varten hankitut tiedot ja taidot. Osaamista voidaan vahvistaa hankkimalla jatkuvasti uutta tietoa sekä taitoa, jotta voidaan vastata kehityksen tuomiin haasteisiin. (Työkykytalo, n.d.). Osaamisen kehitystä ja uuden oppimista auttavat hyvä työyhteisö ja terve organisaatio. (Öhman & Kukkurainen 2017.)

Osaamisen tärkeys on nykyään korostunut, jo ihan siitäkin syystä, että ravintola-ala muuttuu nopeasti ja tilanteet vaativat nopeaakin reagoimista. Lisäksi asiakkaat ovat entistä määrätietoisempia, mitä he palvelukokemukseltaan haluavat.

Arvot, asenteet ja motivaatio

Kolmas kerros koostuu arvoista, asenteista ja motivaatiosta, joilla on suuri vaikutus siihen, miten työpaikalla viihdytään. Jos työ on sellaista, josta tykkää, se vahvistaa työssäjaksamista sekä työkykyä. Motivaatiota työtä kohtaan pyritään pitämään yllä tarpeeksi haasteellisten ja kehittävien työtehtävien avulla. (Työkykytalo, n.d.).

Kerroksen kantavuuteen vaikuttavat yksilön kokema arvostus tehtyä työtä kohtaan, luottamus työnantajaan ja häneltä saatu tuki, tasa-arvoisuuden toteutuminen sekä työkaverit. Se kuinka edellä mainitut toteutuvat, vaikuttaa siihen, kuinka yksilö kokee sopeutuvansa ja viihtyvänsä työssä.

Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Neljännän kerroksen avulla kuvaillaan työpaikkaa ja sen työoloja, johtamista sekä esimiestyötä. Päävastuu kerroksen toimivuudesta on esimiehillä. Heidän tehtävänä on kantaa vastuu sekä velvollisuus siitä, että työpaikan voimavarat ovat riittävät ja siellä on hyvät työolosuhteet. Esimiehen tulee osata käsitellä yhtä aikaa käynnissä

olevia prosesseja sekä johtaa henkilöstöä oikein, joten olisi myös tärkeää, että esimies saa tukea yritysjohtolta sekä henkilöstöltään. (Työkykytalo, n.d. & Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012.).

Työkykytalon toimivuus edellyttää sitä, että kaikki neljä kerrosta tukevat toisiaan. Näiden neljän kerroksen lisäksi työkykyyn vaikuttavat ympäristötekijät, kuten perhe ja lähiyhteisö. Perheen merkitys näkyy yksilön terveydessä sekä siinä, millaisen asenteen ja millaiset arvot hän omistaa. Kaikki tapahtumat perhe ja lähiyhteisössä vaikuttavat suoraan kolmanteen kerrokseen. Nämä tapahtumat joko vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia. Tärkeä tekijä on huomioida myös se, että työkykytalo sijaitsee keskellä toimintaympäristöä. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, kuten teknologian kehitys, lama tai osaamisen muutos vaikuttavat neljännen kerroksen kehitykseen. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012.).

3.2 Ihminen kokonaisuutena

Kun puhutaan työhyvinvoinnista, on muistettava se, että ihminen on kokonaisuus, joka muodostuu kolmesta eri osa-alueesta: fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen. Yleensä henkinen hyvinvointi yhdistetään psyykkiseen hyvinvointiin. Tarkasteltaessa hyvinvointia on siis otettava huomioon nämä kaikki kolme osa-aluetta. Huomion arvoista on myös se, että yksilöä ei voida erikseen jakaa ”työminään” ja ”yksityisminään”. Tapahtumat niin henkilökohtaisessa kuin työelämässä vaikuttavat yksilöön kokonaisuutena hyvinvoinnin osa-alueilla.

3.2.1 Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi voidaan määritellä siten, että työntekijä tuntee viihtyvänsä työssään sekä hän osaa ottaa/saa vastuuta ja on tyytyväinen työnsä lopulliseen tulokseen. Psyykkinen hyvinvointi pitää sisällään myös työn stressaavuuden, työstä syntyvät työpainet sekä työilmapiirin. (Virolainen 2012, 18.).

Virolaisen mukaan (2012, 18) suomalaisista joka kolmas nainen ja joka viides mies kärsii työstä johtuvista psyykkisistä oireista. Suurin syy näiden oireiden syntyyn on kiire, joka johtuu siitä, että työntekijällä on liikaa suoritettavia työtehtäviä, tehokkuusvaatimukset ovat lisääntyneet tai työhallinnassa on puutteita. Työntekijöiltä odotetaan myös koko ajan enemmän, joten työtä pitäisi pystyä tekemään myös entistä enemmän ja tehokkaammin. (Virolainen 2012.).

Psyykkisen hyvinvoinnin edistämisen kannalta olisi tärkeää, että henkilöstö tukee ja auttaa toisiaan sekä jakaa töitä keskenään, ettei yksi työntekijä kuormitu liikaa. Yksilön kannalta on tärkeää, että hän huolehtii riittävästä työn ja vapaa-ajan suhteesta sekä levosta. (Virolainen 2012).

3.2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on näkyvin osa työhyvinvointia. Siihen lukeutuvat työn fyysiset olosuhteet ja kuormitukset sekä ergonomia. (Virolainen 2012, 17.) Ergonomialla tarkoitetaan tekniikan ja toiminnan soveltamista suoritettavassa työssä. Toisin sanoen on tärkeä kiinnittää huomiota siihen, että työ suunnitellaan hyvin ja suoritetaan sitten, että siitä ei aiheudu ylimääristä fyysistä kuormitusta. (Ergonomia, n.d.).

Työn fyysisyyteen vaikuttavat niin työtehtävät kuin esimerkiksi vuorotyö. Matkailu- ja ravintola-alalla fyysinen työkuormittavuus on selvästi suurempi kuin esimerkiksi toimistotyötä tekevillä. Ravintola-alalla, etenkin keittiön puolella, on paljon työvaiheita, joissa fyysinen hyvinvointi on koetuksella. Fyysisen kuormituksen minimoimiseksi olisi hyvä, jos työssä voidaan toteuttaa työnkiertoa sekä pitää taukoja mahdollisuuksien mukaan. Työnkierrolla tarkoitetaan sitä, että työvuoron aikana tehdään erilaisia työtehtäviä, jotta keho ei kuormittuisi liikaa. Työtehtävien vaihtaminen auttaa myös mieltä pysymään virkeämpänä, joka edesauttaa psyykkistä hyvinvointia. (Virolainen 2012, 17.).

3.2.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön suhdetta työyhteisöön, yhteiskuntaan ja suhteita muihin ihmisiin. Tasapainoisessa sosiaalisessa hyvinvoinnissa yksilö tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja hän pystyy toimimaan vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa. (Virolainen 2012, 14.).

