

Hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöiden kokemuksia koronapandemian aiheuttamista lomautuksista

Ronja Kokko



Tekijä(t) Ronja Kokko	
Koulutusohjelma Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöiden kokemuksia koronapandemian aiheuttamista lomautuksista	Sivu- ja liitesivumäärä 57+7
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena oli hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöiden kokemukset koronapandemian aiheuttamista lomautuksista. Matkailuala on yksi tärkeimmistä talouden sektoreista maailmassa ja yksi toimialoista, johon Covid-19-pandemia on vaikuttanut eniten. Koronapandemia ja rajoitukset ovat vähentäneet yritysten työvoiman tarvetta, joka on johtanut lukuisiin lomautuksiin. Lähdin tutkimaan koronan aiheuttamia lomautuskokemuksia, koska aihe oli kiinnostava ja ajankohtainen.</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millaisia lomautuskokemuksia hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijät ovat kohdanneet vallitsevassa tilanteessa. Työssä haluttiin saada selville ovatko työntekijät saaneet tarpeeksi tukea työnantajalta lomautustilanteessa, kuunneltiinko lomautettujen tarpeita, kokivatko työntekijät yhdenvertaista kohtelua ja vaikuttivatko lomautukset työntekijöiden asenteisiin matkailualalla työntekoa kohtaan. Tutkimus rajattiin hotelli-, ravintola- ja matkailualan täysi-ikäisiin työntekijöihin. Lomautustilanteesta keskityin tutkimaan työntekijöiden näkökulmaa.</p> <p>Tietoperustassa käsiteltiin matkailualaa, alan tunnuslukuja Suomessa ja matkailualan kriisejä. Koronapandemiaa käsiteltiin Suomen kannalta ja Suomen ja globaalien matkailualan vaikutusten kautta. Lomautusta käsiteltiin työlainsäädännön, yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien, lomautuksesta päättämisen ja lomautetun työsuhteen päättämisen kautta. Tämän lisäksi lomautusta käsiteltiin koronan ja työn tekemisen muutoksen näkökulmasta.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, sillä kohdejoukko oli suuri. Toteutustapa oli sähköinen kysely, jolla vastaukset kerättiin huhtikuun 2021 aikana. Kyselyn jaoin omista sosiaalisen median kanavissani (Facebook, LinkedIn, WhatsApp) sekä matkailuaiheisessa Facebook -ryhmässä. Vastauksia kertyi 91.</p> <p>Matkailualan työntekijöillä on erilaisia yksilöllisiä tarpeita, joita työnantajan tulisi kuunnella lomautustilanteessa. Suurin osa koki yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa. Työnantajalta saatiin liian vähän tukea. Työnantajalta toivottiin enemmän inhimillisyyttä, läsnäoloa ja työntekijöiden pitämistä ajan tasalla lomautuksen aikana. Lomautuskokemus vaikutti yli puolilla vastaajista asenteisiin matkailualalla työntekoa kohtaan, johon alan epävarmuus oli suurin vaikuttaja. Jotta lomautukset voitaisiin jatkossa hoitaa paremmin työntekijöiden etua ajatellen, nousi kehittämiskohdista viestinnän tärkeys suuresti esille. Lomautustilanteen viestinnän tulisi olla avointa, kattavaa, rehellistä ja säännöllistä, jotta pelko ja epävarmuus ei tilanteessa lisäänty.</p>	
Asiasanat Lomautus, Matkailuala, Covid-19	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Matkailuala	3
2.1	Matkailutoimialan tunnusluvut Suomessa	4
2.2	Kriisit ja matkailuala.....	5
3	Covid-19-pandemia	9
3.1	Koronapandemia Suomessa.....	9
3.2	Koronapandemian vaikutukset Suomen matkailuun	10
3.3	Koronapandemia ja matkailualan globaalit vaikutukset	12
4	Lomauttaminen	15
4.1	Työlainsäädäntö.....	16
4.2	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä.....	16
4.3	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lomautuksen aikana.....	18
4.4	Lomautuksen päättäminen ja lomautetun työsuhteen päättäminen.....	19
4.5	Koronapandemia ja lomautus.....	20
4.6	Muutokset työn tekemiseen.....	21
5	Tavoitteet, menetelmät ja toteutus	22
5.1	Tutkimusmenetelmä	22
5.2	Kyselyn rakenne ja toteutus	23
5.3	Analysointimenetelmät	26
6	Tulokset	27
6.1	Vastaajien taustatiedot.....	27
6.2	Koronapandemiasta aiheutunut lomautus.....	29
6.3	Aikaisempi lomautus, nykytilanne ja etätyöt.....	31
6.4	Lomautustilanteen tuki ja yhdenvertaisuus	33
6.5	Yleiskuva lomautuskokemuksesta	36
7	Pohdinta	44
7.1	Työn hyödynnettävyys ja luotettavuus	48
7.2	Oman oppimisen ja työn arviointi	49
	Lähteet	51
	Liitteet.....	58
	Liite 1. Kysely	58

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan koronapandemiasta aiheutuneita lomautuskokemuksia hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa puhun yleisesti alasta käyttäen termiä matkailuala. Matkailuala on yksi tärkeimmistä talouden sektoreista maailmassa. Ennen koronapandemiaa matkailualalla oli 330 miljoonaa työpaikkaa, joka tarkoittaa yhtä kymmenestä työpaikasta maailmanlaajuisesti. (World Travel and Tourism Council WTTC s.a.) Joulukuussa 2019 Kiinassa havaittiin keuhkokuumeetapauksia, joiden aiheuttajaksi todettiin uusi tuntematon koronavirus (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020a). Koronapandemia ja siitä johtuneet rajoitustoimet ovat vähentäneet nopeasti yritysten taloudellisia toimintaedellytyksiä sekä työn tarjoamisen mahdollisuuksia. Yritykset ovat joutuneet sopeuttamaan toimintaansa ja lomauttamaan työntekijöitään, koska työvoimatarve on erilainen. Lomautuksilla on estetty irtisanomisia, joihin on kuitenkin jouduttu turvautumaan joissakin yrityksissä. (HE 92/2020 vp.)

Päätavoitteena on selvittää millaisia lomautuskokemuksia hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijät ovat kohdanneet koronapandemian takia. Tutkimuksen alatavoitteena ovat:

- 1) Ovatko työntekijät saaneet tarpeeksi tukea työnantajalta lomautustilanteessa
- 2) Kuunneltiinko lomautettujen tarpeita
- 3) Kokivatko työntekijät yhdenvertaista kohtelua
- 4) Vaikuttivatko lomautukset työntekijöiden asenteisiin matkailualalla työntekoa kohtaan

Työn avulla kartoitetaan lomautusten nykytilanne hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen avulla saadaan kehitysideoita, miten matkailualan yritykset voisivat toimia lomautustilanteessa paremmin tulevaisuudessa työntekijöiden etua ajatellen. Työnantajat saavat tietoa siitä, millaisia asioita työntekijät pitävät tärkeänä ja millaista kohtelua he toivovat lomautustilanteessa. Työn avulla työntekijät voivat saada tietoa lomautuksesta tulevaisuuden varalle ja pohtia lomautustilannetta tarkemmin. Mahdollisessa uudessa lomautustilanteessa työntekijät voivat olla itse tietoisempia tarpeistaan ja tuoda niitä aktiivisemmin esille.

Tutkimuksen idea sai alkunsa syksyllä 2020, kun pohdin, mitkä olivat ne asiat opinnoisani, jotka kiinnostivat eniten. Päädyin henkilöstöpuoleen. Kiinnostuin tutkimaan koronan aiheuttamia lomautuskokemuksia aiheen noustessa esille useasti lähipiirissäni. Aihe on kiinnostava, ajankohtainen ja tärkeä. Aihe oli henkilökohtaisesti läheinen työpaikallani, jossa jouduttiin lomauttamaan lähes kaikki työntekijät. Näin konkreettisesti ensimmäistä

kertaa elämässäni lomautustilanteen, mikä teki lomautustilanteen kehittämistä mielenkiintoista. En itse kuitenkaan joutunut lomautetuksi, vaan irtisanotuksi, kun liiketoiminta lakkautettiin yrityksessä kokonaan.

Tutkimus on rajattu hotelli-, ravintola- ja matkailualan lomautettuihin työntekijöihin, sillä koronapandemian vaikutukset näkyvät suuresti juuri matkailualalla. Kohderyhmä on täysi-ikäiset matkailualan työntekijät, eikä matkailualan työntekijöitä ole muuten rajattu iän eikä sukupuolen mukaan. En halunnut rajata kohderyhmää enempää, koska on tärkeää tutkia lomautuskokemuksia laajemmalla kohderyhmällä, jotta niiden kehittäminen hyödyttäisi suurinta osaa. Keskityn tutkimaan lomautuskokemuksia työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimus on kvantitatiivinen tutkimus, jonka kysely toteutettiin huhtikuussa 2021. Kyselyn jakamiseen hyödynnettiin sosiaalisen median kanavia, kuten Facebookia, WhatsAppia ja LinkedIniä. Kysely tehtiin hyödyntäen Webropol-ohjelmaa. Kysely oli tarkoitettu täysi-ikäisille hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöille, jotka olivat joutuneet lomautetuksi koronapandemian johdosta.

2 Matkailuala

Maailman matkailujärjestö, United Nations World Tourism Organization UNWTO (s.a.a) määrittelee matkailun sosiaalseksi, kulttuuriseksi ja taloudelliseksi ilmiöksi, jossa ihmiset liikkuvat tavanomaisen ympäristönsä ulkopuolelle paikkoihin tai maihin, joko henkilökohtaisen vapaa-ajanvieton tai liikematkan tarkoituksin. Tilastokeskus määrittelee matkailun lähes samalla tavalla. Tilastokeskuksen (s.a.) mukaan matkailu on toimintaa, jossa ihmiset matkustavat tavanomaisen elinpiirinsä ulkopuolelle ja oleskelevat siellä korkeintaan 12 kuukauden eli vuoden ajan tarkoituksenaan vapaa-ajanvietto, liikematka tai jokin muu tarkoitus. Voidaan todeta omasta elinympäristöstä poistumisen olevan olennaisin osa matkailun määrittelyssä. Matkailu on merkittävä ala ja yksi maailman suurimmista taloussektoreista tuottaen 10,3 prosenttia maailman bruttokansantuotteesta. Matkailualalla on 330 miljoonaa työpaikkaa, joka tarkoittaa yhtä kymmenestä työpaikasta maailmanlaajuisesti. (World Travel and Tourism Council WTTC s.a.)

Matkailuteollisuus vaikuttaa kasvavissa määrin kulttuuriseen, sosiaaliseen, taloudelliseen ja ympäristöulottuvuuteen kansainvälisellä, kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla. Matkailu tarjoaa paljon työllisyysmahdollisuuksia ja taloushyötyjä sekä kehittyneissä, että kehitysmaissa. Matkailun kehittämistä pidetään aiheellisena ja suhteellisen edullisena keinona houkuttaa suoria investointeja ulkomailta esimerkiksi hyödyntämällä ja esittelemällä luonnon alueita, paikallisia alkuperäiskulttuureja ja kulttuuriperintökohteita. Monet paikat maailmassa ovat yhä enemmän liitoksissa matkailujärjestelmään ja siihen liittyviin sosiaalisiin, kulttuurillisiin, taloudellisiin ja poliittisiin verkostoihin. Matkailun merkitys talouden edistäjänä on lisääntynyt. (Visser & Ferreira 2013, 1.)

Monipuolisissa matkailualan työtehtävissä avainsana on vieraanvaraisuus. Matkailualan työtehtävissä pääsee palvelemaan asiakkaita ja olemaan mukana ihmisten elämien arjessa sekä kohokodissa. Alan työtehtävissä kielitaito on tärkeää monikulttuurisuuden takia. Matkailuala avaa uusia uramahdollisuuksia jatkuvasti, joka tekee etenemisestä omalla uralla mahdollista. Moni alan tekijä on toteuttanut unelmansa perustamalla oman yrityksen. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.a.) Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden toimialat tarjoavat monipuolisia, mielenkiintoisia ja kansainvälisiä työtehtäviä ympäri Suomen. Työtehtävien kirjo matkailualalla on laaja. Työtehtäviä unohtumattomien asiakaskokemusten tuottajina löytyy hotellien ja ravintoloiden lisäksi esimerkiksi hiihtokeskuksista, kylpylöistä, huvipuistoista, festivaaleilta, matkailumarkkinoinnista ja erilaisista ohjelmapalveluista. Työpaikkoja alalla on esimerkiksi liikenneasemilla, viikko-osakeyrityk-

sissä, cateringyrityksissä, eines- ja valmistuskeittiöissä, luontomatkailuyrityksissä ja tapahtumatoimialan yrityksissä sekä lukuisissa muissa paikoissa. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.b.)

2.1 Matkailutoimialan tunnusluvut Suomessa

Suomessa matkailu- ja ravintola-ala on kotimainen ja työvoimavaltainen kasvuala ympäri maan. Seuraavat luvut ovat ajalta ennen koronapandemiaa, eikä koronapandemian vaikutukset näy vielä niissä. Ala työllistää yli 140 000 työntekijää Suomessa, mikä tarkoittaa alan työllistävän 5,5 prosenttia suomalaisista työllisistä. Matkailu- ja ravintola-ala työllistää paljon nuoria ja alan työntekijöistä alle 26-vuotiaita onkin yli 30 prosenttia. Matkailualan työvoima on kasvanut hurjasti. Työntekijöiden määrä kasvoi 46 prosenttia vuosien 1995-2017 välillä, jolloin perinteiset toimialat vähensivät työvoimaansa. Alan työpaikkojen merkittävästi korvaaminen automaatiolla ei ole mahdollista, joka takaa työpaikkoja alalla. Toimiala on avuksi maahanmuuttajien integroitumisessa suomalaisille työmarkkinoille, sillä alalla on potentiaalia työllistää maahanmuuttajia. Matkailuala työllistää Suomessa ilman valtion tukitoimia ja on ainoa vientiala, joka maksaa valtiolle arvonlisäveroa. Suomeen arvonlisästä jää 82 prosenttia, kun viennissä arvonlisästä jää keskimäärin 65 prosenttia. Matkailuala on merkittävä kasvuala, sillä ulkomaisten matkailijoiden määrä on kaksinkertaistunut 2000-luvulla. Ulkomaalaisten matkailijoiden määrä vuonna 2017 oli 8,3 miljoonaa matkailijaa. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.c.) Vuonna 2018 tapahtui kasvua ja ulkomaalaisten matkailijoiden määrä oli kasvanut 8,5 miljoonaan matkailijaan (Tutkimus- ja Analysointikeskus TAK Oy 2019).

Matkailun kehittymistä ja merkitystä seurataan majoitustilastojen ohella toimialan taloudellisten vaikutusten perusteella (MaRa ry s.a.d). Matkailun merkitys Suomen kansantaloudelle on kasvanut ulkomaisten matkailijoiden kysynnän kasvaessa merkittävästi nostaen matkailun BKT-osuuden 2,7 prosenttiin. Kun matkailualaa verrataan muihin teollisuudenaloihin, voidaan todeta, että matkailuala on suurempi kuin elintarviketeollisuus ja lähes yhtä suuri kuin maa-, metsä- ja kalatalous. (MaRa ry s.a.e.) Matkailualan luvut näyttivät lupaavilta enne koronavirusta. Matkailun aikaansaama kokonaiskysyntä oli vuonna 2017 15,1 miljardia euroa ja kasvoi 15,7 miljardiin euroon vuonna 2018. Matkailuvienti oli huiumat 4,9 miljardia euroa. Matkailun aikaansaama arvonlisäys kasvoi 5,4 miljardiin euroon, kuten myös työllisten määrä 2,3 prosentilla. Ala työllisti vuonna 2018 142 100 henkilöä. Matkailualan työtunteja kertyi työntekijöille yhteensä 234 miljoonaa. Työllistävin matkailutoimiala oli ravitsemistoiminta, sillä puolet henkilöistä työskenteli ravitsemispuolella vuonna 2017. Loput työntekijät olivat jakautuneet seuraavasti: 25 prosenttia henkilöliikenteeseen, 11 prosenttia majoitustoimintaan ja 12 prosenttia kulttuuri-, urheilu- ja virkistystoiminnan alalle. Työllisyyslaskelmiin matkailualalla ei sisälly vuokratyövoima, eikä kaupan

alan työpaikat. Vuokratyövoima puolestaan luetaan liike-elämän palvelujen työllisyyteen. Vuonna 2017 hotelli- ja ravintola-alalla tehtiin arviolta 12 miljoonaa tuntia vuokratyötä, joka tarkoittaa noin 6500 täysaikaista työpaikkaa. (Nurmi 2020, 3-19.)

Majoituspalveluiden kysynnässäkin oli havaittavissa kasvua. Kokonaiskysyntä kasvoi vuonna 2019 3,9 prosenttia. Suomen majoitusliikkeissä kirjattiin yli 23 miljoonaa yöpymisvuorokautta. Kotimaisia yöpymisiä näistä oli 16 miljoonaa ja ulkomaisten matkailijoiden yöpymisiä loput 7,1 miljoonaa. Kotimaiset yöpymiset lisääntyivät 4,2 prosenttia ja ulkomaiset 3,1 prosenttia verrattuna edellisvuoteen. Koko Eurooppaan verrattuna Suomi pärjasi hyvin. Euroopassa havaittiin 0,5 prosenttia edellisvuotta enemmän ulkomaisia yöpymisiä ja kotimaiset yöpymiset kasvoivat Euroopassa 4 prosenttia. Suomen lukujen prosentuaalinen kasvu oli suurempaa niin kotimaisissa, kuin ulkomaisissakin yöpymisissä. Eniten potentiaalia Suomen markkinoilla on venäläisissä matkailijoissa, sillä heille kirjattiin eniten yöpymisiä, jopa 821 000 vuorokautta. Eniten ulkomaalaisten yöpymisiä kirjattiin venäläisten lisäksi saksalaisille, isobritannialaisille, ruotsalaisille ja kiinalaisille. Suurimmat kasvuprosentit tärkeimmistä Suomeen suuntautuvista matkailijamaista olivat Kiinalla, Ranskalla ja Italiassa. Kiinalaisten yöpymiset kasvoivat huomattavasti 15,6 prosenttia. (Tilastokeskus 2020a.) Näistä luvuista voimmekin päätellä matkailualan kukoistaneen ennen koronavirusta.

2.2 Kriisit ja matkailuala

Kriisejä on pyritty ymmärtämään määrittelemällä ne ensin. Kriisejä on monia erilaisia. Yleisesti kriisi voidaan kuvailla olevan tapahtuma tai onnettomuus, joka aiheuttaa vahinkoa kohteensa toimintaan, selviytymiseen ja perustaan. Kriisit ovat usein yllättäviä tilanteita, joihin on tärkeää reagoida nopeasti. Kriisejä tulee hallita ja suunnitella toimintamalli ennakkoivasti, jotta yrityksessä osataan toimia oikein ja nopeasti kriisin sattuessa. Vaikka kriisit ovat usein negatiivisia ilmiöitä, ne ovat usein käännekohtia organisaatioille, joilla voi olla positiivisia ja negatiivisia muutoksia ja vaikutuksia yrityksessä sekä yhteisöissä. (Ritchie 2009, 4.) Kriisi aiheuttaa muutoksen, käänteen, jonka jälkeen organisaatio, maailma sen ympärillä ja yksilöt ovat erilaisia, kuin ennen kriisiä. Eri toimialat kohtaavat erityyppisiä kriisejä. (Iivari 2012, 184.)