Sosiaalisen hyvinvoinnin kuormitustekijöitä ovat muun muassa heikko sisäinen viestintä ja tasa-arvoton kohtelu työssä. Ylläpitäviä tekijöitä ovat puolestaan avoin ja luottettava ilmapiiri. Myös säännöllisten kehityskeskusteluiden avulla voidaan parantaa sosiaalista hyvinvointia, koska niiden avulla pääsee kertomaan asioista, jotka vaikuttavat työskentelyyn. Yksi tärkeimmistä sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttava tekijä on se, että tehdystä työstä muistetaan antaa kiitosta. (Koivuranta, n.d.).

Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työstä osataan irrottautua, jotta keho sekä mieli pystyvät palautumaan rasituksesta ja sairauspoissaoloilta vältytään. Työn aiheuttamasta kuormituksesta palautuminen on uhattuna jopa joka kolmannella työntekijällä. Ravintola-alalla palautumisen ongelmat liittyvät erityisesti vuorotyöhön sekä työympäristön haittatekijöihin, esimerkiksi meluun. Kun työstä ei ennätä palautua riittävästi, voi seuraamuksina olla työuupumuksen oireita. Oireita ovat muun muassa krooninen väsymys sekä kyyninen suhtautuminen työhön ja asiakkaisiin. Pahimmassa tapauksessa huono palautuminen työstä näkyy kasvaneiden poissaolojen, työn tuotettavuuden heikkenemisenä tai jopa työpaikan vaihtamisen kautta. (Työuupumus uhkaa, jos työstä ei irrotaudu vapaallakaan 2020.).

Työssäjaksamisen sekä mielenterveyden kannalta olisi tärkeää, että työstä pystytään palautumaan vapailla, koska se vaikuttaa myös perhe-elämään ja vapaa-aikaan. Liika työmäärä, vapaa-ajan puute, työn ja perheen yhteen sovittaminen ja työn erilaiset vaatimukset, kuten kiire, aikapaineet ja vaativat päätöksenteot uhkaavat työstä palautumista. Kun työstä osataan irrottautua ja antaa itselle omaa aikaa sekä keskittyä esimerkiksi liikuntaan, sosiaaliseen yhdessäoloon perheen tai kavereiden kanssa, auttavat ne palautumaan ja jaksamaan työssä paremmin. (mt.).

3.3 Mielenterveys ja työhyvinvointi

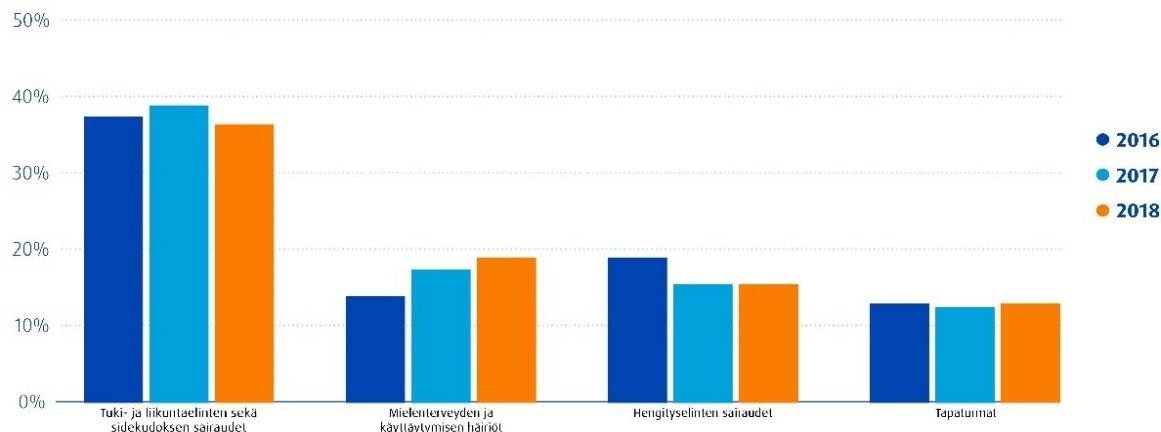
Toimivan ja hyvän työhyvinvoinnin ansiosta, työntekijät jaksavat suoriutua paremmin työtehtävistään ja työn tuotettavuus sekä sairauspoissaolot vähenevät. Toimiva työhyvinvointi heijastuu myös organisaation ulkopuolelle kilpailukyvyn kasvamisena markkinoilla sekä liiketoiminnan tuloksen kasvuna. (Työhyvinvointi on investointi, n.d.). Lisäksi toimivan työhyvinvoinnin avulla voidaan vaikuttaa siihen, että työntekijöiden vaihtuvuus vähenee ja alalla pysytään pidempään. Kun työyhteisö on hyvinvoiva, jokainen työntekijä voi luottaa itseensä ja muihin sekä uskaltaa olla avoin ja tuoda esiin oman mielipiteensä. Hyvinvoivaa työyhteisöä auttaa se, että työntekijät tsemppaavat toisiaan ja muistavat antaa palautetta rakentavassa ja positiivisessa hengessä. (Työhyvinvointi on yhteinen asia, n.d.).

Viime aikoina ravintola-alan työssäjaksamisen haasteet ovat nousseet pinnalle ja niistä on myös alettu puhumaan enemmän. Haasteet näkyvät muun muassa työvoimapulana sekä lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Yleisimpinä syinä sairauspoissaoloihin ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä lisääntyneet mielenterveyden ongelmat; masennus, ahdistuneisuus ja unihäiriöt. Tämä selviää Terveystalon tutkimuksesta näin Suomi voi (2019). Tukku- ja vähittäiskaupassa sekä ravintola- ja majoitustilamessa sairauspoissaolot jakautuvat prosentuaalisesti seuraavanlaisesti:



TOIMIALA: TUKKU- JA VÄHITTÄISKAUPPA, MAJOITUS- JA RAVINTOLATOIMINTA

Diagnoosiluokan prosenttiosuus kaikista sairauspoissaoloista



LÄHDE: TERVEYSTALON POTILASTIETOJÄRJESTELMÄ

Terveystalo

Kuvio 3. Sairauspoissaolojen prosentuaaliset määrät tukku- ja vähittäiskaupassa sekä ravintola- ja majoitustoimessa. (Terveystalon potilastietojärjestelmä 2019).

Kuten kuviosta nähdään ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet suurin sairauspoissaoloja aiheuttava tekijä palvelualoilla. Tosin niistä johtuvat sairauspoissaolot ovat pienoisessa laskussa. Hengityselinsairauksista johtuvat poissaolot ovat myös olleet laskussa vuodesta 2016 vuoteen 2018. Työtapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot ovat pysyneet suurin piirtein samoissa lukemissa vuosien aikana. Kuviosta käy ilmi se, että mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat olleet nousussa vuodesta 2016 vuoteen 2018. (Terveystalon potilastietojärjestelmä 2019). Mistä mielenterveydestä aiheutuvat poissaolot johtuvat? Terveystalon työterveyden ylilääkäri Unto Palonen on kommentoinut tätä seuraavasti:

-työelämän vaatimusten koventuminen yhdistettynä elämän murrosvaiheisiin näyttää olevan haastava yhtälö paitsi monille parikymppisille, myös yli 30-vuotiaille. Nuoret aikuiset elävät psykososiaalisesti kuormittavaa vaihetta, kun he samaan aikaan raivaavat omaa paikkaansa työelämässä, etsivät kumppania tai perustavat perhettä. (Palonen 2019).