On tärkeää erottaa toisistaan matkailun riski ja kriisi. Yritys voi tunnistaa potentiaalisen riskin etukäteen ja valmistautua siihen ajoissa. Ei-toivottujen tapahtumien todennäköisyys pienenee, kun riski on tunnistettu ja käsitelty. Valmistautuminen minimoi mahdollisen riskin tapahtumisen negatiiviset vaikutukset. Useimmiten puhutaan riskienhallinnasta, eli mahdollisen riskin ratkaisemisesta ennen kuin se tapahtuu. Riski on odotettavissa, mutta voi kuitenkin toteutua, vaikka sitä on koitettu estää tapahtumasta. Useimmissa tapauksissa matkailuala kohtaa katastrofaalisen tapahtuman yllättäen valmistautumattomana.

Riskistä tulee kriisi, kun jotain ei toivottua tapahtuu. Ei-toivottu tapahtuma vaikuttaa matkailijoiden saapumiseen ja luottamukseen negatiivisesti. Teoriassa, jos riskiin valmistautaan riittävästi, voidaan se välttää kokonaan. Riskienhallinta on suunnittelua ennen kriisin tapahtumista ja kriisinhallinta on toimenpiteitä kriisin sattuessa. Riskien- ja kriisinhallintaa käytetään kuitenkin keskenään suuressa osassa kirjallisuutta. (Buhalis & Costa 2005, 31.) Voidaankin todeta, että turvallisuutta täytyy johtaa. Riskienhallinta sisältyy turvallisuusjohtamiseen ja sen tavoitteena on ennaltaehkäistä ja hallita kriisejä. Yrityksen tasolla turvallisuus on osa organisaation laatua ja yhteiskunnan tasolla turvallisuus on kyöksissä hyvinvoinnin tekijöihin. Turvallisuudesta huolehtiminen on tärkeää, sillä matkailija valitsee matkakohteensa useasti turvallisuustilanteen tai turvallisuusmielikuvan pohjalta. (Iivari 2011, 1.)

Matkailuala on herkkä ja haavoittuvainen ala kriiseille ja katastrofeille, koska matkailun ominaisuudet luovat avoimen ja integroidun järjestelmän, johon ulkoiset tekijät vaikuttavat (Ritchie 2009, 13-14). Peattien ja Moutinhon (teoksessa Ritchie 2009, 13-14) mukaan matkailutoimialan on muita toimialoja vaikeampaa tunnistaa ulkoinen toimintaympäristö ja käsitellä muutosta. Gee (teoksessa Ritchie 2009, 13-14) perustelee tämän johtuvan siitä, että matkailuteollisuus on riippuvainen alan muista toimijoista. Alalla ei ole paikkaa piiloutua levottomuuksilta tai arvaamattomalta maailmalta. Matkailuteollisuus on luonteeltaan altis poliittisille, taloudellisille, teknologisille ja sosiaalisille muutoksille. Jessopin (teoksessa Ritchie 2009, 13-14) tutkimuksesta käy ilmi, että matkailualan globalisoituminen on johtanut alan yritysten nopeaan laajenemiseen kansainvälisellä tasolla kannattavuuden ja markkinaosuuden kasvattamiseksi, mutta myös altistanut suuremmille kansainvälisille riskeille.

Kriisit eri puolilla maailmaa voivat vaikuttaa merkittävästi toisiin maailman osiin, koska yhä useammat maat ovat riippuvaisia toisistaan ja enemmän yhteydessä toisiinsa. Sodan puhkeaminen tai poliittinen epävakaus tietyssä maailman osassa voi vähentää huomattavasti matkustamista muihin maailman osiin. Matkailu on toimintaympäristönä erittäin altis ulkoisille tekijöille laajassa mittakaavassa. Jotta matkailualan yritystä voi onnistuneesti johtaa epävakaa ja arvaamattomassa maailmassa, tulee yritysten olla tietoisia ulkoisesta toimintaympäristöstä ja sen mahdollisista vaikutuksista kohteeseen tai yritykseen. Toisistaan riippuvaiset ulkoiset tekijät voivat vaikuttaa matkailuun sekä matkailukysyntään aiheuttaen vakavia ongelmia yrityksille ja matkailujärjestöille. Nämä ulkoiset tekijät voivat olla joko taloudellisia, poliittisia, sosiaalisia tai teknologisia. (Ritchie 2009, 14.)

Matkailukriisejä voidaan kuvata olevan neljä erilaista: luonnonkatastrofit, epidemiat, konfliktit ja teknologian kaatuminen. Luonnonkatastrofeihin kuuluvat tulvat, lumivyöryt, maanjäristykset, hurrikaanit ja muut viestintää, liikennettä ja infrastruktuuria vahingoittavat äkilliset katastrofit. Matkailijat saattavat joutua jumiin alueille ennen, kuin vahinkoja on saatu siivottua. Luottamus ja kiinnostus kohteeseen matkaamiseen kärsii. Epidemiat ovat harvinaisia kriisejä. Nykyinen Covid-19-pandemia kuuluu epidemiakriiseihin ja on jättänyt jälkensä matkailualaan. Vaikka lääketiede onkin kehittynyt, epidemioita silti tapahtuu. Suu- ja sorkkatauti puhkesi Yhdistyneessä kuningaskunnassa vuonna 2001 ja vaikutti matkailuun vähentäen erityisesti maaseutumatkailua. Vakava hengitystieoireyhtymä SARS antoi vakavan iskun Aasian matkailualalle 2003. Matkailuun vaikuttavat konfliktit ovat esimerkiksi mielenosoitukset, sodat, yhteisön levottomuudet ja katuväkivalta. Konfliktit voivat olla kansainvälisiä. Afganistanin ja Irakin sodat ovat esimerkkejä kansainvälisistä konflikteista, joilla on vaikutusta matkailuun ja joiden vaikutukset ylettyvät naapurimaihin asti. Terroristisku pitää turistit usein poissa maista, joissa riski on mahdollinen, koska uhka on epäspesifinen. Teknologian kaatumisilla tarkoitetaan esimerkiksi lentokoneiden vikoja, sähkökatkoja ja tietokoneiden toimimattomuutta. Aikojen saatossa on noussut esiin esimerkkitapauksia teknologian toimivuudesta matkailualalla. Siirtymävaiheessa vuodesta 1999 vuoteen 2000 heräsi pelko tietokonevioista ja matkustamisen turvallisuudesta. Valtavilla investoinneilla varmistettiin tietokonejärjestelmien toimivuus ja matkailun turvallisuus siirtymävaiheenkin aikana. (Buhalis & Costa 2005, 30.)

Henderson (2007, 5) luettelee kirjassaan "Tourism Crises: Causes, Consequences and Management" matkailun kriisejä hieman laajemmin:

- Taloudelliset kriisit
- Poliittiset kriisit
- Sosiokulttuuriset kriisit
- Ympäristökriisit
- Teknologiset kriisit
- Liiketoiminnalliset kriisit

Matkailujärjestelmään ovat vaikuttaneet erilaiset kriisit historian saatossa, joista hyvänä esimerkkinä vuonna 2007 alkanut taloudellinen taantuma (Visser & Ferreira 2013, 1). Vuonna 2007 loppukesästä alkanut kansainvälisten rahoitusmarkkinoiden häiriötila ajautui finanssikriisiksi syksyllä 2008. Finanssikriisi on esimerkki maailmanlaajuisesta pitkäkestoisesta kriisistä, jonka vaikutukset näkyivät ympäri maailmaa, niin myös Suomessakin. Suomen talous ajautui taantumaan. Kriisi supisti Suomen bruttokansantuotetta vuonna 2009 jopa 8 prosentilla. Kriisin vaikutukset heijastuivat myös työmarkkinoille. Työttömyys lisää-

tyi kolmella prosentilla, mikä oli kuitenkin odotettua vähemmän. Tärkeässä roolissa vaikutusten hillitsemiseen olivat Suomen lomautusjärjestelmä ja työmarkkinoiden joustavuus. (Pekkarinen ym. 2011, 11-14.) Lomautuksista lisää myöhemmin tässä työssä.

Maailmanlaajuisen taloudellisen taantuman johdosta matkailussa on kiinnitetty erityistä huomiota kriisien rooleihin alalla. Maailman taloudet, liikennejärjestelmät, media ja viestintäverkostot ovat nykyään niin integroituneita, että kun kriisi vaikuttaa tiettyyn kohteeseen, markkinoihin tai alueeseen vaikutukset voivat näkyä koko matkailujärjestelmässä. Talouden laskusuhdanteiden, poliittisen epävakauden tai luonnonkatastrofien vaikutukset ovat lisääntyneet integroitumisen myötä, vaikka kriisit eivät itsessään olisi lisääntyneet yhteiskunnassamme. Kriisit voivat vaikuttaa paikallisesti, alueellisesti tai globaalisti. Haasteita matkailualaan suurella mittakaavalla taloudellisen taantuman lisäksi luo muun muassa ilmastonmuutos. (Visser & Ferreira 2013, 1.) Tässä työssä keskitytään maailmanlaajuisesta terveyskriisistä aiheutuneisiin lomautuksiin.

3 Covid-19-pandemia

Joulukuussa 2019 Kiinassa havaittiin keuhkokuumeetapauksia, joiden aiheuttajaksi todettiin uusi tuntematon koronavirus SARS-CoV-2. Koronavirus on nimetty sen sukulaisviruksen SARS-koronaviruksen mukaisesti. COVID-19 on uuden koronaviruksen aiheuttaman taudin kutsumanimi, joka koostuu sanoista corona, virus, disease. Koronaviruksia on suuri joukko ja niitä on todettu ihmisillä ja eläimillä. Viruksen leviämisestä on monta teoria. Uusi koronavirus on todennäköisesti tarttunut eläimestä ihmiseen yksittäistapauksena. Toisena teoriana on viruksen tarttuminen eläimistä useaan ihmiseen jo jonkin aikaa, jonka jälkeen se on alkanut levitä ihmiseltä toiselle. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a.) Maailman terveysjärjestö WHO:n (2020) mukaan viruksen alkuperä on yhdistetty Kiinan Wuhaniin mereneläviä myyväälle torille. WHO (11.3.2020) julisti koronaviruksen pandemiaksi 11.3.2020. Tässä tutkimuksessa koronaviruksesta käytetään nimeä Covid-19-pandemia, koronapandemia tai koronakriisi tarkoittaen samaa asiaa.

Epidemia tarkoittaa tartuntasairautta, jota esiintyy suurella osalla väestöstä tietyllä alueella (Punainen Risti 2020). Pandemiat kehittyvät epidemioista. Pandemia tarkoittaa sairauden tai kuoleman aiheuttavan taudin äkillistä ja laajaa kehittymistä poikkeuksellisen suuressa osassa väestöä. Pandemia on tartuntatauti, joka vaikuttaa maailmanlaajuisesti. (Bailey & Marshall 2020.)

Koronavirus aiheuttaa äkillisen hengitystieinfektion, jonka suurin osa sairastaa lievänä. Taudinkuva vaihtelee ja voi olla joko lähes täysin oireeton tai vakava. Yleisimpiä taudin oireita ovat hengenahdistus, kuume, yskä, väsymys, päänsärky, lihaskivut, pahoinvointi, ripuli, kurkkukipu, nuha sekä osalla sairastuneista maku- tai hajuaistin häiriöt. Riskitekijöiksi sairastua vakavaan koronavirukseen on havaittu korkea ikä ja perussairaudet, kuten sydänsairaus tai diabetes. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b.) Koronavirus todetaan laboratoriotutkimuksella (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a).

3.1 Koronapandemia Suomessa

Suomessa todettiin ensimmäinen koronavirustartunta 29.1.2020. Virus todettiin Lapin keskussairaalassa Wuhanista kotoisin olevalta matkailijalta. Terveydenhoidon viranomaiset alkoivat heti hoitamaan tilannetta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen johtaja Mika Salminen kommentoi tilannetta tammikuussa näin "Suomessa on varauduttu mahdollisiin tapauksiin. Terveydenhuollolla ja laboratorioilla on toimintamallit olemassa. Sairaaloissa on valmius tutkia ja hoitaa koronavirusinfektioita eristysolosuhteissa." (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020c.)

Suomessa koronapandemian hoitamiseen on otettu käyttöön erilaisia toimintatapoja. Rajoitusten ja suositusten tavoitteena on hidastaa ja estää viruksen leviämistä sekä taata terveydenhuollon kapasiteetti ja kantokyky kaikkialla Suomessa. Toimilla suojataan erityisesti riskiryhmiä. Rajoitukset ja suositukset voivat olla myös määräaikaista. Toimenpiteitä ovat muun muassa kasvomaskisuositus, etätyösuositus, karanteeniin määrääminen, julkisten tilojen sulkeminen, poikkeukselliset opetusjärjestelyt, matkustamisen rajoittaminen, yleisötilaisuuksien rajoittaminen tai kieltäminen, suositus yksityistilaisuuksien rajoittamisesta, suositus vierailujen turvallisuudesta (riskiryhmien ja ikääntyneiden suojaaminen), sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden, päiväkotien ja vastaavien tilojen sulkeminen, sekä ravitsemisliikkeen aukioloajan, anniskeluajan ja asiakaspaikkamäärän rajoittaminen. Voimassa olevat rajoitukset ja suositukset koskevat joko koko Suomea tai ovat alueellisia epidemiatilanteesta riippuen. (Valtioneuvosto s.a.) Epidemiatilanne vaihtelee alueittain ja luokitellaan kolmeen tasoon: perustaso, kiihtymistaso ja leviämistaso. Kun virus leviää tasolta toiselle, vaaditaan laajempia ja tiukempia alueellisia tai valtakunnallisia suosituksia ja rajoituksia. Alueelliset tartuntatautiviranomaiset eli sairaanhoitopiirit ja kunnat päättävät toimenpiteistä. Jos rajoituksia tarvitaan useamman kunnan alueella, aluehallintovirasto tekee eräät hallinnolliset päätökset, kuten julkisten tilojen ja yleisötilaisuuksien rajoitukset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Suomessa on käytössä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tuottama sovellus nimeltä Koronaviilkku, jonka avulla väestön on mahdollista saada tieto altistumisesta koronavirukselle (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020d). Koronaviilkku on yksi työkaluista hidastaa viruksen leviämistä väestössä.

Tammikuun 2021 lopussa, tarkalleen 29.1. Suomessa koronatestejä on tehty 2 789 400, joista positiivia on ollut 44 402. Rokotukset virusta vastaan on aloitettu. Suomen tilanne näyttää valoisemmalta moneen muuhun maahan verrattuna. Maailmanlaajuisesti tapauksia on todettu jopa 100 819 363, joka kuvaa pandemian todellista laajuutta. Tautiin on kuollut yli kaksi miljoonaa ihmistä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021a; World Health Organization 2021.)

3.2 Koronapandemian vaikutukset Suomen matkailuun

Tilastokeskuksen ennakkotiedot kertovat, että vuoden 2020 kahtena ensimmäisenä kuukautena suomalaiset matkailivat, kuten aiemminkin. Koronapandemian vaikutukset alkoivat näkyä matkailussa maaliskuun aikana ja tilanne muuttui suuresti.

Maaliskuun puolella välissä Suomen hallitus määräsi maahan poikkeustilan ja matkustamista niin kotimaassa, kuin ulkomaille kehoitettiin välttämään vallitsevan koronatilanteen

takia. Maaliskuun lopulla Uudenmaan rajat suljettiin kahdeksi viikoksi. Rajoitusten vaikutukset ja vallitseva tilanne alkoivat näkyä suuresti matkailussa. Vapaa-ajan matkailu pysähtyi huhtikuussa. Työmatkoja tehtiin huomattavasti vähemmän. Monet joutuivat peruuttamaan tai siirtämään matkojaan, jotka he olivat varanneet ennen maaliskuun rajoituksia. Huhtikuusta syyskuuhun 1,4 miljoonaa ulkomaanmatkaa ja 0,8 miljoonaa maksullisen majoituksen kotimaanmatkaa menivät uusiksi. (Tilastokeskus 2020b.)

Kesällä 2020 suomalaiset matkailivat lähinnä kotimaassaan. Lähes tyhjät lentokentät ja satamat kertoivat surullista tarinaa koronaviruksen vaikutuksista. Ulkomaanmatkoja, jotka tehtiin lentäen, oli touko-elokuussa 95 prosenttia vähemmän ja laivalla tehtyjä 70 prosenttia vähemmän, kuin edellisenä vuotena. Vuoden 2020 toisella kolmanneksella suomalaiset 15-84 vuotiaat tekivät kaiken kaikkiaan 10,8 miljoonaa matkaa, joista 9,7 miljoonaa vapaa-ajanmatkaa kohdistui kotimaahan ja sisälsi yöpymisen. Suosituimpina kohteina näille matkoille olivat Uusimaa, Pohjois-Pohjanmaa ja Lappi. Kotimaan työ- ja kokousmatkoja tehtiin koronakesänä puoli miljoonaa, joka oli puolet vähemmän verrattuna vuoden 2019 kesäaikaan. Tietotekniikkaa on hyödynnetty aivan uusissa määrin korona-aikana. Monet työtapaamiset ja -tehtävät on hoidettu etänä kotoa käsin ja turhaa matkustamista on vältetty.

Koronakesänä ulkomaille tehtiin 560 000 vapaa-ajan matkaa, joista 410 000 sisälsi yöpymisen. Määrä oli vain alle viidennes vastaavasta ajasta edellisenä vuotena. Ulkomaanmatkoista, jotka sisälsivät yöpymisen, puolet kohdistui Viroon. Kaikesta huolimatta matkoja Viroon suomalaiset tekivät vain noin puolet edellisvuodesta. Viroon matkailua selittää lentojen rajoitukset ja laivayhtiöiden lähes normaali liikennöinti sekä varmasti läheinen sijainti. Mökit, niin omat kuin vuokramökit olivat koronakesänä suuressa suosiossa ja yöpymiset lisääntyivätkin mökeillä lähes puolitoistakertaiseksi vuoteen 2019 verrattuna. Hotelliyöpymiset eivät päässeet edellisvuoden lukuihin. Hotelliöitä vietettiin kolmannes vähemmän. Huhtikuusta joulukuuhun suomalaisilta siirtyi tai peruuntui 1,8 miljoonaa ulkomaanmatkaa ja miljoona maksullisen majoituksen kotimaanmatkaa, jotka oli varattu ennen koronapandemian takia asetettuja rajoitustoimenpiteitä. (Tilastokeskus 2020c.)

Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan matkailijoiden kulutus supistuu noin 40 prosenttia Suomessa vuonna 2020. Kotimaanmatkailu oli vilkkaampaa kesällä, kuin ensin odotettiin, mutta kansainvälinen matkailun vähäisyys piti kysynnän alhaisena. Vuonna 2019 Suomen matkailukysyntä oli arviolta 16,1 miljardia euroa. Matkailukysynnällä tarkoitetaan suomalaisten ja ulkomaisten matkailijoiden matkailupalveluihin- ja tuotteisiin käyttämää rahan määrää vuoden aikana. Voimme odottaa kysynnän palautuvan vuoden 2019 lukuihin aikaisintaan 2023. Ulkomainen matkailukysyntä supistuu rahallisesti eniten lähes

70 prosenttia eli 3,3-3,5 miljardia euroa. Matkailuvienti on ollut viime aikoina huimassa kasvussa, joten koronapandemian vaikutukset leikkaavat huomattavasti kolmanneksi merkittävintä palveluviennin alaa. Ulkomaalaisten matkailusta Suomeen jäävä raha on matkailuvientiä. Suomalaisten ulkomaanmatkailusta aiheutuva kulutus Suomessa vähenee suhteellisesti eniten, yli 70 prosenttia, mikä tarkoittaa 1,7 miljardia euroa samalla vähentäen ulkomaanmatkailun osuuden matkailun kokonaiskysynnästä 15 prosentista enää 7 prosenttiin. Palveluita, jotka muodostavat tämän kulutuksen ovat esimerkiksi kotimaiset matkatoimistot sekä laiva- ja lentoliikenne. Kotimaanmatkailun kysyntä vähenee arviolta 20 prosenttia eli 1,6-1,9 miljardia euroa vuoden 2020 aikana. Kotimaanmatkailun kysyntä on puolestaan nostanut osuuttaan Suomen matkailun kokonaiskysynnästä entisestä 55 prosentista 75 prosenttiin. Eikä mikään ihme, sillä voimmekin päätellä, että matkailurajoitukset ja turvallisuushuolet saavat ihmiset matkaamaan kuitenkin joissakin määrin kotimaasaan. Monen matkailuyrityksen kassavirta on riippuvainen kotimaanmatkailusta ulkomaisien matkailijoiden puuttuessa. Kotimaanmatkailun kysynnän kehittymistä hidastaa työstä johtuvan matkustamisen puute. Kotimaanmatkailu elpyy nopeammin, kuin suomalaisten ulkomaanmatkailu tai Suomeen suuntautuva matkailu. Matkailukysyntä saattaa supistua henkilöliikenteessä jopa 2,5 miljardia euroa. Vaikutukset näkyvät erityisesti lento- ja laivaliikenteessä. Lukujen nojassa voimmekin huomata, että yritysten lomautus- ja irtisanomistarve ei ole ihme. Koronakriisi koettelee meitä jokaista, niin yksilö, kuin yritystasolla. Suomen matkailustrategian keskeisenä tavoitteena on kestävä kasvun ja uudistumisen vahvistaminen matkailuyrityksissä ympäri Suomen. Matkailukysyntä toimii merkittävänä mittarina kasvun seurannassa. (Valtioneuvosto 2020.)

3.3 Koronapandemia ja matkailualan globaalit vaikutukset

Covid-19-pandemia on jättänyt merkittävät jäljet matkailuun. Monella meistä onkin ajatuksissa, kuinka matkailuala rakennetaan takaisin jaloilleen. Kriisi on tilaisuus miettiä matkailualan roolia yhteiskunnassamme ja kuinka se toimii vuorovaikutuksessa muiden talouden alojen, luonnonvarojemme ja ekosysteemimme kanssa. Olemme tilanteessa, jossa on mahdollista kehittää matkailualaa, hallita ja mitata sitä entistä paremmin sekä siirtyä kohti hiilineutraalia matkailuteollisuutta. Kuten aiemmin mainittu, matkailuala on yksi tärkeimmistä talouden sektoreista maailmassa, joten sen uudelleen rakentaminen on elintärkeää. Joissakin maissa matkailu edustaa yli 20 prosenttia bruttokansantuotteesta ja se on kolmanneksi suurin vientisektori globaalisti. Pandemia on vaikuttanut suuresti talouteen. Matkailuala on yksi sektoreista, johon Covid-19-pandemia vaikuttaa eniten. Vaikutukset yltävät talouteen, toimeentuloon, julkisiin palveluihin ja mahdollisuuksiin ympäri maailmaa. Pandemian vaikutukset näkyvät vientituloissa, sillä matkailun vientitulot voivat laskea yli

910 miljardilla dollarilla vuonna 2020. Lukuja selittävät esimerkiksi kansainvälisen matkailun vähäisyys ja kävijäkulutus. Tällä on laajempia vaikutuksia, sillä se voi vähentää maailman bruttokansantuotetta jopa yli 1.5 prosenttia. (UNWTO s.a.b.)

Koronapandemia on luonut kasvavan huolen työpaikoista sekä paikallisesti että globaalilla tasolla. Matkailu työllistää suuresti sekä kehittyneissä että kehitysmaissa tukien yhtä kymmenestä työpaikasta maailmanlaajuisesti. Miljoonien, arviolta jopa yli 100 miljoonan ihmisen työpaikka ja toimeentulo on vaarassa maailmanlaajuisesti. Muidenkin matkailuun liittyvien alojen työpaikat ovat vaarassa. Pienet yritykset ovat erityisen haavoittuvia vaikutuksille. Kohteet, kuten jotkut pienet saarivaltiot (SIDS), joissa matkailun osuus viennistä on jopa 80 prosenttia, kärsivät eniten. Talouden lisäksi vaikutukset näkyvät kohteiden luonnossa ja kulttuurissa. Luonnon monimuotoisuuden suojelun rahoitus katkeaa matkailun äkillisen laskun takia. 7 prosenttia maailman matkailusta on liitoksissa villieläimiin. Kun työpaikat ovat vaarassa eli turisteja ja henkilöstöä on vähemmän, se näkyy negatiivisina vaikutuksina, kuten salametsästyksenä ja ryöstelyinä. Suuria sosioekonomisia vaikutuksia yhteisöille on tuonut maailmanperintökohteiden sulkeminen 90 prosentissa maista. Yhteisön osallistumisella luontomatkailuun alkuperäiskansat ja yhteisöt ovat onnistuneet suojelemaan kulttuuri- ja luonnonperintöään luoden samalla vaurautta ja edistään hyvinvointia. Koronapandemia on luonut painetta kulttuuriperinnön säilyttämiseen sekä yhteisöjen kulttuuriseen ja sosiaaliseen rakenteeseen varsinkin alkuperäiskansojen ja etnisten ryhmien kohdalla. Useat aineettoman kulttuuriperinnön käytännöt, kuten perinteeksi muodostuneet festivaalit ja kokoontumiset ovat lakkautettu. Markkinoiden sulkemisen vaikutukset näkyvät varsinkin alkuperäiskansojen naisten tuloissa. Voimme siis todeta pandemian vaikuttavan kaikkialla. (UNWTO s.a.b.)

Matkailu on käynnistettävä uudelleen. Koronakriisi on mahdollisuus ja käännekohta matkailualan kehittämiseksi. Kun matkailurajoituksia poistetaan asteittain ja matkailu lisääntyy hiljattain ympäri maailmaa, täytyy terveyden olla edelleen ensisijainen tavoite ja ohjeita noudatettava turvallisuuden varmistamiseksi. Matkailusta riippuvia toimeentuloja pyritään ylläpitämään kestävän kehityksen tavoitteiden kanssa ja tavoitteena on joustavampi, osallistavampi, resurssitehokas ja hiilineutraali tulevaisuus. Matkailusektorista tavoitellaan entistä paremmin innovaatioita ja digitalisaatiota hyödyntävää, paikallisia yhteisöjä ja arvoja omaksuvaa alaa, joka luo työmahdollisuuksia kaikille. Matkailun muuttamiseen tarvitaan yhteisöllisiä toimia ja kansainvälistä yhteistyötä, yhdessä toimimista. (UNWTO s.a.b.)

Vuosi 2020 oli matkailun kannalta surullinen vuosi. Useat maat ovat sulkeneet kokonaan rajansa matkustamiselta tai ainakin rajoittaneet matkustusta. Vuonna 2020 kansainvälisen

matkailun odotetaan tippuvan yli 70 prosenttia edellisvuodesta takaisin 30 vuoden takaisin lukuihin. Arvioidut luvut tarkoittavat noin miljardin saapumisen menetystä ja yli biljoonan dollarin menetystä kansainvälisissä matkailutuloissa. Tappiot ovat yli 10-kertaiset verrattuna vuonna 2009 maailmantalouden kriisin aiheuttamiin tappioihin, joka kuvaa hyvin tämän ennennäkemättömän kriisin laajuutta. Matkailua aletaan pikkuhiljaa rakentamaan uudelleen, mutta suurin osa matkailualan asiantuntijoista ei odota kansainvälisen matkailun palaavan samalle tasolle, kuin ennen koronapandemiaa vuotta 2023 aiemmin. Maailma on ennennäkemättömässä tilassa. Jäämme innolla seuraamaan matkailun kehittymistä ja uudelleen rakentamista. (UNWTO 2020.)

4 Lomauttaminen

Lomautus tarkoittaa työn tekemisen ja palkanmaksun keskeyttämistä ilman, että työsuhde päättyy. Kun työsuhde pysyy lomautuksen aikana voimassa, se tarkoittaa, että työnantajan ja työntekijän velvoitteet toisiaan kohtaan pysyvät voimassa. (Huhta 2013, 159; Parnila 2013, 178.) Lomautus on keino päästä väliaikaisten vaikeiden aikojen yli ilman, että joudutaan irtisanomaan. Lomauttamisella vastataan tilapäisesti vähentyneeseen työn määrään. (Von Kügelgen, M. 15.10.2020.)

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän, mikäli työsopimuslaissa määritellyt ehdot täyttyvät. Työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa on määritelty noudatettavat toimintatavat ja määräajat lomautustilanteessa. Lomauttaminen on siis väliaikaista. Lomauttamiseen on kaksi perustetta. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän silloin, kun hänellä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanoa työsopimus. Lomautus voidaan tehdä toistaiseksi, kun työ on vähentynyt huomattavasti ja pysyvästi, eikä ole mahdollista tarjota muuta koulutusta tai työtä työntekijälle. Lomauttaa saa myös, jos työnantajan mahdollisuudet työn tarjoamiseen ovat huonontuneet tilapäisesti, eikä hänellä ole mahdollista tarjota muita tehtäviä tai koulutusta. Lomautus tehdään määräaikaista, kun työn tarjoamisedellytysten huonontuminen on tilapäistä ja arvioidaan kestävän korkeintaan 90 päivää. Työnantajan yksipuoliseen lomautusoikeuteen kuuluu, että työnantaja voi lomauttaa vakituisen työntekijän. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän saa lomauttaa vain, jos työnantajalla olisi oikeus lomauttaa tämä vakituinen työntekijä, jonka sijaisuutta määräaikainen työntekijä hoitaa. On kuitenkin mahdollista, että työnantaja ja työntekijä sopivat määräaikaisesta lomauttamisesta yhdessä, kun se on tarvittava toimenpide työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilanteen vuoksi. (Työsuojelu.fi 2021.)

Lomauttaa voi joko kokoaikaisena, jossa työvelvoite poistetaan kokonaan tai päivittäistä tai viikoittaista työaikaa lyhentämällä eli osa-aikaisena. Lomautuksessa on hyvä muistaa, että työsuhde pysyy voimassa myös lomautuksen ajan. Työehtosopimuksessa on mahdollisesti määritelty työvoiman vähentämisjärjestys. YT-neuvotteluissa voidaan sopia paikallisesti asioita, jotka tulee ottaa huomioon, kun lomautus toteutetaan. Työntekijä saa mennä töihin toiselle työnantajalle lomautuksen aikana. Työtilanteen parantuessa, lomautuksen tehnyt työnantaja kutsuu työntekijät takaisin töihin. Suullinen tai kirjallinen ennakkoselvitys on annettava työntekijälle heti kun lomautustarve tulee tietoon. Ennakkoselvitys sisältää lomautuksen perusteen, arvioidun laajuuden, toteuttamistavan, alkamisajankohdan ja keston tai arvion siitä. Työntekijöillä tai heidän edustajillansa tulee olla mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä selvityksestä. Kuitenkin, jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti

vähintään 20 työntekijää ei ennako- ja kuulemisvelvollisuutta ole. Tämänlaisissa yrityksissä sovelletaan laissa yhteystoiminnasta yrityksissä määriteltyjä menettelytapoja.

Lomautuksesta tulee ilmoittaa työntekijälle henkilökohtaisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen aloituspäivää. Työehtosopimuksissa on mahdollisesti sovittu pidemmistäkin ilmoitusajoista. (Työsuojelu.fi 2021.)

4.1 Työlainsäädäntö

Työntekijää suojellaan työelämässä lakien varjolla. Työlainsäädäntö sisältää monia säännöksiä, joita tulee noudattaa vahingon välttämiseksi. Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jossa lähtökohtana on työntekijöiden suojelu. Työsopimuslakia sovelletaan niin yksityisellä, kuin julkisella toiminta-alalla työsuhteessa työstä riippumatta. Virkamiesten palvelusuhteiden ehdoista on säädetty erikseen. Yksittäisen työntekijän työsuhteessa sovellettavista laista tärkeimpiä ovat työsopimuslaki, työaikalaki, opintovapaalaki, vuosilomalaki ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki. Jotta työsopimuslakia ja muuta työlainsäädäntöä voidaan soveltaa työntekijän työsuhteeseen, tulee työntekijän työskennellä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, eikä esimerkiksi yrittäjänä. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.a.)

Työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Valmistelu tapahtuu yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöjen kanssa. Työlainsäädännön lisäksi työntekijöiden työehdoista on säädetty eri alojen työehtosopimuksissa. Työlainsäädäntöä valvotaan aluehallintovirastojen (AVI) työsuojelun vastuualueella toimivien sosiaali- ja terveysministeriön alaisien työsuojeluviranomaisten puolesta. Yhteistyötä tehdään suuremmallakin mittakaavalla. Työ- ja elinkeinoministeriö on osallisena Euroopan unionin työlainsäädännön ja Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimusten valmistelussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.b.)

4.2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Tasapuolinen kohtelu tulee koskea kaikkia työsuhteessa olevia työntekijöitä ja ylettyy kaikkiin työnantajan päätöksiin, määräyksiin, toimenpiteisiin, sopimuksiin ja ohjeisiin. Esimerkiksi juuri lomautustilanteessa perusteita on arvioitava työntekijöiden osalta yhteneväisesti. (Parnila 2013, 18.)

Sukupuolten samanarvoisuudesta on säädetty tasa-arvolaissa. Laki määrittelee ihmisten oikeudet ja velvollisuudet yhteiskunnassa sukupuolesta riippumatta samoiksi. Arkikielessä

tasa-arvosta puhuttaessa tarkoitetaan kaikkien ihmisten samanarvoisuutta, mutta oikeudellisesti tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten välistä samanarvoisuutta. Lain mukaan ihmisillä tulee olla samat oikeudet ja velvollisuudet yhteiskunnassa sukupuoleen katsomatta. (Hyttinen & Korte 2019, luku 6.) Tärkeitä tasa-arvotoimijoita ovat lain mukaan viranomaiset, oppilaitokset, työpaikat, sekä koulutusta ja julkisia palveluita järjestävät tahot. Suomi on sitoutunut erilaisissa kansainvälisissä sopimuksissa tasa-arvon edistämiseen. Tällaiset sopimukset ovat tärkeitä ohjaajia tasa-arvopolitiikassa ja tasa-arvon edistämässä. Tasa-arvon edistäminen lisää hyvinvointia yhteiskunnassa. Työpaikalla tasa-arvon kehittäminen lisää oikeudenmukaisuuden kokemuksia sekä työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Yrityksen sisäinen vuorovaikutus, tehokkuus ja tuottavuus kehittyvät tasa-arvoa edistäessä. Tasa-arvon edistämiseen on useita keinoja. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi kohdennetut toimet, kuten tasa-arvohankkeet ja sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen toiminnassa. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021b.)

Työelämässä syrjintää tai epätasa-arvoista kohtelua ei sallita. Syrjintä tarkoittaa ihmisten kiellettyä erottelua erojen perusteella. Työnantajan tulee edistää tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Edistämistoimenpiteitä voivat esimerkiksi olla tasa-arvonäkökulmien huomiointi rekrytointiprosessissa, työolosuhteiden luominen kaikille soveltuviksi sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen keinojen edistämistä työpaikalla. Työpaikoilla, jossa työskentelee säännöllisesti ainakin 30 henkilöä on laadittava tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoituksen. Palkkakartoitus selvittää samapalkkaisuuden periaatteen toteutumisen. Tasa-arvosuunnitelma on päivitettävä joka toinen vuosi. (Hyttinen & Korte 2019, luku 6.)

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, josta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi ikä, kansalaisuus, etninen alkuperä, seksuaalinen suuntautuminen, kieli, poliittinen toiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli, uskonto tai mielipide. Lakeja sovelletaan kaikessa julkisessa toiminnassa, joista työelämä on yksi kohta. (Hyttinen & Korte 2019, luku 6; Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.c.) Perusoikeudet kuuluvat kaikille. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa ihmiseen liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri eivät saisi vaikuttaa henkilön mahdollisuuksiin kouluttautua, työllistyä tai saada erilaisia palveluja. Yhdenvertaisuuslaki rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö auttavat tarkentamaan syrjinnän kieltoa, joka liittyy Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaatteeseen. (Yhdenvertaisuus.fi s.a.a.)

Työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi riippuvat olosuhteista. Työpaikan koko ja henkilöstörakenne ovat yhdenvertaisuustoimenpiteisiin vaikuttavia tekijöitä. Pienellä työpaikalla toimenpiteeksi saattaa riittää keskustelut yhdenvertaisesta toimintakulttuurista, mutta suuremmalla työpaikalla koulutus saattaa olla tarpeellinen. Samoin, kuin tasa-arvosuunnitelmassa työnantajan tulee laatia yhteistoiminnassa yhdenvertaisuussuunnitelma, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti ainakin 30 henkilöä. Suunnitelma on mahdollista sisällyttää samankaltaiseen tasa-arvosuunnitelmaan. Sisällöstä ei laissa säädetä, mutta yhdenvertaisuussuunnitelmassa selvitetään työpaikan tilanne yhdenvertaisuuden suhteen ja esitetään edistämistoimenpiteitä. Yhdenvertaisuussuunnitelmalla ei ole päivitysvelvollisuutta. (Hyttinen & Korte 2019, luku 6.)