Palonen kertoi myös haastattelussaan, että näyttää vahvasti siltä, että sairauspoissaoloissa olemme siirtymässä fyysisistä vaivoista psyykkisiin vaivoihin.

Liiallinen työnkuormitus ja siitä aiheutuva stressi voi näkyä myös yksilön ruokailutottumuksissa selviää Katri Hemiön ”Associations of perceived work stress and work schedule with dietary habits” -väitöskirjasta. Väitöskirjassaan hän tuo esille sen, kuinka huono työstä palautuminen ja uniongelmat ovat lisänneet pikaruokaa ja makeisten syömistä erityisesti miehillä. Tutkimuksessaan hän nosti esille myös sen, että vuorotyötä tekevillä olisi epäterveellisempi ruokavalio verrattuna päivätyötä tekeviin. (Hemiö 2020). Työssäjaksamisen kannalta olisi erityisen tärkeää, että ruokavalio on kunnossa ja se sisältäisi hyviä rasvoja sekä sopivassa suhteessa hiilihydraatteja, jotta jaksaa päivän ja mieli pysyy virkeänä.

Yksittäisiä tilastoja pelkästään majoitus- ja ravintola-alalta ei ollut saatavilla, mutta yleisesti palvelualoilla mielenterveyden ongelmat ovat nousseet toiseksi suurimmaksi tekijäksi sairauspoissaoloille vuosien varrella. Tämä kävi ilmi Työterveystalon tutkimuksesta, Näin Suomi voi 2019.

4 Sukupolvet

Roos on määritellyt sukupolven yksinkertaisimmillaan tarkoittavan tietyn ajankohdan sisällä syntyneitä ihmisiä. Hän sanoo, että sukupolvea erottaa vähintään 20 vuotta. (Roos, n.d.). Sukupolvien määrittelyä vaikeuttaa se, että syntymävuodet vaihtelevat sen mukaan, mistä lähteistä tutkii.

Suuret ikäluokat

He ovat syntyneet vuosien 1945–1964 eli sotien jälkeen. Heistä voidaan käyttää myös nimitystä **baby boomers**. (Chappelow 2019). Heidän työsuhteensa olivat pitkiä, joka kertoo siitä, että heillä oli hyvä työmoraali ja he sitoutuivat yhteen paikkaan pitkäksi aikaa. (Kauppinen 2020, 9.).

X-sukupolvi

X-sukupolven syntymä ajoittuu vuosien 1965–1980 välille. Heitä on pidetty baby boomerseita vaativampina työelämässä sekä he ovat arvostaneet hienoja tittleitä työssään. (Chappelow 2019). Tämän sukupolven on sanottu myös kestäväen työn muu-
tosta ja siitä mahdollisesti aiheutuva epävarmuutta paremmin kuin edeltäjänsä. X-sukupolven sanotaan myös tekevän työtä säilyttääkseen tietyn tasoisen elintason itsellään ja perheellään. Voitaisiin siis olettaa, että työhön motivoiva tekijä heillä olisi raha. (Aunala & Lötjönen 2016).

Y-sukupolvi

Sukupolvi on syntynyt vuosien 1981–1995 välillä. Joidenkin lähteiden mukaan Y-sukupolvesta käytetään myös nimitystä **milleniaalit**. (Laukkanen 2017.). Y-sukupolven sanotaan arvostavan edeltäjiään hieman enemmän työssä sitä, että työnantaja jakaa samat arvot kuin hän itse. Y-sukupolvi arvostaa työssään myös sosiaalista vuorovaikutusta sekä sitä, että työpaikalla on hyvä ilmapiiri ja siellä on kiva työskennellä. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 120–121.). Vesterinen ja Suutarinen (2011, 104) ovat sitä mieltä, että y-sukupolvi tulee olemaan suurin ikäluokka työelämässä vuonna 2020.

Y-sukupolvea pidetään myös tasa-arvoisempana sekä sukupolvena, joka arvostaa työn joustavuutta sekä monipuolisuutta. ”Töitä tehdään elämää varten, eikä eletä työtä varten...” Näin ajattelee y-sukupolvi työskentelystään, mistä on seurannut se, että vanhemmat sukupolvet luulevat, että y -sukupolvelaiset eivät ota työtään tosis-
saan. (Vesterinen & Suutarinen 2011).

Z-sukupolvi

Heidän syntymänsä ajoittuu vuodesta 1996 vuoteen 2010. (Lepistö 2019.). Tapscott (2010, 30) on puolestaan sitä mieltä, että z-sukupolveen kuuluisivat kaikki vuoden 1998 jälkeen syntyneet. Tässä opinnäytetyössä käytetään kuitenkin Lepistön määritelmää. Z-sukupolvi arvostaa työssä haasteita sekä vapautta, mutta samalla he ovat

tottuneet siihen, että maailma on epävarma ja monimutkainen. (Saarikoski 2014). Z-sukupolvea pidetään myös diginatiiveina eli he ovat tottuneet käyttämään tekniikkaa ja sosiaalista mediaa. He ovat toisin sanoen kasvaneet tekniikan aikakaudella. (Francis & Hoefel 2018.).

The Guardian -lehden mukaan (2019) z-sukupolvea seuraisi **Alfa -sukupolvi**. He olisivat syntyneet vuodesta 2010 aina vuoteen 2025. He olisivat siis z-sukupolven jälkeläisiä.

5 Tutkimustulokset

Tutkimukseen saatiin kokonaisuudessaan 25 vastaajaa, joista 15 oli y- sukupolven edustajaa ja 10 z -sukupolven edustajaa. Heiltä saadut vastaukset läpikäydään ristiintaulukoinnin avulla ja saatuja tuloksia verrataan keskenään. Erityisesti keskitytään siihen, kuinka y – sekä z-polvi kokee jaksavansa työssä ja miten he kuvailevat ravintola-alan ilmapiiriä.

5.1 Stressi työssä

Kysyttäessä, että kokeeko työntekijä stressiä työssään, vastaukset jakautuivat sukupolvien välillä seuraavasti:

Prosentteina %		Y -sukupolvi %	Z -sukupolvi %	Yhteensä %
	täysin eri mieltä	0	10	4
	jokseenkin eri mieltä	20	40	28
	ei samaa eikä eri mieltä	7	0	4
	jokseenkin samaa mieltä	47	50	48
	täysin samaa mieltä	27	0	16
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 1. Stressin kokeminen työssä

Y-sukupolvelta saaduista tuloksista huomataan, että 27 % (n=4) on täysin sitä mieltä, että työ on stressaavaa. 47 % (n=7) on jokseenkin samaa mieltä. 20 % (n=3) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä, että ei koe stressiä työstään. Z-sukupolven edustajista 50 % (n=5) oli jokseenkin sitä mieltä, että työ on stressaavaa. 40 % (n=4) oli kuitenkin sitä mieltä, että ei kokisi työssään stressiä juuri lainkaan. 10 % (n=1) oli täysin sitä mieltä, että työ ei aiheuta stressiä lainkaan.

Vastaajat, jotka vastasivat kohtaan ”jokseenkin samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä”, avautui avoin kysymyslaatikko, jossa kysyttiin syitä stressille. Muun muassa seuraavien sanottiin aiheuttavan stressiä:

”Liikaa töitä, liian vähän aikaa” (y -polven edustaja)

”Tilanne, jossa asiakas on uhkaava /yhteistyöhaluton, aiheuttaa minussa stressin oireita” (y -polven edustaja)

”Alimiehityksestä, taukojen puutteesta, siitä ettei ehdi syödä vuorojen aikana ja vuorot kestää melkein aina vähintään 12h” (y- polven edustaja)

”Kiire” (z -polven edustaja)

”—taloudellinen stressi huonosta palkkatasosta ja taukojen puuttumisen lisää stressiä” (z -polven edustaja)

Annetuista vastauksista eniten esiin nousivat kiire sekä alimiehitys, joiden koetaan aiheuttavan stressiä. Vastauksista nousivat esille myös se, kuinka työkaverit ovat holtaneet työnsä vuoron aikana, että onko töihin kiva mennä vai odottaako siellä kasa lisätehtäviä omien töiden lisäksi.

Koetun stressin määrään vaikuttavat tietenkin myös se, kuinka työntekijät kokevat jaksavansa työssään. Kysyttäessä kokeeko itsellä olevan liikaa töitä työssäjaksamisen kannalta, vastaukset jakoutuivat seuraavasti:

Prosentteina %		Y -suku- polvi %	Z -suku- polvi %	yhteensä %
	täysin eri mieltä	27	20	24
	jokseenkin eri mieltä	20	40	28
	ei samaa eikä eri mieltä	13	30	20
	jokseenkin samaa mieltä	40	10	28
	täysin samaa mieltä	0	0	0
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 2. Minulla on liikaa töitä

Vastauksista nähdään, että yksikään vastaajista ei koe hänellä olevan liikaa töitä. Sen sijaan y -sukupolven vastaajista 40 % (n=6) oli jokseenkin sitä mieltä, että heillä olisi liikaa töitä. Sen sijaan 27 % (n=4) sanoi olevansa täysin sitä mieltä, että heillä ei ole ollenkaan liikaa töitä ja 20 % (n=3) oli jokseenkin eri mieltä. Z-sukupolven vastaajista 10 % (n=1) oli sitä mieltä, että hänellä on jokseenkin liikaa töitä. 20 % (n=2) sanoi olevansa täysin eri mieltä ja 40 % (n=4) jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Tuloksista voidaan todeta se, liiallinen työmäärä ei ainakaan aiheuttaisi stressiä.

5.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kyselyn kohdassa kahdeksan (8), vastaajat saivat valita kolme eniten työhyvinvointia heikentävää tekijää heidän mielestään. Vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi, lisäksi oli mahdollista valita kohta ”muu, mikä?” ja kirjoittaa oma vastaus siihen. Y-sukupolven vastaajista vain yksi valitsi kohdan ”muu, mikä?”. Hän antoi vastaukseksi

kyseiseen kohtaan ”työvälineiden tai -ympäristön huono kunto”. Vastaukset y – ja z-sukupolvien välillä jakautuivat seuraavasti:

Prosentteina %		Y -suku- polvi %	Z -suku- polvi %	yhteensä %
	kiire	60	90	72
	työympäristön nopeat muutokset	33	40	36
	epävarmuus omasta osaamisesta	33	60	44
	pätkä työ/vaihtelevat työajat	40	50	44
	kommunikoinnin puute	73	40	60
	puutteellinen esimiehen tuki	33	10	24
	heikko ilmapiiri	27	0	16
	työkaverit	7	0	4
	muu, mikä	7	0	4
	yhteensä	100 %	100 %	100 %
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 3. Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Tuloksista huomataan, että y-sukupolven Top 3:seen nousivat kommunikoinnin puute 73 % (n=11), kiire 60 % (n=9) ja pätkä työ/vaihtelevat työajat 40 % (n=6). Z-sukupolven Top 3:seen puolestaan huomataan nousseen kiire 90 % (n=9), epävarmuus omasta osaamisesta 60 % (n=6) ja pätkä työ/vaihtelevat työajat 50 % (n=5). Yhteiseksi suurimmaksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi nousee kiire 72 % sekä kommunikoinnin puute 60 %.

Vastaavasti kyselyssä kysyttiin myös tekijöitä, joiden koetaan vahvistavan työhyvinvointia.

Prosentteina %		Y -suku- polvi %	Z -suku- polvi %	yhteensä %
	itsensä kehittäminen/uuden oppiminen	67	50	60
	positiivisen palautteen saaminen	67	50	60
	raha	47	60	52
	esimiehen tuki	33	30	32
	työkaverit	80	80	80
	asiakkaat	20	30	24
	muu, mikä	0	0	0
	yhteensä	100 %	100 %	100 %
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 4. Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Y-sukupolven vastaajien Top 3 -työhyvinvointia vahvistaviin tekijöihin nousivat työkaverit 80% (n=12), jaetulla toisella sijalla ovat itsensä kehittäminen/uuden oppiminen sekä positiivisen palautteen saaminen 67 % (n=10) ja kolmanneksi nousi raha 47 % (n=7). Z-sukupolven vastaajien Top3:een nousivat työkaverit 80 % (n=8), raha 60 % (n=6) ja jaetulle kolmannelle sijalle itsensä kehittäminen/uuden oppiminen sekä positiivisen palautteen saaminen 50 % (n=5).

Tarkasteltaessa työhyvinvointia sosiaalisesta näkökulmasta, tutkimuksesta esille nousi se, että tuen tarve työyhteisössä koetaan tärkeäksi. Tutkittavilta kysyttiin, kuinka he kokevat saavansa sosiaalista tukea työyhteisössä. Vastauksista nähtiin se, että y-sukupolven edustajista 60 % (n=9) oli täysin sitä mieltä, että saa sosiaalista tukea. 33 % (n=5) oli jokseenkin samaa mieltä sosiaalisen tuen saannista ja vain 7 % (n=1) oli täysin sitä mieltä, että ei saa sosiaalista tukea työyhteisössä. Z-sukupolven vastaajista 50 % (n=5) oli täysin samaa mieltä ja 30 % (n=3) oli jokseenkin samaa mieltä. 10 % (n=1) ilmoitti olevansa täysin eri mieltä.