Laki velvoittaa viranomaisia, työnantajia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia toimimaan edistäen yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuudesta vastaavat ministeriöt omilla toimialoillaan. Valtioneuvostossa oikeusministeriö huolehtii yhdenvertaisuuspolitiikan ja kansallisen syrjinnän seurannan kehittämisestä. Tärkeitä toimijoita yhdenvertaisuuden edistämässä eri ryhmillä ovat kansalaisjärjestöt. Häirintä, vammaisten työntekoaedellytysten luomiseksi tehtävien tarpeellisten mukautusten epääminen tai ohje syrjiä ovat myös täysin kiellettyjä työpaikoilla. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvollisuudesta on säädetty työsopimuslaissa. Jos työsyrintä työpaikasta ilmoitettaessa, työntekijää valittaessa tai palvelusuhteen aikana täyttää rikoslain tunnusmerkistön on työsyrintä rangaistavaa. Yhdenvertaisuuslain toteutumista työsuhteessa valvotaan työsuojeluviranomaisten ja yhdenvertaisuusvaltuutetun puolesta. Tuomioistuin ratkaisee viime kädessä syrjintää koskevia riita- ja rikostilanteita. Työnantajan laiminlyödessä yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa tai työnantaja ei ole luonut yhdenvertaisuussuunnitelmaa voi työsuojeluviranomainen antaa työnantajalle kehotuksen. Päätös velvoittaa työnantajan korjaamaan tilanteen ja mikäli näin ei tapahdu voidaan antaa uhkasakko. Tasa-arvolain toteutumista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. He voivat myös antaa kielto- ja velvoitepäätöksen ja mahdollisen uhkasakon. Lautakunta voi vahvistaa osapuolten sovinnon. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.c; Yhdenvertaisuus.fi s.a.b.)

4.3 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lomautuksen aikana

Työntekijällä on sekä oikeuksia että velvollisuuksia koskien lomautusta. Lomautusaikana on oikeus ottaa vastaan muita töitä, irtisanoa työsopimus ilman irtisanomisaikaa, käyttää luontaisetuja, kuten puhelinta tai autoa, kunhan niiden on sovittu säilyvän lomautusaikana ja käyttää asuntoa, joka on palkkaetuna tai työsuhteeseen liittyvän vuokrasopimuksen perusteella käytössä. Vuosilomaa kertyy myös lomautuksen ajalta, mutta vain ensimmäiseltä

30 päivältä. Lomautettuna ei saa kertoa työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia. Kilpailevan yrityksen perustaminen ja vahingon tuottaminen on kielletty. Lomautuksen ajalta on mahdollista saada työttömyysturvaa. (Työsuojelu.fi 2021.)

Lomautuksen aikana on mahdollista irtisanoutua ilman irtisanomisaikaa, jos työnalkamispäivään on yli 7 päivää. Irtisanominen on mahdollista myös näiden 7 vuorokauden aikana, mutta silloin tulee noudattaa irtisanomisaikaa. Jos irtisanomisoikeudesta ei ole sovittu, määräaikainen työsopimus sitoo tällaisissa tapauksissa työntekijää määräajan loppuun. Työntekijä päättää työsopimuksen toimittamalla päättämislomituksen työnantajalle, joko henkilökohtaisesti, postitse tai sähköisesti. Mikäli jälkimmäiset vaihtoehdot valitaan, tulee ottaa huomioon, että ilmoitus katsotaan tulleen työnantajan tietoon seitsemäntenä päivänä ilmoituksen lähettämisestä. Yli 200 kalenteripäivää yhtäjaksoisesti kestänyt lomautus oikeuttaa työsuhteen päättämiseen ja korvaukseen saamiseen, jolla tarkoitetaan irtisanomisajan palkkaa ja lomakorvausta. Osa-aikalomautusta sääntö ei koske. Irtisanomisajan palkka lasketaan noudatettavan irtisanomisajan mukaisesti. Työntekovelvollisuutta ei ole irtisanomisaikana, koska on kyse korvauksesta. Mahdollinen toisen työnantajan kanssa tehty työsopimus voidaan irtisanoa puolestaan viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen sopimuksen kestosta riippumatta. (Työsuojelu.fi 2021.)

4.4 Lomautuksen päättäminen ja lomautetun työsuhteen päättäminen

Lomautus voidaan perua, jos se ei ole enää tarpeellinen. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja pystyy tarjoamaan lomautetulle uutta työtä. Työnantajan tulee perua lomautus ennen lomautuksen alkua. Työsopimuslain mukaan lomautus voidaan ainoastaan päättää. Jos lomautus on tehty toistaiseksi, työn alkamisesta on tiedotettava vähintään viikkoa ennen, ellei toisin ole sovittu. Kun väliaikainen työ päättyy ja ennen kuin uusi lomautus alkaa, työnantajan tulee noudattaa 14 päivän ilmoitusaikaa. Erilaisista menettelytavoista ja mahdollisuuksista työntekijän kutsumisesta töihin kesken lomautuksen on voitu sopia työehtosopimuksessa. Jos molemmat osapuolet ovat yhteisymmärryksessä, lomautettu voi palata työhön heti kun lomautustarve on päättynyt. (Työsuojelu.fi 2021.)

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkka, mikäli lomautetun työntekijän työsopimus päätetään kesken lomautuksen. Irtisanomisajan palkasta työnantaja voi kuitenkin vähentää 14 päivän palkan. Näin voidaan toimia, mikäli lomautusta edelsi lain tai sopimuksen mukainen yli 14 päivän lomautusilmoitusaika. Kyseisestä ohjeesta on mahdollista poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Yhdenjaksoista lomautusta ei voi katkaista keinotekoisesti, esimerkiksi vuosiloman varjolla. Kun työnantaja on irtisanoanut työntekijän ja maksaa irtisanomisajan palkkaa, tulee työntekijän palata työsopimuksen kaltaiseen työ-

hönsä, mikäli sitä on mahdollista tarjota. Tässä tapauksessa lomautus keskeytyy irtisanomisen ajaksi. Töihin paluuseen ei ole velvollisuutta, mikäli työntekijä itse irtisanoutuu 200 lomautuspäivän jälkeen. (Työsuojelu.fi 2021.)

4.5 Koronapandemia ja lomautus

Koronakriisi ja siitä johtuvat rajoitustoimet ovat vähentäneet nopeasti yritysten taloudellisia toimintaedellytyksiä ja työn tarjoamisen mahdollisuuksia. Yritykset ovat joutuneet sopeuttamaan toimintaansa ja lomauttamaan työntekijöitään, koska työvoimatarve on erilainen. Lomautuksilla on estetty irtisanomisia, joihin on jouduttu turvautumaan joissakin yrityksissä. Joustavampi työlainsäädäntö mahdollistaa kriisiin vastaamisen mahdollisimman hyvin ja antaa työnantajille mahdollisuuden sopeuttaa toimintaansa äkillisen kysynnän heikkenemisen takia entistä nopeammin. (HE 92/2020 vp.) Nyt koronan aikana Suomessa on otettu käyttöön joustava lomautusjärjestelmä kriisiin vastaamiseksi. Useat maat ovat ottaneet mallia Suomen joustavasta käytännöstä. (Fremer 27.3.2020.) Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan lomautettuja työnhakijoita oli keväällä jopa yli 170 000, mutta tilanne parani vuoden loppua kohden, marraskuun 2020 lopulla lomautettuja työnhakijoita oli reilut 57 000. Voimme siis todeta, että keväällä lomautusaalto oli suurimmillaan. Luvut eivät kerro kuitenkaan lomautettujen kokonaismäärää, vaan näemme työttömiksi työnhakijoiksi ilmoittautuneet kokoaikaisesti lomautetut henkilöt. Osa lomautusjaksoista voi olla jo päättynyt, samalla henkilöllä voi olla useita eri lomautusjaksoja ja lomautettujen määrässä ei ole osa-aikaisesti lomautettuja, joita ei myöskään lueta työttömien työnhakijoiden piiriin. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.d.) Tammikuussa 2021 kokoaikaisesti lomautettujen osuus työttömistä työnhakijoista oli 57 800, joka on 39 400 enemmän, kuin viime vuoden vastaavana aikana (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).

Koronapandemia on luonut tilapäisiä muutoksia työlainsäädäntöön. Väliaikaiset muutokset tulivat voimaan 1.4.2020 ja jatkuivat 31.12.2020 asti. Työehtosopimuksen määräykset tuli kuitenkin huomioida. Lomautusprosessia nopeutettiin monella tavalla. Määräaikaisia lakimuutoksia lomautukseen liittyen ovat esimerkiksi yhteistoimintalain vähimmäisneuvottelujen lyhennys 14 päivästä ja kuudesta viikosta viiteen päivään. Lomautusilmoitusajan lyhennettiin 14 päivästä viiteen päivään. Muutosten ollessa voimassa työnantaja sai lomauttaa määräaikaisen työntekijän samoin edellytyksin kuin työntekijän, jonka työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva. (Parnila 2020.) YT-lain piirissä olevat yritykset ovat voineet antaa lomautusilmoitukset ilman YT-neuvotteluja laki yhteistoiminnasta yrityksissä pykälän 60 § mukaan, jos pykälän poikkeustilanne täyttyi (Mäkelä 2020a).

Koronapandemian on vaikuttanut suuresti eri työllisyyden aloilla, mutta vaikutukset näkyvät erityisesti matkailu- ja ravintola-alalla. Matkailutoimialan tuhannet työpaikat ovat vaarassa koronapandemian vaikutusten takia. Palvelualojen ammattiliitto Pamin mukaan koronapandemiasta kärsivät eniten matkailu- ja ravintola-alan työntekijät. Ala on joutunut ottamaan käyttöön toimia, joista lomauttaminen on valitettavasti yksi yleinen keino yrittää selvitä haastavista ajoista. Pamin suhdannebarometriin vastanneista alan työntekijöistä kaksi kolmasosaa kertoivat joutuneensa lomautetuksi koronan takia. Moni on joutunut erilaisiin työtehtäviin tai jopa sulkemaan toimipisteensä kokonaan. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2020.)

4.6 Muutokset työn tekemiseen

Koronapandemia on johtanut suurelta osin etätöihin siirtymiseen koronaviruksen leviämisen pienentämiseksi. Valtioneuvosto on antanut toistaiseksi voimassa olevan etätösuosituksen. Koronavirustilanne on erilainen Suomen eri osissa, joten etätösuositusta sovelletaan alueellisesti. Etätöitä tehdään sellaisillakin työpaikoilla, joissa sitä ei ole tehty ennen. Työnantajan tulee arvioida, kuinka tarpeellista työpaikalle saapuminen on terveyden näkökulmasta. Jos työpaikalle meno on sallittua tai velvoitettua, tulee työntekijöitä ohjeistaa siten, että työ voidaan tehdä ilman tartuntariskiä. Etätö, rajoitukset ja suositukset ovat vähentäneet huomattavasti sairauspoissaoloja. Esimerkiksi valtiolla, etätöön vaikutukset näkyvät lähes 50 prosenttia pienemmällä määrällä sairauspoissaoloissa verrattuna vuoteen 2019. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Suomen yrittäjien tutkimuksen mukaan yli 70 prosenttia haluaa tehdä etätöitä. Syitä tälle on oman työn hallinnan kasvu, tuottavuuden parantuminen ja kiireen väheneminen. Etätö säästää työmatka-aikaa ja näin ollen voi edistää hyvinvointia, kun aikaa jää muihin asioihin. Etätöön varjopuolena ovat kuitenkin esimerkiksi vähentynyt liiketoiminta ja asiakasvirta alueilla, joilta etätöntyöntekijät ovat lähteneet pois. Etätö väsyttää monia, yhteisöllisyyttä kaivataan ja työ- ja vapaa-aikaa on vaikeampaa erottaa toisistaan. Työelämägallupin mukaan 48 prosenttia työllisistä teki etätöitä, joka tarkoittaa 1,15 miljoonaa suomalaista. Jatkossa 15 prosenttia työllisistä haluaisi tehdä etätöitä jopa koko ajan ja 36 prosenttia osan viikosta. Kaikki eivät kuitenkaan voi tehdä etätöitä, vaikka 21 prosenttia näistä haluaisikin etätöihin. Etätöistä ollaan kuitenkin montaa mieltä ja 22 prosenttia ei halua tehdä ollenkaan etätöitä. Työntekotavoista eniten kannatusta sai yhdistelmämalli eli välillä etänä ja välillä työpaikalla. Voimmekin päätellä työntekotapojen muuttuneen tämän poikkeuksilleen ajan myötä. Tulevaisuuden työpaikoilla tulee varmasti näkymään etätöön ja työpaikalla työn tekemisen yhdistyminen aivan uudella tavalla. (Suomen Yrittäjät 2021.)

5 Tavoitteet, menetelmät ja toteutus

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville minkälaisia kokemuksia hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöillä oli koronapandemian aiheuttamista lomautuksista. Työssä haluttiin saada selville ovatko työntekijät saaneet tarpeeksi tukea työnantajalta lomautustilanteessa ja kuunneltiinko lomautettujen tarpeita. Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää kokiivatko työntekijät yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa. Kiinnostavaa oli myös vaikuttivatko lomautukset työntekijöiden asenteisiin matkailualalla työntekoa kohtaan. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa koronapandemiasta aiheutuneiden lomautusten nykytilanne hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöiden näkökulmasta ja selvittää miten matkailualan yritykset voisivat toimia lomautustilanteessa paremmin tulevaisuudessa työntekijöiden etua ajatellen. Työnantajat saavat tietoa siitä, millaisia asioita työntekijät arvostavat ja millaista kohtelua he toivovat lomautustilanteessa.

Kiinnostuin aiheesta pohdittuani kiinnostavimpia suoritettuja kursseja opinnoissani ja päädyin henkilöstöpuoleen. Aihe on kiinnostava, sillä se on ajankohtainen ja esillä. Koronasta aiheutuneella matkailun vähenemisellä on laajat taloudelliset vaikutukset yhteiskunnassa ja matkailualan yritykset ovat tiukoilla (Kolu 16.4.2020). Työtilanteet ovat pinnalla, sillä korona on haaste ihmisten toimeentulolle. On elintärkeää, että suojelemme kriittisten alojen lisäksi resursseja, teknologiaa, infrastruktuuria ja erityisesti työpaikkoja ja työntekijöitä. (Euroopan komissio s.a.) Yritysten työvoimatarve on erilainen ja useat yritykset ovat joutuneet lomauttamaan tai jopa irtisanomaan työntekijöitään (HE 92/2020 vp). Itselleni koronapandemia on vaikuttanut työtilanteeseen, kuin myös opinnäytetyöprosessiini vahvasti, joten asian tutkiminen kiinnosti.

Tutkimuksessa keskityttiin koronasta johtuviin lomautuskokemuksiin vuoden 2020 ja 2021 alkuvuoden aikana. Tutkimus rajattiin täysi-ikäisiin hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöihin, sillä koronapandemian vaikutukset ovat olleet erityisen laajoja matkailualalla. Täysi-ikäisiä työntekijöitä ei ole muuten rajattu iän tai sukupuolen mukaan, jotta tulokset hyödyttäisivät laajempaa joukkoa. Kohdejoukko oli minulle myös henkilökohtaisesti läheinen. Lomautustilanteesta keskityin tutkimaan työntekijöiden näkökulmaa. Rajasin pois muiden alojen koronapandemiasta johtuvat lomautuskokemukset, jotta saadut tulokset olisivat mahdollisimman kattavia ja luotettavia juuri matkailualalta.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Valitsin tutkimusmenetelmäksi määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän. Määrällinen tutkimustapa on valittu, sillä kohdejoukko on suuri. Kvantitatiivinen menetelmä so-

pii työhön tutkiakseni mitattavien ominaisuuksien suhteita ja eroja. Opinnäytetyöni on tutkimus, joka toteutetaan määrällisin eli kvantitatiivisin menetelmin. Määrällinen tutkimus edellyttää ilmiön tuntemista. Täytyy tietää mitkä tekijät vaikuttavat ilmiöön ja mitä mitataan. Kvantitatiivinen menetelmä antaa kuvan muuttujien eli mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Muuttujia ovat henkilöä koskevat asiat, toiminnat tai ominaisuudet, kuten mielipide, ammatti ja ikä. Määrällinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymykseen, kuinka moni, kuinka usein tai kuinka paljon. (Kananen 2011, 12; Vilkkä 2007, 13-14.) Määrällisen tutkimuksen pyrkimyksenä on yleistäminen (Kananen 2011, 17).

Määrällisessä tutkimuksessa tutkija on objektiivinen eli ei vaikuta tutkimuksen kohteeseen, vaan on erillään. Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin eli mittauksen luotettavuuden ja validiteetin eli mittauksen tarkkuuden avulla. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 104-105.) Määrällisessä tutkimuksessa tutkitaan perusjoukosta satunnaisesti valittua otosta, josta saatujen tietojen avulla voidaan tehdä päätelmiä, jotka pätevät koko perusjoukkoon (Ojasalo ym. 2015, 123).

Mittari on väline, jonka avulla saadaan määrällinen tieto tai sanallinen tieto määrälliseen muotoon tutkittavasta asiasta. Mittareita kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat kysely-, havainnointi- ja haastattelulomake. (Vilkkä 2007, 14.) Käytin tutkimuksessani kyselylomaketta, jotta sain tutkimusongelmaan vastauksia kattavasti. Kyselytutkimus on tärkeä tapa kerätä ja tutkia tietoa erilaisista ilmiöistä, toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Määrällinen tutkimus koostuu mittauksesta ja asioita tutkitaan tilastollisesti erilaisilla mittareilla. Kyselytutkimuksessa tutkija esittää kysymyksensä vastaajalle mittausvälineen eli kyselylomakkeen avulla. Kyselytutkimuksessa mittarit ovat koostuneet kysymyksistä ja väitteistä. Kyselyaineistot muodostuvat pääosin mitatuista luvuista ja numeroista. Kysymykset esitetään sanallisesti, mutta vastaukset esitetään numeerisesti. (Vehkalahti 2008, 11- 17.) Kysely on valittu menetelmäksi, sillä se on nopea ja tehokas tapa saada laaja tutkimusaineisto ja kysyä monia asioita suurelta määrältä ihmisiä. Kyselyn tulokset perustuvat numeroihin ja niitä käsitellään tilastollisesti. (Ojasalo ym. 2015, 121.)

5.2 Kyselyn rakenne ja toteutus

Tutkimuksen toteutin kyselyllä, jonka loin Webropol-ohjelmalla. Webropol-työkalu on valittu, sillä sen avulla sain luotua sähköisen kyselyn, joka sopi juuri tähän tutkimukseen. Sähköisesti kysely on helppo laatia ja kyseinen menetelmä mahdollistaa vastausten reaaliaikaisen tarkastelun ja helpon tulosten raportoinnin (Ojasalo ym. 2015, 128). Webropolilla sain luotua kyselylomakkeen, joka sisälsi erilaisia kysymyksiä, jotta sain vastauksia tutkimusongelmiini. Webropol-ohjelmalla luodulla kyselyllä sain laadullista tietoa avoimilla kysymyksillä ja määrällistä tietoa suljetuilla kysymyksillä (Ojasalo ym. 2015, 134).