Prosentteina %		Y-suku- polvi %	Z-suku- polvi %	yhteensä %
	täysin eri mieltä	7	0	4
	jokseenkin eri mieltä	0	10	4
	ei samaa eikä eri mieltä	0	10	4
	jokseenkin samaa mieltä	33	30	32
	täysin samaa mieltä	60	50	56
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 5. Sosiaalisen tuen saanti

Fyysisestä näkökulmasta tarkasteltuna on tärkeää, että työntekijä kokee pystyvänsä palautumaan työvuorojen välillä. Palautuminen on työssäjaksamisen kannalta erityisen tärkeää ja sitä edesauttaisi, jos pystyisi jättämään työasiat vain työpaikalle. Kyselyn kohdassa kuusi kysyttiin, että kokeeko työntekijä pystyvänsä palautumaan työvuorojen välissä ja jättämään työasiat työpaikalle.

Prosentteina %		Y -suku- polvi %	Z -suku- polvi %	yhteensä %
	täysin eri mieltä	7	10	8
	jokseenkin eri mieltä	33	0	20
	ei samaa eikä eri mieltä	0	0	0
	jokseenkin samaa mieltä	47	70	56
	täysin samaa mieltä	13	20	16
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 6. Pystyn palautumaan työvuoroista

Tuloksista nähdään, että y-sukupolven edustajista vain 13 % (n=2) kokee pystyvänsä palautumaan täysin työvuorojen välillä. 47 % (n=7) sanoi olevansa jokseenkin sitä

mieltä, että palautuminen vuorojen välillä onnistuu ja työasiatkin pystytään jättämään työpaikalle. Vain 7 % on täysin sitä mieltä, että palautuminen vuorojen välillä ei onnistu ja 33 % (n=5) oli jokseenkin sitä mieltä, että ei palaudu työstään. Z-sukupolven vastaajista 20 % (n=2) on täysin sitä mieltä, että kokee palautuvansa työvuorojen välillä ja 70 % (n=7) on jokseenkin sitä mieltä, että palautuminen vuorojen välillä onnistuu. Vastaajista vain 10 % (n=1) on täysin sitä mieltä, että ei palaudu työstään.

Tämän lisäksi työssäjaksamiseen vaikuttaa se, kuinka työmäärän koetaan jakautuvan työvuoron aikana. Jos omien työtehtävien lisäksi joutuu hoitamaan muidenkin tehtäviä, oma jaksaminen on helposti koetuksella. Kysyttäessä kokeeko työmäärän jakautuvan epätasaisesti aiheuttaen omien työtehtävien ruuhkautumista, vastaukset jakautuivat seuraavasti:

Prosentteina %		Y-sukupolvi %	Z-sukupolvi %	yhteensä %
	täysin eri mieltä	7	10	8
	jokseenkin eri mieltä	33	20	28
	ei samaa eikä eri mieltä	7	10	8
	jokseenkin samaa mieltä	40	40	40
	täysin samaa mieltä	13	20	16
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 7. Koen työmäärän jakautuvan epätasaisesti

Kuten taulukosta nähdään, y-sukupolven vastaajista 13 % (n=2) oli täysin sitä mieltä, että työmäärä jakautuu epätasaisesti ja 40 % (n=6) oli jokseenkin samaa mieltä. 33 % (n=5) oli jokseenkin eri mieltä työmäärän epätasaisesti jakautumisesta. Z-sukupolven

vastaajista 40 % (n=4) oli jokseenkin samaa mieltä työmäärän epätasaisesti jakautumisesta, kun taas 20 % (n=2) oli täysin sitä mieltä, että työmäärä jakautuu epätasaisesti. 20 % oli jokseenkin eri mieltä.

5.3 Ilmapiiri

Työssäjaksamiseen vaikuttaa myös se, että työpaikan ilmapiiri on kunnossa ja työntekijät tulevat toistensa kanssa toimeen, ilman isoja konflikteja. Hyvä ilmapiiri on erittäin suuri tekijä työyhteisössä. Kysyttäessäkin, että kuinka määrittelisi työpaikan ilmapiiriä asteikolla 1-5 (1-huono, 2-tyydyttävä, 3-hyvä, 4-viihtyisä, 5-erinomainen), y-sukupolven vastaajien keskiarvoksi saatiin 3,87. Vastaajista 33 % (n=5) arvioi työpaikan ilmapiirin olevan erinomainen, 27 % (n=4) puolestaan viihtyisäksi ja 33 % (n=5) hyväksi. Vain 7 % (n=1) sanoi ilmapiirin olevan tyydyttävä. Z-sukupolven vastauksista ilmapiirin keskiarvoksi saatiin 4,00. Eli hieman parempi kuin y-sukupolvella. Vastaajista 10 % (n=1) antoi ilmapiirin arvosanaksi hyvän, 80 % (n=8) antoi viihtyisän ja 10 % (n=1) antoi erinomaisen.

Seuraavat kaksi taulukkoa kertovat, kuinka ilmapiiri koetaan vapautuneeksi ja mukavaksi sekä uusia ideoita tukevaksi ja kannustavaksi.

Prosentteina %		Y -sukupolvi %	Z -sukupolvi %	yhteensä %
	täysin eri mieltä	0	0	0
	jokseenkin eri mieltä	20	10	16
	ei samaa eikä eri mieltä	13	10	12
	jokseenkin samaa mieltä	40	70	52
	täysin samaa mieltä	27	10	20
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 8. Ilmapiiri on vapautunut ja mukava

Y-sukupolven vastaajista 27 % (n=4) oli täysin sitä mieltä, että ilmapiiri on vapautunut ja mukava. 40 % (n=6) oli jokseenkin samaa mieltä, kun taas 20 % (n=3) vastaajista sanoi olevansa jokseenkin eri mieltä. Z-sukupolven vastaajista vain 10 % (n=1) sanoi olevansa täysin samaa mieltä, 70 % (n=7) oli kuitenkin jokseenkin samaa mieltä.

Prosentteina %		Y -suku- polvi %	Z -suku- polvi %	yhteensä %
	täysin eri mieltä	0	0	0
	jokseenkin eri mieltä	27	0	16
	ei samaa eikä eri mieltä	7	10	8
	jokseenkin samaa mieltä	27	70	44
	täysin samaa mieltä	40	20	32
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 9. Ilmapiiri on uusia ideoita tukeva ja kannustava

Y-sukupolven vastauksista huomataan se, että jopa 40 % (n=6) oli täysin samaa mieltä siitä, että ilmapiiri on uusia ideoita tukeva ja vapautunut. 27 % (n=4) oli jokseenkin samaa mieltä. Vastaavasti 27 % (n=4) oli myös jokseenkin eri mieltä, että ilmapiiri olisi uusia ideoita tukeva ja kannustava. Z-sukupolven vastaajista 20 % (n=2) oli täysin samaa mieltä ja 70 % (n=7) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että ilmapiiri on uusia ideoita tukeva ja kannustava.

Verrattaessa täysin samaa mieltä olevien määrää edellisen taulukon samaa mieltä oleviin voidaan huomata se, että ilmapiiriä pidetään hieman enemmän uusia ideoita tukevana ja kannustavana kuin vapautuneena ja mukavana. Ero on kuitenkin huomattavan pieni.

Ilmapiirin kannalta on myös todella tärkeää, että esimies puuttuu ongelmakohtiin heti niiden ilmaannuttua. Tutkimuksen tuloksista saatiin selville, että y-sukupolven

vastaajista 27 % (n=4) oli täysin samaa mieltä siitä, että esimies puuttuu ongelmakohtiin heti niiden ilmaannuttua. 27 % (n=4) oli myös jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Vain 6 % (n=1) oli täysin eri mieltä esimiehen kyvystä puuttua ongelmakohtiin niiden ilmaannuttua ja 33 % (n=5) oli jokseenkin eri mieltä. Z-sukupolven edustajista 50 % (n=5) oli jokseenkin samaa mieltä esimiehen puuttumisesta ongelmakohtiin, vain 10 % (n=1) oli täysin samaa mieltä. 40 % (n=4) ilmoitti, että ei ole samaa eikä eri mieltä.

Prosentteina %		Y -suku- polvi %	Z -suku- polvi %	yhteensä %
	täysin eri mieltä	7	0	4
	jokseenkin eri mieltä	33	0	20
	ei samaa eikä eri mieltä	7	40	20
	jokseenkin samaa mieltä	27	50	36
	täysin samaa mieltä	27	10	20
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 10. Esimies puuttuu ongelmakohtiin heti niiden ilmaannuttua

Sosiaalisesta näkökulmasta ilmapiirin kannalta olisi tärkeää se, että työntekijöiden välillä ei olisi häiritseviä ristiriitoja. Ristiriidat jo parin työntekijän välillä vaikuttavat muidenkin työskentelymotivaatioon ja ilmapiiriin yleisesti.

Prosentteina %		Y -suku- polvi %	Z -suku- polvi %	yhteensä %
	täysin eri mieltä	27	10	20
	jokseenkin eri mieltä	20	0	12
	ei samaa eikä eri mieltä	13	50	28
	jokseenkin samaa mieltä	27	30	28
	täysin samaa mieltä	13	10	12
	yhteensä	100	100	100
		(n=15)	(n=10)	(n=25)

Taulukko 11. Olen havainnut ristiriitoja työpaikalla, jotka vaikuttavat negatiivisesti ilmapiiriin

Taulukosta selviää, että y-sukupolven vastaajista vain 13 % (n=2) oli täysin samaa mieltä häiritsevien ristiriitojen havaitsemisesta. 27 % (n=4) oli jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista 27 % (n=4) oli täysin eri mieltä eli he eivät koe olevansa havainneet ristiriitoja, jotka olisivat vaikuttaneet työpaikan ilmapiiriin negatiivisesti. Z-sukupolven vastaajista vain 10 % (n=1) oli sitä mieltä, että on havainnut häiritseviä ristiriitoja. 30 % (n=3) sanoi olevansa jokseenkin samaa mieltä. 50 % (n=5) vastasi ei samaa eikä eri mieltä eli he eivät ota kantaa.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää, kuinka y- ja z-sukupolvet kokevat työhyvinvoinnin ravintola-alalla. Kyselyn avulla saatiin tietoa ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvoinnista sekä työssäjaksamisesta. Kyselytutkimuksen valinta aineistonkeruumenetelmäksi ei ollut niin onnistunut kuin tutkijana olisin sen halunnut olevan. Kyselyn vastaajamäärä jäi odotettua pienemmäksi ja täten, tavoitteet eivät täysin toteutuneet. Pieni vastaajamäärä aiheuttaa sen, että kovin realistisia analyysijä koskien koko perusjoukkoa on vaikea tehdä. Saadut tulokset ovat enemmän vain suuntaa antavia työhyvinvoinnin parantamiseen tulevaisuudessa. On siis hyvin todennäköistä, että jos tutkimus toteutettaisiin uudelleen, vastaukset muuttuisivat.

Tutkimuksen tuloksista selvisi se, että ravintola-alan työ koetaan jokseenkin stressaavaksi. Kaikista vastaajista jopa 48 % koki työn olevan jokseenkin stressaavaa. Syitä stressin kokemiselle annettiin monia. Suurimmaksi nousivat kiire, kommunikoinnin puute sekä se, että joutuu hoitamaan useampia pieniä työtehtäviä samanaikaisesti tai siivoamaan muiden työn jälkiä omiensa lisäksi. Jos stressiä koetaan liikaa ja usein, siitä voi aiheutua vakavampiakin seurauksia. Stressi on sidoksissa työssäjaksamiseen

ja olisikin erittäin tärkeää, että vapaa-ajalla voi tehdä jotain sellaista, joka vie ajatukset työstä pois, jotta stressikin pienenee. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että y-sukupolvi kokee hieman enemmän stressiä työstä kuin z-sukupolvi. Kokonaisuudessa fyysisestä näkökulmasta tarkasteltuna työstä koettiin palautuvan melko hyvin vapailla, joka edesauttaa työstä suoriutumista.

Tuloksista huomiota herätti se, että sosiaalisen tuen tarve korostui vastauksissa ja se koettiin erityisen tärkeänä. Samaan aikaan kuitenkin kommunikoinnin puute nousi yhdeksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi, 60 %. Sosiaalisen tuen tarve korostuu enemmän siinä, että jokainen saa olla työyhteisössä oma itsensä sekä muille on helppoa kertoa asioista, mutta kiireen vallitessa kommunikointi ei toimi oikein. Mahdollista on myös se, että esimies tasolta ei tule tarpeeksi infoa alaisille ja kommunikoinnin puute viittaa siihen.

Tutkimuksesta saatujen vastauksien myötä ravintola-alan työilmapiiriin voidaan todeta olevan melko viihtyisä. Ilmapiiriin viihtyvyyteen vaikuttavat myös se, koetaanko se vapautuneeksi ja mukavaksi tai uusia ideoita tukeväksi sekä kannustavaksi paikaksi työskennellä. Saadut vastaukset kertovat, että näin olisi. Se, että esimies puuttuu ongelmakohtiin heti niiden ilmaannuttua edesauttaa sitä, että työpaikalla on hyvä keskinäinen luottamus ja työntekijät uskaltavat puhua esimiehelleen ongelmista, joita mahdollisesti työssä kohtaavat. Kuten saaduista tuloksista nähtiin, kyselyyn osallistuneista 36 % oli jökseenkin sitä mieltä, että esimies puuttuu ongelmiin. Esimiehen puuttuminen työpaikoilla esiintyviin ongelmiin on ensiarvoisen tärkeää jo ilmapiirinkin toimivuuden kannalta, lisäksi se antaa hyvän kuvan työpaikasta myös ulospäin.