Kyselyssäni (liite 1) kysyin samoja kysymyksiä samassa muodolta suurelta joukolta vastaajia, kuten määrällisessä tutkimuksessa on tapana (Ojasalo ym. 2015, 104). Kysymykset muodostuivat asioista, jotka helpottivat tavoitteeni saavuttamista. Jokainen kysymys oli harkittu ja tarpeellinen tutkimuksen kannalta. Sijoitin saman aihepiirin kysymykset peräkkäin, jotta kysely olisi johdonmukainen. Kiinnitin huomiota kyselylomakkeessa käyttämäni kieleen, jotta vastaajat ymmärtäisivät kysymykset mahdollisimman samalla tavalla, jotta kyselystä tulisi luotettava ja tarkka. Kysymykseni sisälsivät tarvittaessa vastausohjeita. Kyselyssäni käytin suljettuja strukturoituja kysymyksiä, sillä valmiit vastausvaihtoehdot selkeyttävät mittauksia ja helpottavat tietojen käsittelyä (Vehkalahti 2008, 25). Suljettujen kysymysten vastauksia oli helpompi verrata keskenään. Avoimilla kysymyksillä hain täydennystä suljetuilla kysymyksillä saatuihin vastauksiin. Avoimilla kysymyksillä halusin saavuttaa yksityiskohtaisempaa tietoa tietyistä ilmiöistä. Kyselyssä oli kysymyksiä, joissa pystyi valitsemaan vain yhden vaihtoehdon, sekä monivalintakysymyksiä riippuen tutkittavasta asiasta.

Kyselylomakkeeni alkoi tervehdyksellä ja esittelytekstillä, josta selvisi tutkimuksen aihe, tavoitteet ja tutkija. Esittelytekstissä annoin sähköpostiosoitteeni, jotta vastaajat pystyivät ottamaan yhteyttä, mikäli tutkimuksesta heräsi kysymyksiä. Kukaan ei ottanut yhteyttä, joten päätin, että kysely oli selkeä. Kyselyni oli vastaajille vapaaehtoinen ja anonymi. Kyselyyn vastaaminen edellytti hotelli-, ravintola-, tai matkailualalla työntekeä, sekä sen, että vastaaja on joutunut lomautetuksi koronapandemian johdosta.

Kysymykset 1-3 olivat yleiskysymyksiä, jotta kartoitettiin taustatietoa vastaajista. Ensiksi kysyin ikää, jotta saatiin tietoa mistä ikäluokista vastaajat olivat. Toiseksi kysyin sukupuolta, jossa koin tärkeänä mies ja nainen vastausvaihtoehtojen lisäksi vastausvaihtoedot muu ja en halua kertoa. Kolmas kysymys koski työpaikan kokoa, koska vähintään 20 hengen työpaikoilla vaaditaan YT-neuvottelut koskien lomautusta (Työsuojelu.fi 2021).

Kysymykset 4-6 koskivat koronapandemiasta aiheutuneiden lomautusten tietoja. Kysyin lomautuksen kestoa, sillä se kertoo oleellista tietoa lomautuskokemuksesta. Halusin myös tietää oliko lomautus voimassa määräaikaisesti vai toistaiseksi, sillä sain lisätietoa matkailualan työntekijöiden lomautuskokemuksien toteuttamistavasta. 7. kysymys oli ensimmäinen avoin kysymys, jossa kysyttiin kuinka tilanteen heikentyminen näkyi vastaajan työssä. Kysymyksen tuli olla avoin, koska työstä ja kokemuksista riippuen vastauksia on monenlaisia.

Kysymykset 7-10 koskivat aikaisempia lomautuskokemuksia, nykytilannetta ja etätöitä. Kysymyksillä sain lisätietoa ovatko lomautukset johtaneet etätöihin ja matkailualan työntekijöiden mielipiteistä etätöistä. Koin etätöykysymykset tärkeäksi, koska koronapandemia on johtanut työn tekemisen muutokseen ja lisääntyneeseen etätööhön.

Kysymykset 11-15 koskivat työntekijän tukemista ja yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa. Nämä kysymykset antoivat tietoa lomautustilanteen tuen tarpeesta ja nykyisestä tilasta sekä kartoitti tuen tarvetta lomautustilanteessa. Käytin kuvailevaa kysymystä saiko vastaaja tarpeeksi tukea työnantajalta lomautustilanteessa asteikolla 1-5, sillä se vastasi kysymykseen selkeästi. Kun hain tarkempia tietoja millaista tukea kaivattiin, oli avoin kysymys tähän sopivampi, sillä jokaisella vastaajalla on omanlaisensa kokemuksensa. Yhdenvertaisuuskysymyksissä annoin valmiit vastausvaihtoehdot, sillä halusin tietää, kokiko vastaaja yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa. Muiden tasapuolista kohtelua koskevassa kysymyksessä annoin mahdollisuuden perustella, mikäli tasapuolista kohtelua ei ollut, jotta saataisiin tietoa, miten epätasapuolinen kohtelu on tullut ilmi lomautustilanteessa.

Kysymyksissä 16-21 selvitettiin henkilökohtaisia kokemuksia ja tarkempia tietoja lomautuskokemuksista. Kysymyksissä selvitettiin lomautuskokemuksen onnistumista ja tarkemmin asioita, jotka onnistuivat vastaajan lomautuksessa. Kysyin millaisia asioita lomautustilanteessa pidetään tärkeänä monivalintakysymyksillä, jotta vastauksia saadaan mahdollisimman kattavasti eri aihepiireistä koskien lomautusta. Kysyin vaikuttiko lomautus asenteisiin matkailualalla työntekoa kohtaan, sillä se antaa yleiskuvan lomautusten onnistumisista ja tulevaisuudesta. Mielestäni kysymys oli tärkeä, sillä sen avulla selviää, kuinka tärkeää on hoitaa lomautustilanteet hyvin. Lopuksi annoin mahdollisuuden kertoa vapaasti avoimella kysymyksellä, kuinka lomautus tulisi työntekijän näkökulmasta hoitaa paremmin. Kysymykset mahdollistivat lomautusten nykytilan tarkastelun ja antoivat tietoa oikeista kehityskohdista. Esitin kyselylomakkeeni tulokset numeroina ja avasin luvuista saatavat tiedot sanallisesti kuvaamalla asioiden erot ja yhtenäisyydet tulokset osiossa.

Kyselyä aloin suunnittelemaan maaliskuun 2021 lopussa ja se oli valmis huhtikuun 2021 puolella välissä. Testasin kyselyä 2 henkilöllä ennen julkaisua, jotta se varmasti toimi ja oli selkeä vastaajalle. Muokkasinkin palautteen perusteella kysymykseen 12, jossa kysyttiin työnantajalta saatua tukea vastausvaihtoehdon en mitään näistä, sillä kaikki eivät saaneet tukea työnantajalta. Testaajat sanoivat kyselyn olleen selkeä, hyvä ja että se sisälsi tarpeeksi kysymyksiä hyvän aineiston saamiseksi.

Tavoitin kohderyhmäni digitaalisesti. Huhtikuun 19. päivä julkaisin kyselyn omassa Facebookissani ja matkailuaiheisessa ryhmässä. Jaoin kyselyn myös WhatsApp-ohjelmaa käyttäen omille matkailualan kontakteilleni, sillä he olivat kohderyhmää. Hyödynsin LinkedInin matkailualan kontaktejani jakamalla kyselyn myös siellä. Omat kontaktini jakoivat kyselyä eteenpäin. Kysely oli avoinna viikon. Vastauksia tämän ajan sisällä sain 91 kappaletta.

5.3 Analysointimenetelmät

Yhteensä kyselyyn tuli 91 vastausta. Siirsin Webropol-ohjelmalla saadut vastaukset Exceliin, jotta pystyin analysoimaan ja havainnoimaan tuloksia helposti. Excelissä tein kuvioita vastauksista, jotta vastausten lukeminen olisi helppoa selkeää. Kuvioiden avulla vastauksia voidaan tarkastella visuaalisemmin. Kuvioihin jätin numerot ja prosentit näkyville, jotta tieto on tarkempaa ja numeerisessa muodossa.

Kyselyssäni oli avoimia kysymyksiä. Luin kaikki vastaukset läpi ja luokittelin aineiston vastausten ominaisuuksien perusteella Excelissä, joista saaduista tiedoista kirjoitin tulokset auki kokonaisuuden kattavaksi koonniksi. Vastausten järjesteleminen helpotti analysointia ja auttoi tunnistamaan asiat, jotka korostuivat avoimissa vastauksissa. Pelkistin siis vastauksia ryhmiin, koska pelkistäminen selkeyttää aineistoa ja auttaa löytämään olennaisen tiedon aineistosta (Ojasalo ym. 2015, 139).

Kysymyksissä 11, 17 ja 18 laskin vastauksille keskiarvot, jotta tuloksia olisi helpompi lukea. Kysymyksissä pyrittiin arvioimaan tiettyä asiaa käyttäen asteikkoa 1-5. Kysymyksessä 18 tein erikseen kaksi kuviota. Koska vastaajaa pyydettiin arvioimaan montaa asiaa, oli kahdella kuviolla havainnollistaminen selkeämpää. Ensimmäisestä taulukosta näkee vastauksien prosentuaaliset ja määrälliset luvut ja toisesta taulukoista vastauksien keskiarvot.

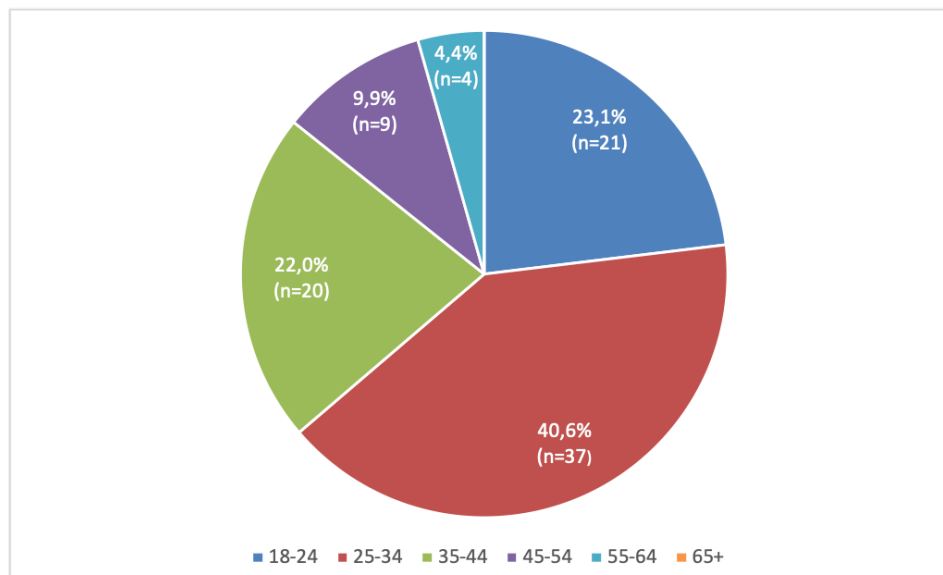
6 Tulokset

Kysely (liite 1) oli avoinna 19.4.-26.4.2021 ja vastauksia kertyi yhteensä 91. Kysymyksiä kyselylomakkeessa oli yhteensä 21. Kaikki kysymykset olivat kaikille ja kaikkiin kysymyksiin tuli vastaajan vastata. Kysely oli jaettu viiteen osaan. Kysymykset 1-3 kartoittivat taustatietoa vastaajista. Kysymykset 4-6 koskivat koronasta johtuvaa lomautustilannetta. Kysymykset 7-10 koskivat aikaisempaa ja nykytilannetta lomautuksen suhteen sekä etätöitä. Kysymykset 11-15 kuvaavat tuen saamista lomautustilanteessa ja yhdenvertaista kohtelua. Kysymyksissä 16-21 kartoitettiin tarkempia tietoja lomautuskokemuksesta.

Tuloksissa on prosenttiosuudet ja numerot auki kuvioissa. Osassa kysymyksistä vastaaja on voinut valita monta vaihtoehtoa. Prosenttiosuus kertoo tietyn vastausvaihtoehdon valintamäärän. Tuloksissa "n" tarkoittaa vastausten lukumäärää.

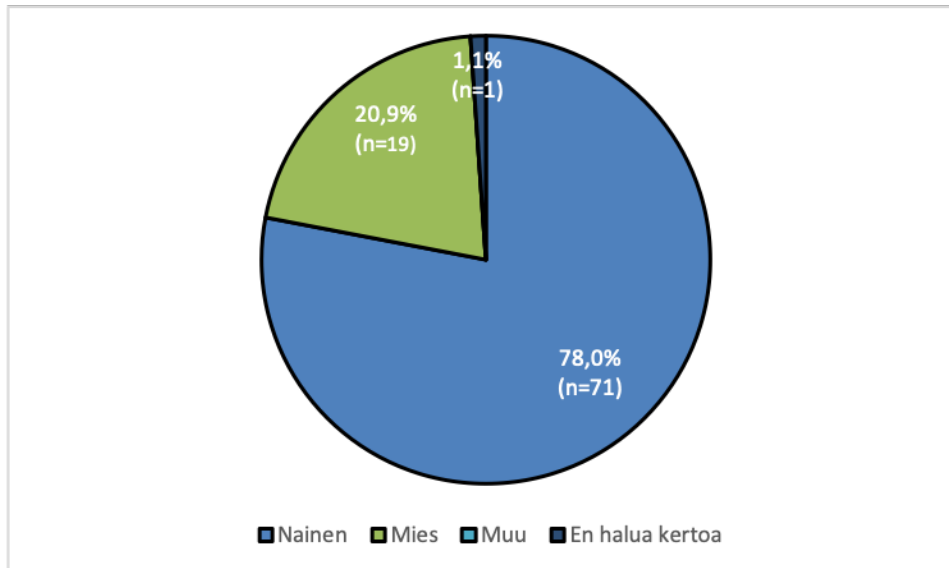
6.1 Vastaajien taustatiedot

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien ikää. Kuviosta (kuvio 1) näkee ikäkauman vastaajien kesken. Vastauksia tuli kaikkiin muihin ikäluokkiin paitsi 65+, eli kukaan vastaajista ei ollut 65-vuotias tai yli. Vastaajista 37 henkilöä eli 40,6 % olivat 25-34-vuotiaita. Tämä oli suosituin ikäluokka. Toiseksi eniten vastaajia oli 18-24-vuotiaissa. Heitä oli 21 eli 23,1 %. Melkein saman suuruinen luokka oli 35-44-vuotiaat. Heitä oli vastaajista 20, eli 22,0 %. Vastaajista 9 eli 9,9 % oli 45-54-vuotiaita. 55-64-vuotiaita oli kaikista vastaajista ainoastaan 4,4 %, joka vastasi 4 vastaajaa.



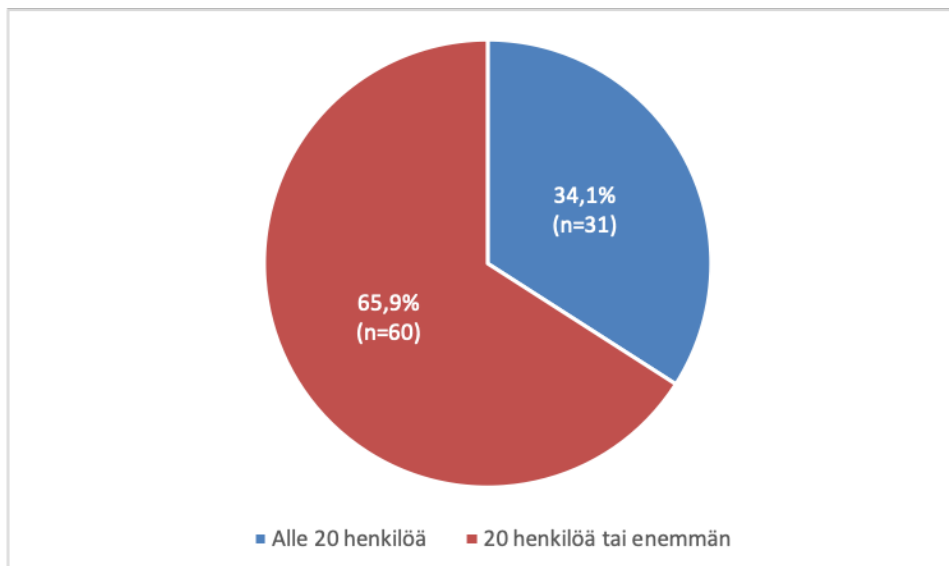
Kuvio 1: Vastaajien ikäjakauma (n=91)

Toisessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien sukupuolta. Vastaajista suurin osa eli 78,0 % oli naisia. Naisia oli yhteensä 71. Miehiä vastaajista oli 19, joka tarkoittaa 20,9 %. 1 vastaaja eli 1,1 % ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Kukaan ei vastannut vaihtoehtoon muu.



Kuvio 2: Vastaajien sukupuolijakauma (n=91)

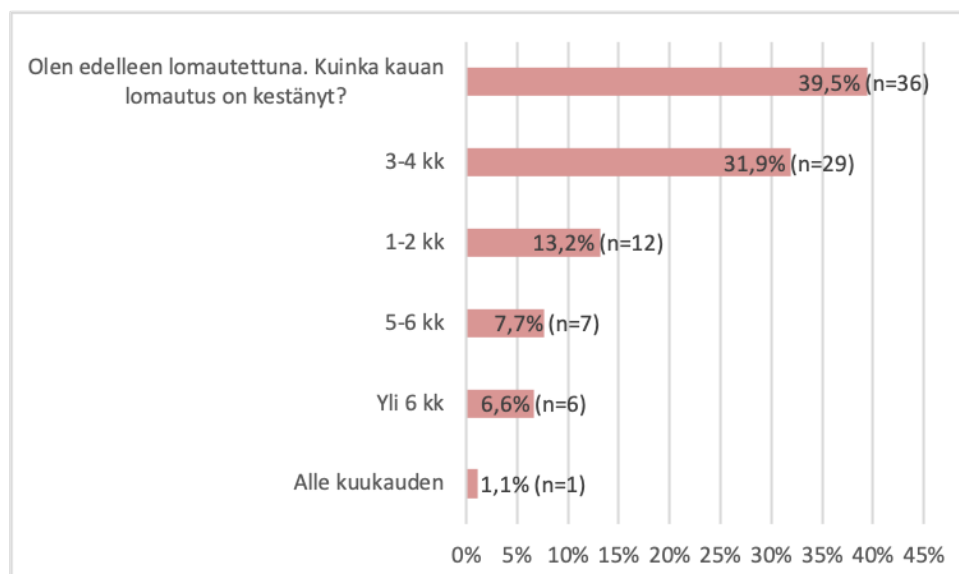
Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin työpaikan kokoa. Vastaajista 34,1 % eli 31 henkilön työpaikan koko on alle 20 henkilöä. Vastaajista 65,9 % eli 60 henkilön työpaikan koko on 20 henkilöä tai enemmän. Eli suurimman osan vastaajista työpaikalla työskentelee yhteensä 20 henkilöä tai enemmän.



Kuvio 3: Vastaajien työpaikan koko (n=91)

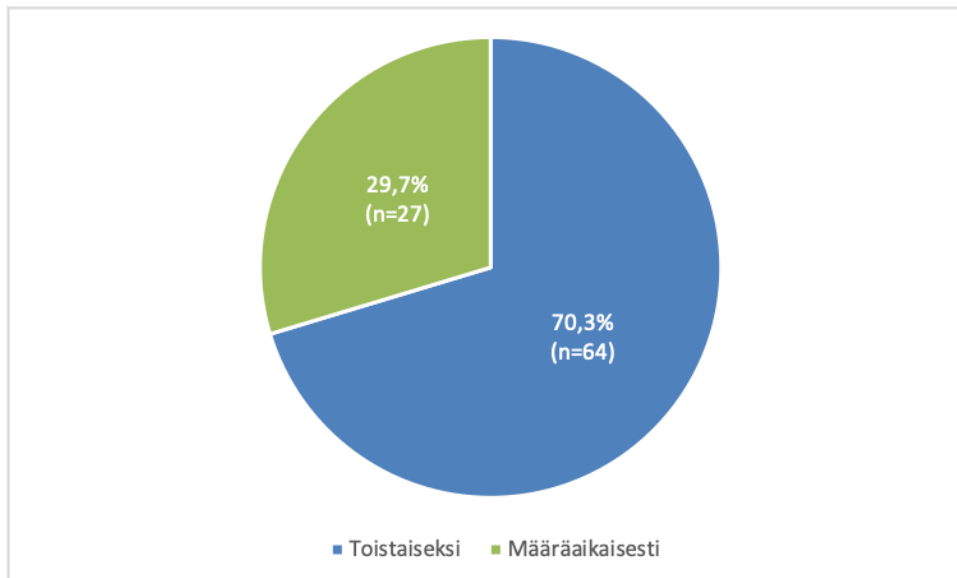
6.2 Koronapandemiasta aiheutunut lomautus

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin kauanko vastaaja oli koronapandemiasta johtuen lomautettuna. Suurin osa vastaajista 39,5 % eli 36 henkilöä oli edelleen lomautettuna koronapandemian johdosta. Toiseksi suosituin lomautuksen kesto oli 3-4 kuukautta. Tämän verran lomautettuna oli 29 vastaajaa eli 31,9 %. 1-2 kuukautta oli lomautettuna 13,2 % vastaajista eli 12 henkilöä. 5-6 kuukautta oli lomautettuna 7,7 % vastaajista eli 7 henkilöä. Yli puoli vuotta oli lomautettuna 6 vastaajaa eli 6,6 %. Alle kuukauden lomautettuna oli 1,1 % vastaajista eli 1 henkilö. Jos vastaaja oli edelleen lomautettuna, hän pystyi kertomaan lomautuksen keston. Edelleen lomautetuista 36 henkilöstä vastasi tähän 35 henkilöä. Vastauksista lomautusajaksi korostuivat eniten 12 kuukautta tai yli yhteensä 9 vastaajalla, joka tarkoittaa 8,9 % kaikista 91 vastaajista. Toiseksi eniten edelleen lomautetuista ovat olleet lomautettuna 13 kuukautta. Näitä henkilöitä oli 8 eli 8,8 % vastaajista. Kolmanneksi eniten oli 5 kuukautta lomautettuja. Heitä oli 4 henkilöä eli 4,4 %. 9 kuukautta, 7 kuukautta ja yli puoli vuotta lomautettuja oli kaikkia 3 henkilöä, eli jokaista 3,3 %. 15 kuukautta, 14 kuukautta, 8,5 kuukautta, 4 kuukautta ja 2 kuukautta lomautettuja oli jokaisia 1 henkilö, eli jokaisen osuus vastaajista 1,1 %. Vastauksista kävi ilmi myös, että osa on lomautettu enemmän, kuin kerran eri pituisille jaksoille. Lomautuksia on erilaisia, esimerkiksi eräs vastaaja oli lomautettu 1-2 päivää viikossa osa-aikaisesti. Eräs vastaajista oli vuoden lomautettuna ja joutui irtisanotuksi YT-neuvotteluiden vuoksi.



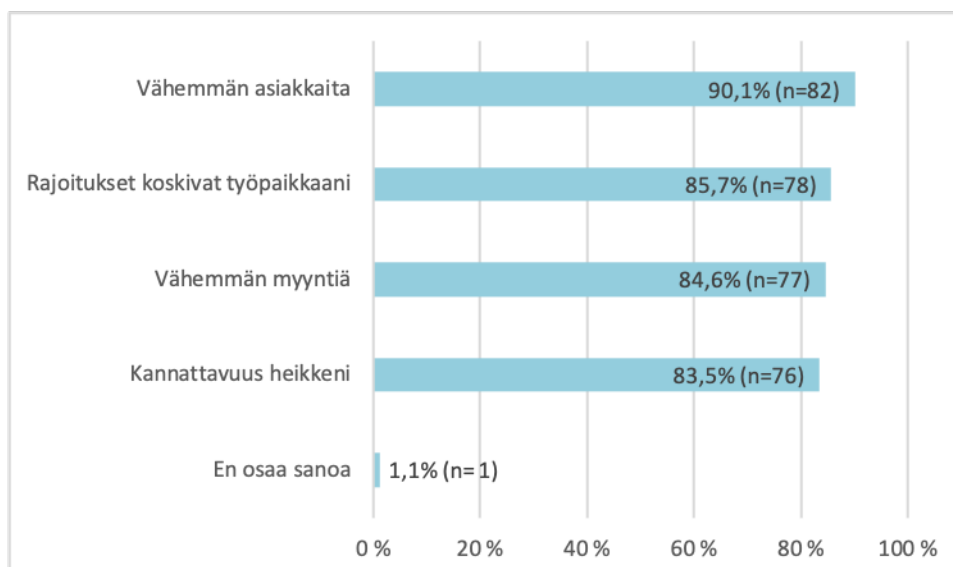
Kuvio 4: Vastaajien koronapandemiasta johtuneen lomautuksen kesto (n=91)

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin oliko vastaajan lomautus voimassa toistaiseksi vai määräaikaisesti. Kuvioista (kuvio 5) näkee lomautuksen olleen toistaiseksi voimassa suurimmalla osalla vastaajista. Lomautus oli voimassa toistaiseksi 70,3 % vastaajista eli 64 henkilöllä. Määräaikaisesti voimassa oleva lomautus oli 27 henkilöllä eli 29,7 %.



Kuvio 5: Oliko vastaaja lomautettu toistaiseksi vai määräaikaisesti (n=91)

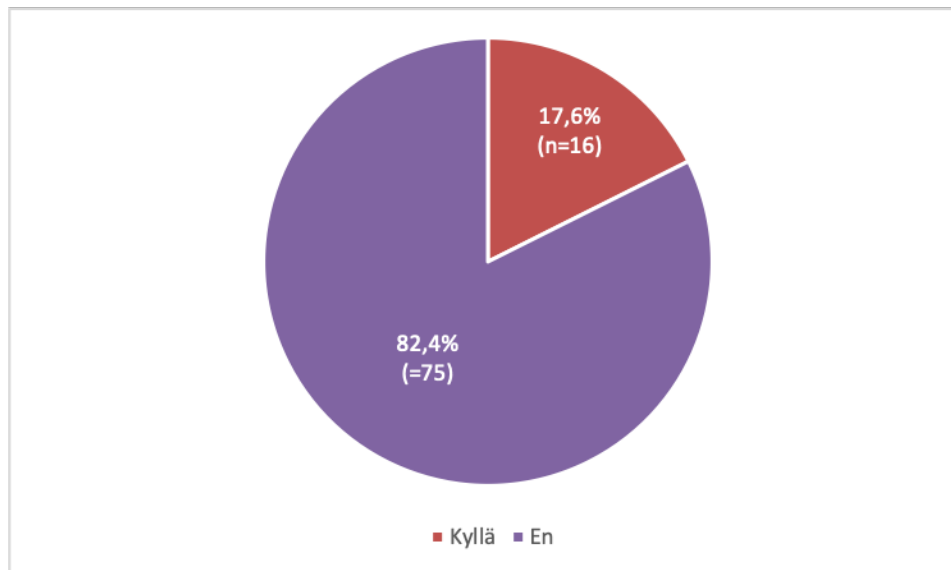
Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, kuinka tilanteen heikkeneminen näkyi vastaajan työpaikalla. Kyseessä oli monivalintakysymys eli vastaajat pystyivät valitsemaan monta vaihtoehtoa. Tästä syystä valintoja tuli yhteensä 314, jotka olivat jakautuneet eri vaihtoehdoille. Kuten kuviosta (kuvio 6) näkee, valinnat jakautuivat tasaisesti lähes kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken. Eniten tilanteen heikkeneminen näkyi vastaajien työpaikalla asiakasluvuissa. Vähemmän asiakkaita oli 90,1 % vastaajien työpaikalla eli vaihtoehdon valitsi 82 henkilöä. Toiseksi eniten tilanteen heikkeneminen näkyi vastaajien työpaikalla rajoituksin. Tämän vaihtoehdon valitsivat 78 vastaajaa, mikä vastaa 85,7 %. Myynti väheni vastaajien työpaikoilla. Tämän vaihtoehdon valitsi 84,6 % vastaajista eli 77 henkilöä. Kannattavuus heikkeni 83,5 % vastaajan työpaikalla. Tämän vaihtoehdon valitsi 76 henkilöä. 1,1 % eli yksi henkilö ei osannut sanoa, kuinka tilanteen heikkeneminen näkyi hänen työpaikallaan.



Kuvio 6: Tilanteen heikkenemisen näkyminen vastaajan työpaikalla (n=91)

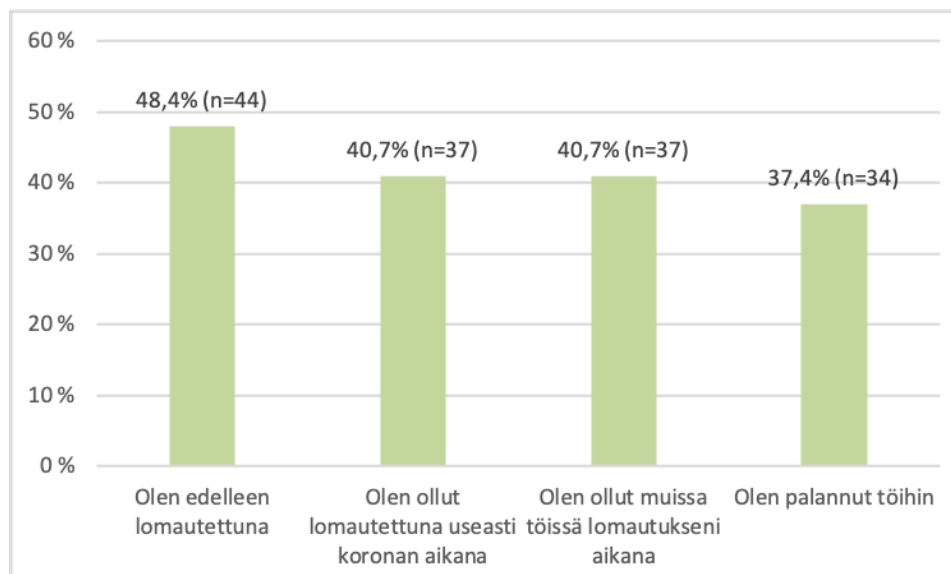
6.3 Aikaisempi lomautus, nykytilanne ja etätyöt

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin olivatko vastaajat olleet aikaisemmin lomautettuna. Suurin osa vastaajista eivät ole olleet aikaisemmin lomautettuna. Näin vastasi 82,4 % vastaajista eli 75 henkilöä. 17,6 % eli 16 henkilöä oli ollut aikaisemminkin lomautettuna.



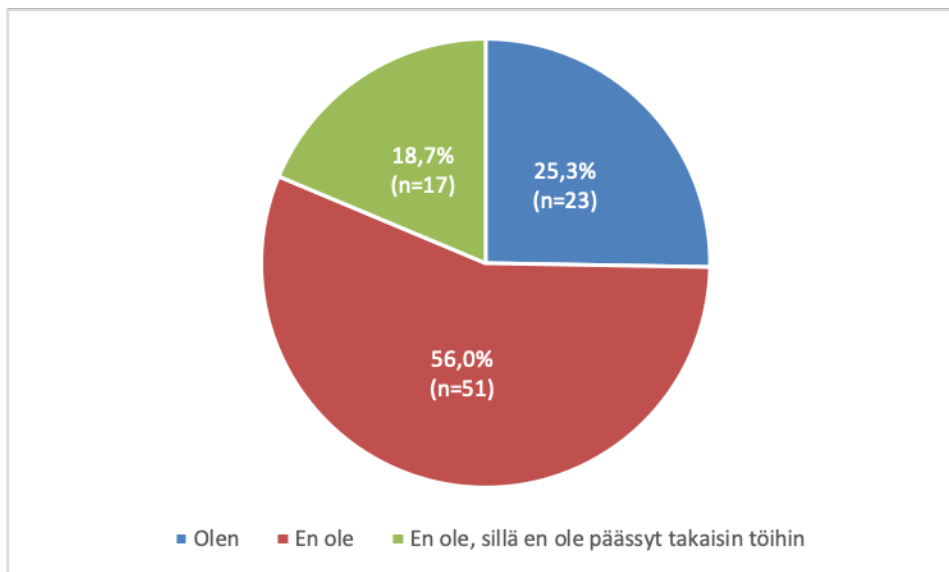
Kuvio 7: Oliko vastaaja ollut aikaisemmin lomautettuna (n=91)

Kahdeksannessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia valitsemaan omaa tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto tai kuvaavat vaihtoehdot. Kysymys oli monivalintakysymys, johon tuli yhteensä 152 valintaa 91 henkilöltä. Edelleen lomautettuna oli 44 vastaajaa eli 48,4 % vastaajista. Koronan aikana useasti oli ollut lomautettuna 37 henkilöä eli 40,7 % vastaajista. Lomautuksen aikana 37 henkilöä eli 40,7 % vastaajista oli ollut muissa töissä. Töihin oli päässyt palaamaan 34 henkilöä eli 37,4 % vastaajista.



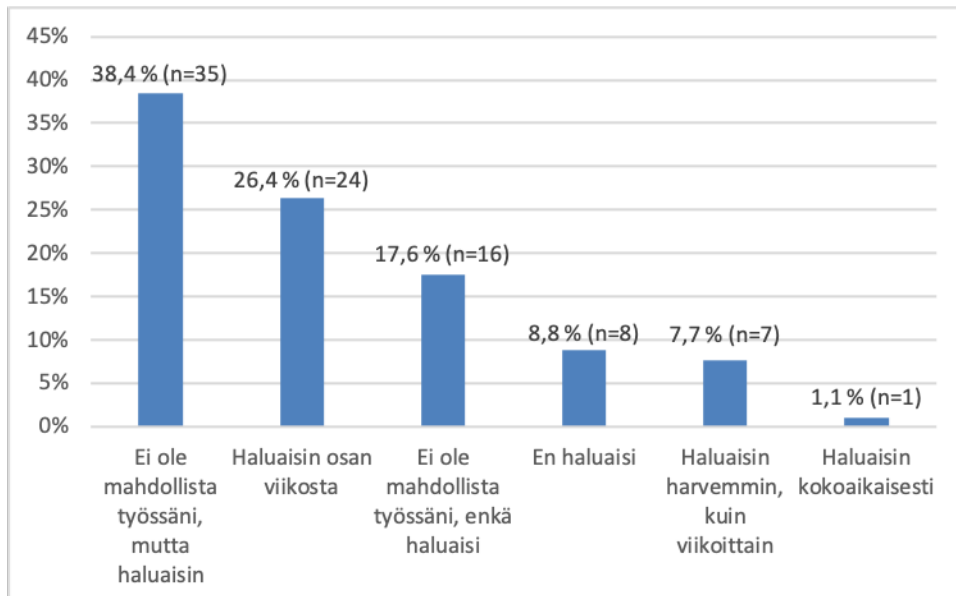
Kuvio 8: Vastaajien tilannetta kuvaavat vaihtoehdot (n=91)

Yhdeksännessä kysymyksessä selvitettiin oliko vastaaja tehnyt etätöitä koronan johdosta. 56 % vastaajista eli 51 henkilöä ei ole tehnyt etätöitä koronan johdosta. 25,3 % eli 23 vastaajaa oli tehnyt etätöitä koronan johdosta. 18,7 % eli 17 henkilöä ei ole tehnyt etätöitä koronan johdosta, sillä ei ole päässyt takaisin töihin.



Kuvio 9: Oliko vastaaja tehnyt etätöitä koronan johdosta (n=91)

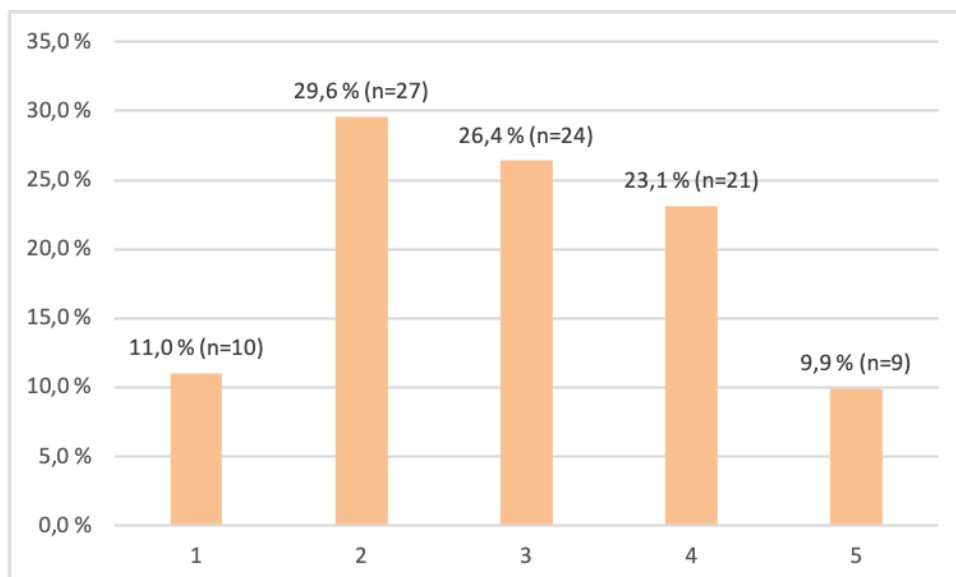
Kymmenes kysymys selvitti vastaajien halua tehdä jatkossa etätöitä. Suosituin vaihtoehto oli ei ole mahdollista työssäni, mutta haluaisin. Tämän vaihtoehdon valitsi 38,4 % vastaajista eli 35 henkilöä. Toiseksi suosituin vaihtoehto oli, että vastaaja haluaisi tehdä etätöitä osan viikosta. Tämän vaihtoehdon valitsi 26,4 % vastaajista eli 24 henkilöä. Kolmanneksi suosituin vaihtoehto vastaajien keskuudessa oli ei ole mahdollista työssäni, enkä haluaisi. Tämän vaihtoehdon valitsi 17,6 % vastaajista eli 16 henkilöä. 8,8 % vastaajista eli 8 henkilöä ei haluaisi tehdä jatkossa etätöitä. 7,7 % vastaajista eli 7 henkilöä haluaisi tehdä jatkossa etätöitä, mutta harvemmin, kuin viikoittain. 1 vastaaja eli 1,1 % vastaajista haluaisi tehdä etätöitä kokoaikaisesti.