Saaduista vastauksista suurimman huomion herätti työhyvinvointia heikentävät tekijät. Molempien sukupolvien vastauksista kävi ilmi samoja asioita, joiden he kokevat vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Suurimpina tekijöinä koettiin kiire, 72 %, ja kommunikoinnin puute, 60 %. Ne ovat ravintola-alan

työssä usein valitettavan totta. Kuten jo tutkimuksen tuloksista saatiin osittain selville, yksi syy kiireen kokemiselle voi olla alimiehitys eli vuorossa ei ole riittävästi työntekijöitä asiakasmäärään suhteutettuna. Kiireestä johtuu usein myös se, että työntekijät unohtavat kommunikoida toistensa välillä, vaikka silloin se olisi juuri tärkeintä. Kokonaisuudessaan työhyvinvointia vahvistavimmiksi tekijäksi nousivat työka-verit, 80 %. Työkavereilla on suuri merkitys siinä, miten työpaikalla viihdytään ja jaksetaan työskennellä. Heiltä saa niin sosiaalista kuin henkistä tukea eri tilanteisiin. Tuloksista hieman yllättävästi esiin nousi se, että raha koetaan kokonaisuudessaan kolmanneksi tärkeimmäksi työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi, 52 %.

Kokonaisuudessaan saaduista vastauksista voidaan todeta se, että ravintola-alan työhyvinvointi koetaan olevan hyvä ja työssä jaksetaan työskennellä, vaikka päivät voivat venyä pitkiksi. Y -ja z-sukupolven vastauksien välillä ei ole huomattavia eroja, ja he tuntuvat myös tulevan toistensa kanssa hyvin toimeen työpaikoilla. Työpaikan ilmapiirillä koettiin olevan suuri vaikutus siihen, kuinka työstä jaksetaan suoriutua. Yleensä on myös totta se, että jos työpaikalla ei koe viihtyvänsä tai tule toimeen muiden kanssa, ei siellä myöskään jaksa työskennellä.

6.2 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksissa tulee aina arvioida sen luotettavuutta ja todenmukaisuutta. Tätä arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetin avulla ilmaistaan tutkimuksen luotettavuutta eli sitä, että tutkimustulokset ovat samanlaisia, jos tutkimus toistetaan. Validiteetin avulla tarkastellaan sitä, että mittasiko tutkimus sitä, mitä sen oli tarkoitus mitata. (Hirsijärvi ym. 2003, 213–214.).

Tutkimusta tehtäessä sen luotettavuutta pyrittiin pitämään yllä koko sen suunnittelun ja kirjoittamisen ajan. Tämä edellytti muun muassa sitä, että tutkimus suunniteltiin huolella ja tutkimusongelma määriteltiin selkeästi. Tutkimusvaiheen luotettavuutta parannettiin siten, että tutkimuslomake esitestattiin ja esille tulleet virheet korjattiin. Saadut tutkimusvastaukset tarkastettiin ja siirrettiin huolellisesti excel -

taulukkoon. Huolellisesta suunnittelusta huolimatta, vastusprosentti jäi niin pieneksi, että tutkimustuloksia ei voida pitää täysin luotettavina. Tarkasteltaessa tutkimusta kuitenkin validiteetin kannalta, tutkimusongelmaan saatiin jonkinlainen vastaus. Huonoon vastausprosenttiin saattoi vaikuttaa Suomen koronatilanne, koska se iski yllättäen ja ravintolat sekä baarit joutuivat sulkemaan ovensa tai muuttamaan toimintasuunnitelmaansa toisenlaiseksi. Tutkimuskysely julkaistiin juuri siihen aikaan, kun tieto sulkemisesta tuli. Uskon, että jos tilanne olisi ollut normaali, vastauksia olisi tullut enemmän ja kysely olisi saavuttanut kohderyhmän paremmin.

Lähteet

Aineistonkeruu kyselylomakkeella. N.d. Viitattu 30.3.2020 <https://www.mv.helsinki.fi/home/hotulain/Tilasto/Kyselomakeohjeet.htm>

Aunala, S., & Lötjönen, R. 2016. Nuoret sukupolvet työelämään. X-, Y-, Z- sukupolvet osana monimuotoista johtamista. Opinnäytetyö, ylempi AMK. Jyväskylän ammatti- korkeakoulu, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Viitattu 10.4.2020

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115625/Nuoret+sukupolvet+tyoelamaan..pdf;jsessionid=F793154509A9014A240DAB941FF7927F?sequence=1>

Borg, S. 2017. Mitä IHMEttä on... kyselylomakkeen laatimisen 10 kultaista sääntöä? Jyväskylä. Viitattu 18.4.2020 https://www.jyu.fi/edpsy/fi/tutkimus/ihme/metodifestivaali-2017/ohjelma/mita-ihmetta-on_borg.pdf

Chappelow, J. 2019. Baby boomer. Viitattu 24.1.2020. https://www.investopedia.com/terms/b/baby_boomer.asp

Ergonomia. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 14.1.2020 <https://www.ttl.fi/tyonte-kija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>

Francis, T. & Hoefel, F. 2018. 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. McKinsey & Company. Viitattu 25.1.2020 <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies#>

Hemiö, K. 2020. Associations of perceived work stress and work schedule with dietary habits. Faculty of Medicine, Doctoral Programme in Population Health, University of Helsinki. Viitattu 12.6.2020 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/315007/ASSOCIAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hirsijärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi. Viitattu 28.4.2020

<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

<https://www.mv.helsinki.fi/home/hotulain/Tilasto/Kyselomakeohjeet.htm>

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvivointi/>

Jarmas, T. 2015. Työnantajan velvollisuus huolehtia työssäjaksamisesta. Viitattu 5.3.2020 <https://www.eilakaisla.fi/blogi/tyoantajan-velvollisuus-huolehtia-tyossa-jaksamisesta>

JHL. N.d. Työssä jaksaminen. Viitattu 5.3.2020 <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

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

Kananen, J. 2011. Kvantti -kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 118.

Kauppinen, H. 2020. Y -ja Z-sukupolvien käsitykset palautteesta. Opinnäytetyö, ylempi AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma. Viitattu 12.6.2020 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/343493/Y-%20ja%20Z-sukupolvien%20k%C3%A4sitykset%20palautteesta.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Koivuranta, J. N.d. Työhyvinvointi. Viitattu 14.1.2020 <http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvivointi.pdf>

Laukkanen, E. 2010. Milleniaalit ovat ensimmäinen nuorisosukupolvi, jonka mielipiteistä maksetaan -mitä voimme oppia heiltä? Viitattu 29.1.2020 <https://www.menaiset.fi/artikkeli/ihmiset-ja-ilmiot/milleniaalit-ovat-ensimmainen-nuorisosukupolvi-jonka-mielipiteista>

Lepistö, H. 2019. X,Y,Z, Alfa -selvitimme mihin sukupolveen kuulut ikäsi perusteella: tunnistatko itsesi kuvauksesta? Viitattu 24.1.2020. <https://www.menaiset.fi/artikkeli/ihmiset-ja-ilmiot/olennaiset/x-y-z-alfa-selvitimme-mihin-sukupolveen-kuulut-ikasi>

Manka, M-L. n.d. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 18.12.2019. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

McLeod, S. 2019. Likert Scale definition, Examples and Analysis. Viitattu 18.4.2020 <https://www.simplypsychology.org/likert-scale.html>

Mieli, Suomen mielenterveys ry. N.d. Mitä mielenterveys on? Viitattu 30.4.2020 <https://mieli.fi/fi/mielenterveysseura/organisaatio-ja-toiminta/strategia/mit%C3%A4-mielenterveys>

Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentehtijänä. WSOYpro.