Kuvio 10: Vastaajien halu tehdä jatkossa etätöitä (n=91)

6.4 Lomautustilanteen tuki ja yhdenvertaisuus

Kysymyksessä 11 kysyttiin saivatko vastaajat tarpeeksi tukea työnantajaltaan lomautustilanteessa asteikolla 1-5. Vastausvaihtoehto 1 tarkoitti ettei saanut tukea ollenkaan ja vastausvaihtoehto 5, että sai paljon tukea työnantajaltaan. Eniten vastauksia sai numero 2. Tämän vaihtoehdon valitsi 29,6 % vastaajista eli 27 vastaajaa. Toiseksi suosituin vaihtoehto oli 3, jonka valitsi 26,4 % vastaajista eli 24 henkilöä. Kolmanneksi suosituin vaihtoehto oli 4. Tämän vaihtoehdon valitsi 21 henkilöä eli 23,1 % vastaajista. Vaihtoehdon 1 eli ei tukea ollenkaan valitsi 11,0 % vastaajista eli 10 vastaajaa. Vaihtoehdon 5, joka tarkoitti paljon tukea työnantajalta valitsi 9,9 % vastaajista eli 9 henkilöä. Vastausten keskiarvo oli 2,9.



Kuvio 11: Asteikolla 1-5 saiko vastaaja tarpeeksi tukea työnantajalta lomautustilanteessa (n=91)

Kysymyksessä 12 kysyttiin millaista tukea vastaaja sai lomautustilanteessa työnantajalta. Kysymys oli monivalintakysymys. Kaikki 91 vastaajaa vastasivat kysymykseen ja valitsivat yhteensä 198 valintaa. Suosituin vaihtoehto oli työnantaja viesti yhteistoimintaneuvotte- luista avoimesti. Tämän vaihtoehdon valitsi 53,8 % vastaajista eli 49 henkilöä. Toiseksi suosituin vastausvaihtoehto oli työnantaja neuvoi, kuinka menetellä lomautustilanteessa, esimerkiksi ohjasi hakemaan tukia. Tämän vaihtoehdon valitsi 50,5 % vastaajista eli 46 henkilöä. Kolmanneksi suosituin tapa saada työnantajalta tukea oli työnantajan tarjoama mahdollisuus työterveyshuollon palveluihin. Tämän vaihtoehdon valitsi 38,5 % vastaajista eli 35 henkilöä. 37,4 % eli 34 henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon työnantaja johti avointa keskustelua työyhteisön kesken. 25,3 % eli 23 henkilöä ei kokenut saavansa mitään näistä. 12,1 % eli 11 henkilöä vastasi, että työnantaja oli läsnä ja kuunteli millaista tukea vastaaja tarvitsi.

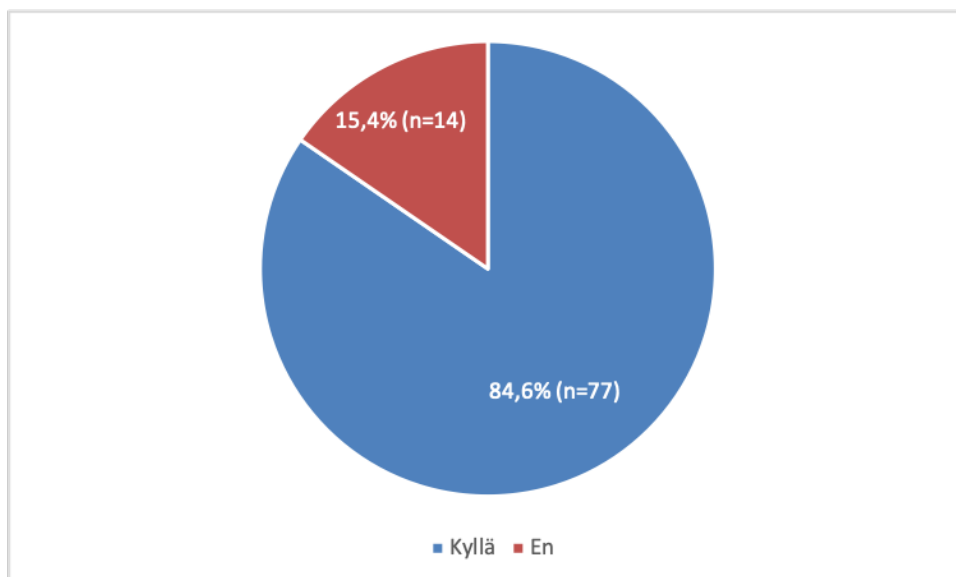


Kuvio 12: Millaista tukea vastaajat saivat työnantajiltaan lomautustilanteessa (n=91)

Kysymyksessä 13 kysyttiin millaista tukea vastaaja olisi kaivannut. Kysymys oli avoin kysymys. 12 henkilöä eli 13,2 % vastaajista ei vastannut kysymykseen. 7 henkilöä eli 7,7 % vastaajista ei tiennyt millaista tukea olisi kaivannut. 6 henkilöä eli 6,6 % vastaajista koki, ettei olisi tarvinnut tukea. 16 henkilöä eli 17,6 % vastaajista sai tarvitsemansa tuen. 50 henkilöä eli 54,9 % vastaajista vastasivat millaista tukea olisivat kaivanneet. Vastauksissa korostui erityisesti tarve saada enemmän tietoa tilanteesta työnantajaltaan. Avoimempaa viestintää kaivattiin. Vastaajat olisivat kaivanneet enemmän neuvoja, esimerkiksi tukien hakemiseen. Vastaajat olisivat kaivanneet enemmän rahallista tukea. Työyhteisön vertais- tuki oli kaivattua. Vastauksista nousi ilmi halu saada tarkempia tietoja lomautuksen kes- tosta sekä tietoa lomautuksen jälkeisestä työelämästä. Osa vastaajista olisi kaivannut työnantajalta läsnäoloa ja kuuntelua sekä henkilökohtaista keskustelua ja parempaa yh-

teydenpitoa. Työntajalta olisi haluttu kuulla uusista rajoituksista. Osa olisi kaivannut työterveyspalveluiden mahdollisuutta. Muutama vastaaja olisi halunnut perehdytyksen muutuneisiin käytäntöihin ja ohjeita töihin palaamiseen lomautuksen jälkeen. Muutama vastaaja olisi kaivannut kaikkea edellisen kysymyksen tuista. Työntajalta kaivattiin ymmärrystä, että korona rokotti myös työntekijöiden tienestejä, eikä pelkästään yrittäjän. Yksittäisistä vastauksista nousi esille tarve saada avoimempaa viestintää YT-neuvotteluiden syistä ja tukea työllistymismahdollisuuksien etsintään alan ulkopuolella. Yksittäisistä vastauksista kävi ilmi, että vastaaja toivoi valtiolta parempaa tukea yrityksille. Lomautustilanteessa inhimillisyys ja usko tulevaan olisivat auttaneet tilanteessa. Yksittäisistä vastauksista nousi esille käytännön avun tarve, kun saapui Suomeen lomautuksen vuoksi monien vuosien jälkeen. Toinen esiin noussut yksilöllinen tarve oli koronakaranteenipaikan löytymisen järjestelyssä ulkomaankomennukselta palattaessa.

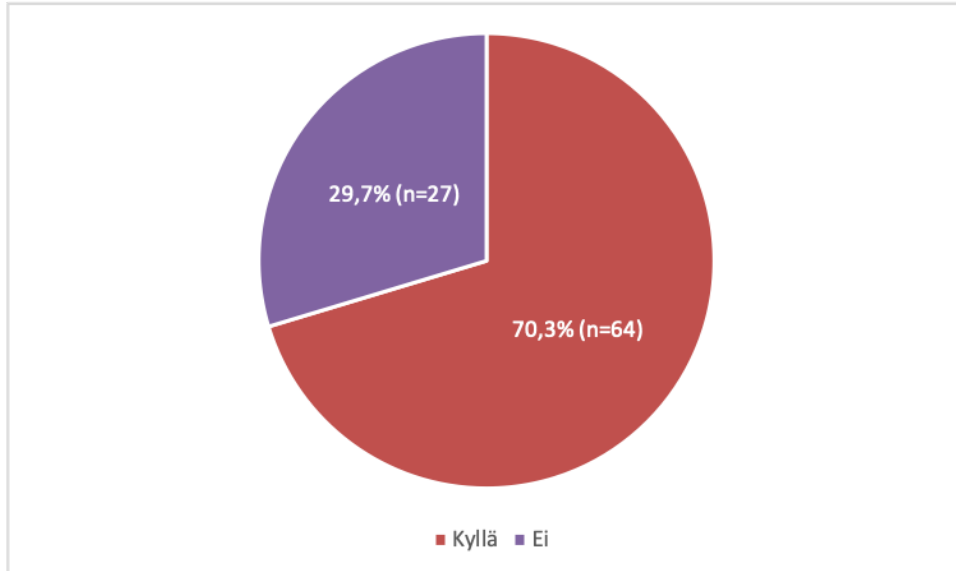
Kysymyksessä 14 kysyttiin kokiko vastaaja itse yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa. Suurin osa vastaajista koki yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa. Tämän vaihtoehdon valitsi 84,6 % vastaajista eli 77 henkilöä. 14 henkilöä eli 15,4 % vastaajista ei kokenut yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa.



Kuvio 13: Kokivatko vastaajat itse yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa (n=91)

Kysymyksessä 15 kysyttiin kohdeltiinko kaikkia lomautustilanteessa tasapuolisesti vastaajan työyhteisössä. Jos vastasi ei, niin oli mahdollista kertoa miten se tuli ilmi. 70,3 % vastaajista eli 64 henkilöä oli sitä mieltä, että kaikkia kohdeltiin tasapuolisesti. 29,7 % vastaajista eli 27 henkilöä oli sitä mieltä, että kaikkia ei kohdeltu tasapuolisesti. Näistä 27 henkilöstä 20 vastasi, kuinka epätasapuolinen kohtelu tuli ilmi työyhteisössä. Vastauksista korostui, että kaikkia ei lomautettu. Samat henkilöt olivat töissä, eikä kierrätetty. Lomautuk-

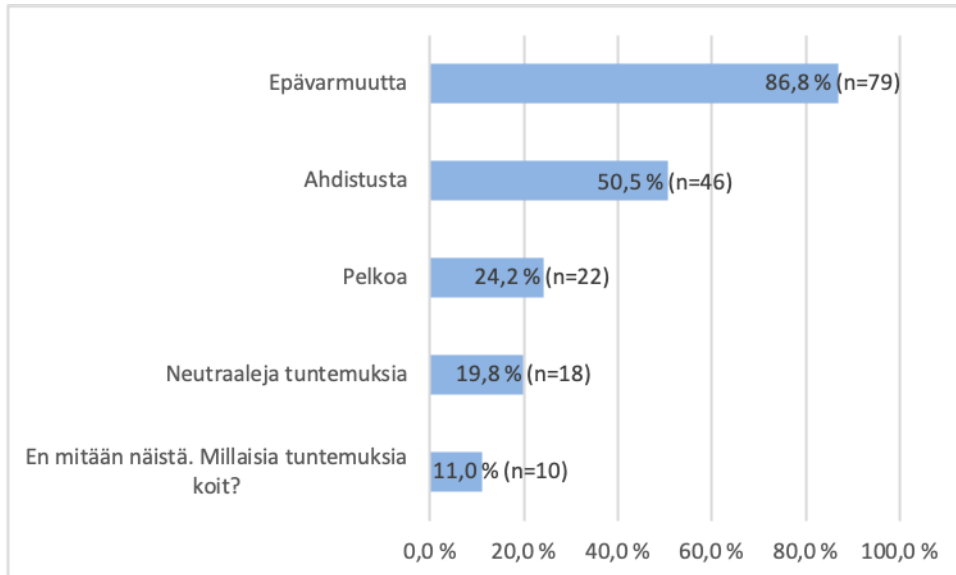
set eivät jakautuneet tasaisesti. Uusimmat työntekijät lomautettiin ensimmäisenä. Lomautusjärjestyksessä oli epäselvyyttä, koska työntekijöille ei kerrottu suunnitelmasta. Yksittäisistä vastauksista tuli ilmi, että extra työntekijöillä ei ollut oikeuksia, epätasapuolinen kohtelu tuli ilmi perusteluissa ja säästettiin kutsumalla tietyt ihmiset tekemään monen henkilön työt.



Kuvio 14: Kohdeltiinko vastaajan työyhteisössä kaikkia tasapuolisesti lomautustilanteessa (n=91)

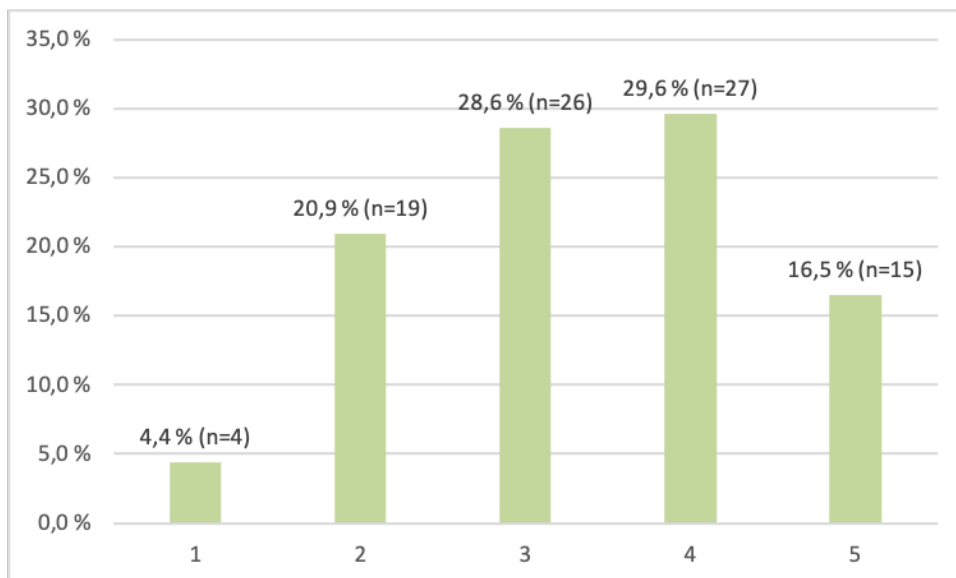
6.5 Yleiskuva lomautuskokemuksesta

Kysymyksessä 16 kysyttiin millaisia henkilökohtaisia tuntemuksia vastaaja koki lomautustilanteessa. Kysymys oli monivalintakysymys eli vastaaja pystyi valitsemaan monta vaihtoehtoa. 86,8 % eli 79 vastaajaa koki lomautustilanteessa epävarmuutta. 50,5 % vastaajista eli 46 henkilöä koki lomautustilanteessa ahdistusta. 24,2 % vastaajista eli 22 henkilöä koki lomautustilanteessa pelkoa. 19,8 % vastaajista eli 18 henkilöä koki lomautustilanteessa neutraaleja tuntemuksia. 11,0 % vastaajista eli 10 henkilöä ei kokenut mitään näistä. Kahdeksan heistä kertoi millaisia tuntemuksia kokivat. Vastaajat kokivat stressiä, harmitusta, epäoikeudenmukaisuutta, ärsytystä, helpotusta, huolta taloudellisesta tilanteesta ja kaksi nautti vapaasta.



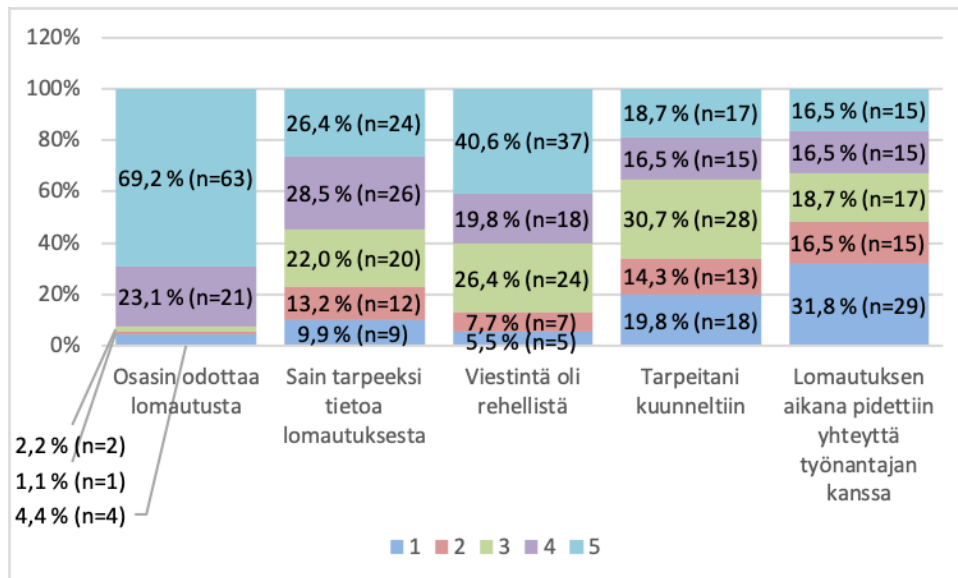
Kuvio 15: Millaisia henkilökohtaisia kokemuksia vastaaja koki lomautustilanteessa (n=91)

Kysymyksessä 17 kysyttiin kuinka onnistuneesti vastaajan mielestä hänen työntantajansa hoiti lomautuksen asteikolla 1-5. 1 tarkoitti ei ollenkaan onnistuneesti ja 5 tarkoitti todella onnistuneesti. Suosituin vastaus oli 4. Tämän vaihtoehdon valitsi 29,6 % vastaajista eli 27 henkilöä. Toiseksi suosituin vaihtoehto oli 3. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 28,6 % vastaajista eli 26 henkilöä. Kolmanneksi suosituin vaihtoehto oli 2. Tämän vaihtoehdon valitsi 20,9 % vastaajista eli 19 henkilöä. 16,5 % vastaajista eli 15 henkilöä valitsi vaihtoehdon 5 eli todella onnistuneesti. 4,4 % vastaajista eli 4 henkilöä valitsi vastauksen 1 eli ei ollenkaan onnistuneesti. Vastausten keskiarvo oli 3,3.