Roos, J-P. N.d. Laajat ja suppeat sukupolvet; esimerkkinä suuret ikäluokat ja niiden ympärille kertyneet sukupolviliikkeet. Viitattu 3.6.2020. <https://www.mv.helsinki.fi/home/jproos/Karistokirja.htm>

Ristiintaulukointi. N.d. KvantiMOTV. Menetelmätietovaranto. Viitattu 10.4.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>

Saarikoski, L. 2014. Nyt tulee sukupolvi Z. Viitattu 29.1.2020. <https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000002708432.html>

Suutarinen, M & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Suutarinen, M & Vesterinen, P-L. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. JTO -johtamistaidon opisto.

Tapscott, D. 2010. Syntynyt digiaikaan. Sosiaalisen median kasvatit. Helsinki: WSOY-pro.

TheGuardian. 2019. More over, millennials and Gen Z -here comes Generation Alpha. Viitattu 29.1.2020. <https://www.theguardian.com/society/short-cuts/2019/jan/04/move-over-millennials-and-gen-z-here-comes-generation-alpha>

Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Viitattu 31.3.2020 <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>

Työterveyslaitos. N.d. Työhyvinvointi on investointi. Viitattu 5.12.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. N.d. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu 10.12.2019 <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työterveyslaitos. N.d. Työhyvinvointi. Viitattu 5.12.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. N.d. Työkykytalo. Viitattu 5.12.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työterveyslaitos. N.d. Viitattu 15.12.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveystalo. 2019. Näin Suomi voi: yhä useampi työkäinen kärsii mielenterveyden ongelmista -eri aloilla suuria eroja. Viitattu 30.4.2020 <https://www.terveys-talo.com/fi/Ajankohtaista/Uutiset/Nain-Suomi-voi-Yha-useampi-tyoikainen-karsii-mielenterveyden-ongelmista--eri-aloilla-suuria-eroja/>

Työuupumus uhkaa, jos työstä ei irrotaudu vapaallakaan. 2020. Terve.fi. Viitattu 8.6.2020 <https://www.terve.fi/artikkelit/48582-tyouupumus-uhkaa-jos-tyosta-ei-irrottaudu-vapaallakaan>

Vaismaa, S. 2018. Hyvän työilmapiirin kautta parempiin tuloksiin. Henkilöjohtamisen vaikutukset työilmapiiriin. Vaasan Yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotieteen pro gradu -tutkielma. Viitattu 10.5.2020 https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9601/osuva_8194.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilpas, P. N.d. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>. Viitattu 28.1.2020

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD -Books on Demand, Helsinki, Suomi.

Öhman, J., & Kukkurainen, M-L. 2017. Osaaminen on työkyvyn osa-alue ja yrityksen menestystekijä. Lamkpub.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuskysely

1. Työssäjäksäminen *

koen työtehtävien jakautuvan epätasaisesti työntekijöiden kesken

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

2. minulla on liikaa töitä *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

3. tunnen stressiä työssäni *

(Stressi: tilanne, jossa ihminen tuntee itsensä hermostuneeksi/ahdistuneeksi tai levottomaksi ja hänen on vaikea olla asioiden pyöriessä mielessä)

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

4. jos vastasit edelliseen kysymykseen "jokseenkin samaa mieltä" tai "täysin samaa mieltä", mistä stressisi johtuu?

5. menen usein miten mielelläni töihin *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

6. koen, että pystyn palautumaan työvuoron jälkeen ja jättämään työasiat työpaikalle *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

7. koen saavani sosiaalista tukea työkavereiltani *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

8. Työhyvinvointi *

valitse mielestäsi kolme (3) tärkeintä, joiden koet heikentävän työhyvinvointiasi

- ☐ kiire
- ☐ työympäristön nopeat muutokset
- ☐ epävarmuus omasta osaamisesta
- ☐ pätkä työ/vaihtelevat työajat
- ☐ kommunikoinnin puute
- ☐ puutteellinen esimiehen tuki
- ☐ heikko ilmapiiri
- ☐ työkaverit

☐ muu, mikä?

9. Työhyvinvointi *

valitse kolme (3) tärkeintä, jotka motivoivat jaksamaan työssäsi

☐ itsensä kehittäminen/uuden oppiminen

☐ positiivisen palautteen saaminen

☐ raha

☐ esimiehen tuki

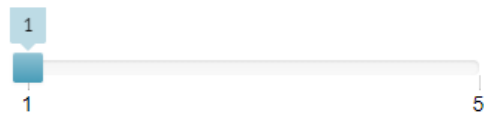
☐ työkaverit

☐ asiakkaat

☐ muu, mikä?

10. Ilmapiiiri *

arvioi työpaikkasi työilmapiiiriä asteikolla 1-5 (1-huono, 2-tyydyttävä, 3-hyvä, 4-viihtyisä, 5-erinomainen)



11. saan tarvittaessa apua työkavereiltani *

☐ täysin eri mieltä

☐ jokseenkin eri mieltä

☐ ei samaa eikä eri mieltä

☐ jokseenkin samaa mieltä

☐ täysin samaa mieltä

12. työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

13. ilmapiiri on vapautunut ja mukava *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

14. Ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

15. olen havainnut häiritseviä ristiriitoja työkavereideni välillä, jotka vaikuttavat myös omaan työskentelyyni *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

16. esimies puuttuu ongelmakohtiin heti niiden ilmaannuttua *

- ☐ täysin eri mieltä
- ☐ jokseenkin eri mieltä
- ☐ ei samaa eikä eri mieltä
- ☐ jokseenkin samaa mieltä
- ☐ täysin samaa mieltä

17. Taustatiedot *

sukupuoli

- ☐ nainen
- ☐ mies
- ☐ muu

18. syntymävuosi* **19. ammattinimike ***

- ☐ ravintolapäällikkö
- ☐ apulaisravintolapäällikkö
- ☐ keittiömestari/-päällikkö
- ☐ vuorovastaava (sali)
- ☐ vuorovastaava (keittiö)
- ☐ kokki
- ☐ tarjoilija
- ☐ baarimikko
- ☐ blokki
- ☐ muu, mikä?

20. Risuja, ruusuja, terveisiä yms.