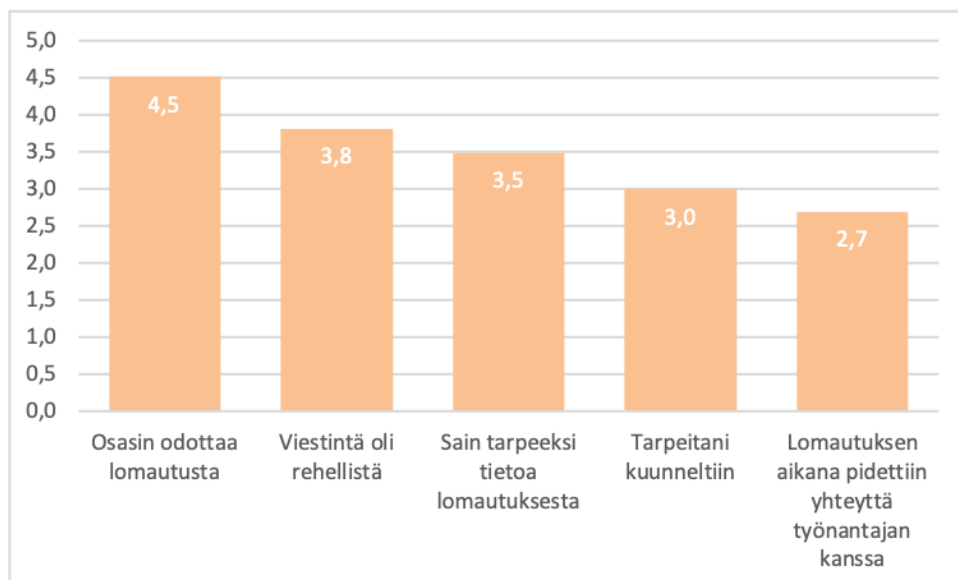


Kuvio 16: Kuinka onnistuneesti vastaajan työntuoja hoiti lomautuksen asteikolla 1-5 (n=91)

Kysymyksessä 18 vastaajan tuli arvioida asioita lomautuskokemuksessaan asteikolla 1-5. 1 tarkoitti ei pidä paikkansa ja 5 pitää paikkansa. Kuviossa (kuvio 17) on eritelty vastausten prosentit ja vastaajamäärät. Kuviossa (kuvio 18) näkyvät vastausvaihtoehtojen keskiarvot. Osasiko vastaaja odottaa lomautusta kohdassa 69,2 % vastaajista eli 63 henkilöä valitsi vaihtoehdon 5 eli pitää paikkansa. Vaihtoehdon 4 valitsi 23,1 % vastaajista eli 21 henkilöä. Vaihtoehdon 3 valitsi 2,2 % vastaajista eli 2 henkilöä. Vaihtoehdon 2 valitsi 1,1 % vastaajista eli yksi henkilö. 4,4 % vastaajista eli 4 henkilöä valitsi vastausvaihtoehdon 1 eli ei pidä paikkansa. Osasiko vastaaja odottaa lomautusta vastausten keskiarvo oli 4,5. Saiko vastaaja tarpeeksi tietoa lomautuksesta kohdassa 26,4 % vastaajista eli 24 henkilöä valitsi vaihtoehdon 5 eli pitää paikkansa. 28,5 % vastaajista eli 26 henkilöä valitsi vaihtoehdon 4. 22,0 % vastaajista eli 20 henkilöä valitsi vaihtoehdon 3. 13,2 % vastaajista eli 12 henkilöä valitsi vaihtoehdon 2. 9,9 % vastaajista eli 9 henkilöä valitsi vaihtoehdon 1 eli ei pidä paikkansa. Saiko vastaaja tarpeeksi tietoa lomautuksesta vastausten keskiarvo oli 3,5. Viestintä oli rehellistä kohdassa 40,6 % vastaajista eli 37 henkilöä valitsi vaihtoehdon 5 eli pitää paikkansa. 19,8 % vastaajista eli 18 henkilöä valitsi vaihtoehdon 4. 26,4 % vastaajista eli 24 henkilöä valitsi vaihtoehdon 3. 7,7 % vastaajista eli 7 henkilöä valitsi vaihtoehdon 2. 5,5 % vastaajista eli 5 henkilöä valitsi vaihtoehdon 1 eli ei pidä paikkansa. Viestintä oli rehellistä vaihtoehdon keskiarvo oli 3,8. Tarpeitani kuunneltiin kohdassa 18,7 % vastaajista eli 17 vastaajaa valitsi vaihtoehdon 5 eli pitää paikkansa. 16,5 % vastaajista eli 15 vastaajaa valitsi vaihtoehdon 4. 30,7 % vastaajista eli 28 henkilöä valitsi vaihtoehdon 3. 14,3 % vastaajista eli 13 henkilöä valitsi vaihtoehdon 2. 19,8 % vastaajista eli 18 henkilöä valitsi vaihtoehdon 1 eli ei pidä paikkansa. Tarpeitani kuunneltiin vastausten keskiarvo oli 3. Lomautuksen aikana pidettiin yhteyttä työnantajan kanssa kohdassa 16,5 % eli 15 henkilöä valitsi vaihtoehdon 5 eli pitää paikkansa. 16,5 % vastaajista eli 15 henkilöä valitsi myös vaihtoehdon 4 ja 2. 18,7 % vastaajista eli 17 henkilöä valitsi vaihtoehdon 3. 31,8 % vastaajista eli 29 henkilöä valitsi vaihtoehdon 1 eli ei pidä paikkansa. Lomautuksen aikana pidettiin yhteyttä työnantajan kanssa vastausten keskiarvoksi tuli 2,7.



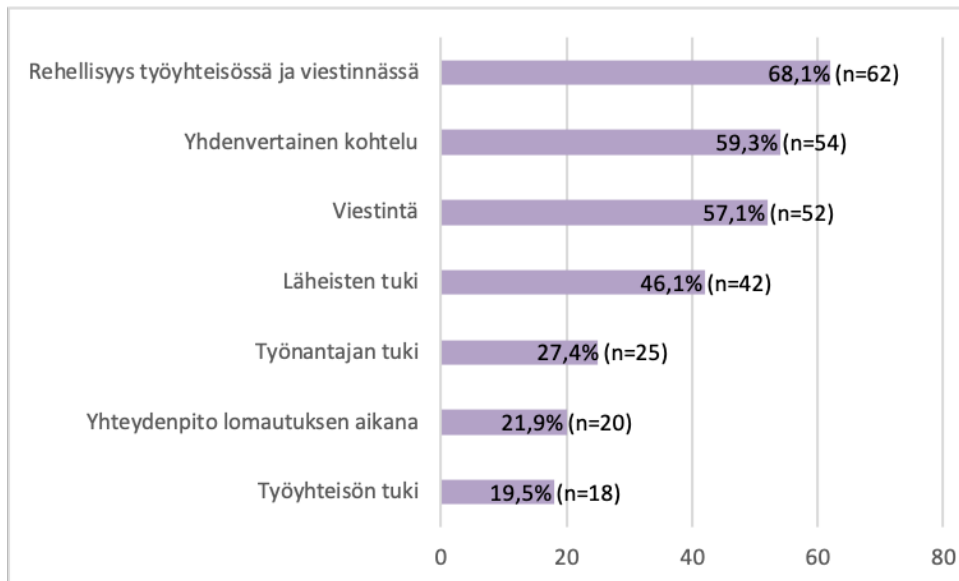
Kuvio 17: Kuinka vastaaja arvioi seuraavat asiat lomautuskokemuksessaan asteikolla 1-5 (n=91)



Kuvio 18: Kuinka vastaaja arvioi seuraavat asiat lomautuskokemuksessaan asteikolla 1-5 vastausten keskiarvot (n=91)

Kysymyksessä 19 vastaajien tuli valita heidän mielestään kolme tärkeintä asiaa lomautustilanteessa. Eniten valintoja sai rehellisyys työyhteisössä ja viestinnässä vaihtoehto, jonka valitsi 62 vastaajaa eli 68,1 % vastaajista kolmen tärkeimmän asian joukkoon lomautustilanteessa. Toiseksi eniten valintoja sai yhdenvertainen kohtelu, jonka valitsi 54 henkilöä eli 59,3 % vastaajista kolmen tärkeimmän asian joukkoon lomautustilanteessa. Kolmanneksi eniten valintoja sai viestintä, jonka valitsi 52 henkilöä eli 57,1 % vastaajista kolmen tärkeimmän asian joukkoon lomautustilanteessa. Neljänneksi eniten valintoja sai läheisten tuki, jonka valitsi 42 henkilöä eli 46,1 % vastaajista kolmen tärkeimmän asian joukkoon lomautustilanteessa. Kolmen tärkeimmän asian joukkoon lomautustilanteessa työnantajan

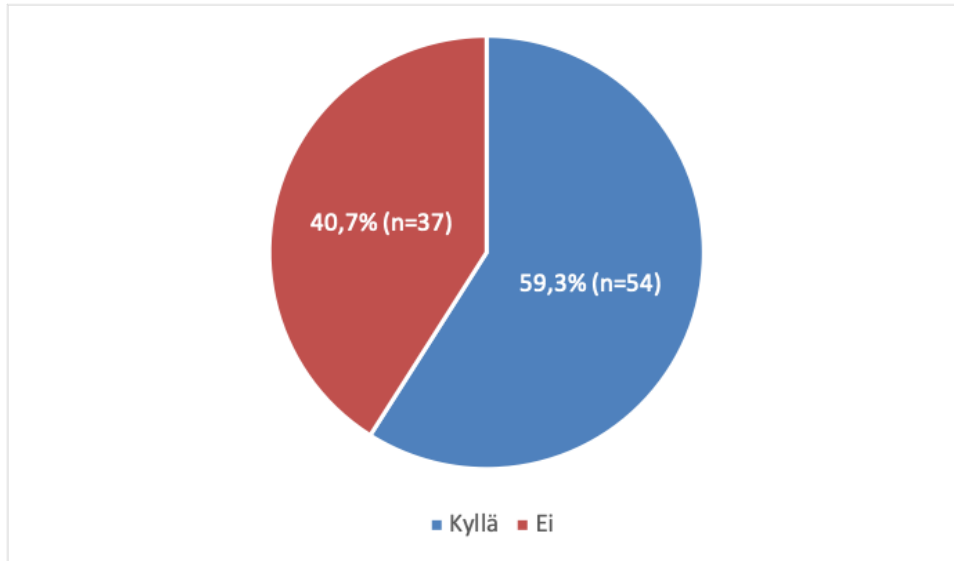
tuen valitsi 25 henkilöä eli 27,4 % vastaajista. Yhteydenpidon lomautuksen aikana kolmen tärkeimmän asian joukkoon lomautustilanteessa valitsi 20 henkilöä eli 21,9 % vastaajista. Vähiten valintoja kolmen tärkeimmän asian joukkoon lomautustilanteessa sai työyhteisön tuki. Tämän vaihtoehdon valitsi 18 henkilöä eli 19,5 % vastaajista.



Kuvio 19: Kolme tärkeintä asiaa lomautustilanteessa (n=91, 273 valintaa)

Kysymyksessä 20 kysyttiin vaikuttiko lomautuskokemus vastaajan asenteeseen matkailualalla työntekoa kohtaan. 59,3 % vastaajista eli 54 henkilöä vastasi kyllä. 40,7 % eli 37 vastaajaa vastasi ei. Kysymyksessä oli mahdollista perustella vastausta. Jos vastaaja vastasi kyllä, hänellä oli mahdollisuus kertoa miten lomautuskokemus vaikutti asenteeseen matkailualla työntekoa kohtaan. Kyllä -vastaajista 96,3 % eli 52 henkilöä perusteli vastauksensa. Vastauksissa korostui erityisesti matkailualan epävarmuus. Vastaajia huolesti tulevaisuuden työpaikat, koska ala on niin herkkä vastaaville kriiseille ja nykyinen tilanne antoi siitä konkreettisen esimerkin. Vastauksissa korostui alan vaihdon pohtimiset tai jo tehty alanvaihto. Muutama vastaaja kertoi motivaation vähentyneen ja ettei pidä alasta enää. Yksittäisistä vastauksia tuli esille seuraavia asioita: henkilö tajusi, kuinka paljon alla vaaditaan ja kuinka vähän maksetaan, ala ei ole enää vetovoimainen, moniosajien arvostus tällaisessa tilanteessa korostuu, odottaa innolla miten matkailua elvytetään, tajusi liiton tärkeyden kantapään kautta, tilanne lisäsi kilpailua ja siitä johtuvaa painetta, matkailuala jäi taka-alalle, halveksunta alaa kohtaan harmittaa ja arvostus henkilöitä kohtaan, jotka parin päivän varoitusaajalla uusista rajoituksista huolimatta taistelee työpäivät läpi. Yksi uskoi pandemian jatkuvan, joten haluaa työskennellä alalla, jossa voi tehdä töitä etänä ja on löytänyt muita ammatillisia taitoja. Jos vastaaja vastasi ei, oli hänellä mahdollisuus kertoa, että miksi lomautus ei vaikuttanut asenteeseen matkailualla työntekoa kohtaan. Ei -vastaajista 59,4 % eli 22 henkilöä perusteli vastauksensa. Vastauksista korostui usko, että matkailuala palautuu ja töitä tulee olemaan tarjolla. Vastauksista korostui halu

työskennellä itselle tärkeällä alalla. Normaalista poikkeava väliaikainen tilanne oli toistuva perustelu, kuten myös koronapandemian vaikutus kaikkiin aloihin. Kaksi henkilöä vastasi, ettei tiedä tai viivan, sekä kaksi vastaajaa, ettei työskentele alalla.



Kuvio 20: Vaikuttiko lomautuskokemus vastaajan asenteeseen matkailualalla työntekoa kohtaan (n=91)

Kysymyksessä 21 annettiin vastaajille vapaa sana kertoa avoimella kysymyksellä, kuinka vastaajan mielestä lomautus voitaisiin jatkossa hoitaa paremmin työntekijöiden etua ajatellen ja mitkä asiat vaativat parannusta. 26 henkilöä eli 28,6 % vastaajista vastasi, ettei tiedä tai viivan. Loput 65 henkilöä eli 71,4 % kommentoivat kysymykseen ajatuksensa, kuinka lomautus voitaisiin jatkossa hoitaa paremmin työntekijöiden etua ajatellen. 7 henkilöä vastasi, että lomautus sujui hyvin. Osa heistä antoi kuitenkin palautetta, mitä voisi kehittää tai miksi lomautus sujui hyvin. Kaikkien 65 vastaajan vastauksista korostui erityisesti viestinnän tärkeys. Viestinnän toivottiin olevan rehellisempää, avoimempaa, kattavampaa, säännöllisempää ja tietoa toivottiin aikaisemmin. Vastaajia kiinnosti myös tieto tulevaisuudesta ja työtilanteista tulevaisuudessa. Avoimuutta toivottiin esimerkiksi siihen, millä perusteella työntekijät kutsutaan takaisin töihin. Lomautusten kestosta toivottiin tarkempaa tietoa. Vastauksista kävi ilmi, että paremmalla viestinnällä epävarmuus ja pelko tilanteesta ei lisäänty.

Työnantajalta tarvittaisiin erityisesti parempaa yhteydenpitoa ja kommunikointia lomautuksen aikana. Työntekijät olisi tärkeää pitää ajan tasalla tilanteesta esimerkiksi siitä, miten työpaikalla menee. Vastauksista tuli ilmi, että lomautetuille oli tullut ulkopuolista oloa ja tunnetta, että omalla työllä ei ole arvoa, koska ei ole pidetty yhteyttä tai viestitty avoimesti. Vastauksista korostui yhdenvertaisuuden ja tasavertaisuuden tärkeys ja kehittäminen. Lomautuksiin toivottiin kierrätystä työnjaossa. Yhteisöllisyyttä, vertaistukea ja lomautetun

työyhteisön yhteen tuomista pidettiin tärkeänä. Ennakointi ja parempi suunnittelu etukäteen nousivat esille, jotta työntekijät tietäisivät, että ainakin yritetään tehdä ratkaisuja eri tilanteisiin. Työnantajalta toivottiin enemmän tietoja tilanteesta, kuuntelua, ymmärrystä ja tukea. Mahdollisuus henkilökohtaisiin esimies alainen keskusteluihin olisivat olleet tarpeen. Lomautustilanteessa asiantunteva apu siitä, miten lomautuksessa tulee toimia esimerkiksi TE-palveluiden ja työttömyyskassan kanssa asiointiin on tarpeellista. Tarve korostuu, koska alalla on paljon ihmisiä, joiden äidinkieli on jokin muu kuin suomi. Eräs vastaaja nosti esille tarpeen matkailualla, jotta erityisten työntekijäryhmien, kuten ulkomaankomennukselta palaavien käytännön haasteisiin kiinnitettäisiin huomiota. Vastauksista nousi esille lomautetun työntekijän perehdytys lomautuksen jälkeen muuttuneisiin käytäntöihin. Isoilta työnantajilta toivottiin työntekijöiden auttamista, jotta he voisivat työllistyä lomautuksen ajaksi muualle. Eräs vastaaja toivoi, että työnantaja olisi kannustanut liittymään liittoon ja työttömyyskassaan. Työnantajien tiedot toivottiin ajan tasalle, sillä eräällä työnantajalla oli virheellistä tietoa lomautuksen hoitamisesta. Osa-aikaisesta lomautuksesta tuli toive, että työpäivät pysyisivät pitkinä ja muutamana viikossa, eikä jaettaisi lyhyisiin työpäiviin monesti viikossa. Työmatkoihin menee aikaa ja tällainen osa-aikalomautus vaikuttaa paljon jaksamiseen ja vapaa-aikaan.

Parempia tukia toivottiin valtiolta ja liitolta helpommin rahaa lomautustilanteessa. Karensiaikoja toivottiin työnantajalle maksettavaksi. Tukien maksussa eräs vastaaja toi esille, että työnantajilla on jo valmis maksuväylä työntekijöille, joten valtion ja liittojen olisi hyvä laittaa rahat kulkemaan työnantajan kautta, koska liitot tukkeutuvat vastaavanlaisessa tilanteessa ja rahaa saa odotella kauan. Muutamassa vastauksessa tuli kommenttia hallituksen suuntaan esimerkiksi siitä, ettei tehtäisi enää totaalisulkuja. Erään vastaajan mielestä, jos elinkeinon harjoittaminen kielletään yrityksiltä, tulisi maan hallinnon kompensoida menetetyt tulot yrityksille ja työntekijöille. Peruspäivärahalla kituuttaminen tuntui epärealistiselta, sillä mahdollisuus työn tekemiseen oli viety. Eräs vastaaja ehdotti tukiverkkoa ravintoloille ja parempia yritystukia, sekä katsetta hallituksen suuntaan, koska viinin maahantuonti olisi pelastanut monta yritystä. Jos Alkolla ei olisi monopoliasemaa, voisi työllistää ravintoloista lomautettuja viininmaahantuontiin ja myydä viiniä ulos ravintoloista ruuan kanssa. Sama vastaaja ehdotti myös yhteistyötä muiden alojen kivijalkaliikkeiden kesken ja esimerkiksi yhteisiä verkostoitumiseen tarkoitettuja kanavia, josta löytää töitä. Lomautustilanteessa toivottiin katsetta tulevaisuuteen ja sen suunnitteluun. Vastaavanlaisessa tilanteessa eräs vastaaja toivoi tulevaisuuden lomautusten aloittamista aiemmin, koska viikolla asiakkaita ei ole paikalla ja viikonloppuisin paikat ovat täynnä, joka luo henkilökunnalle viruksille altistumismahdollisuuden. Lomautustilanteessa eräs vastaaja piti hyödyllisenä kyselyä lomautuksesta ja sen halukkuudesta, koska jotkut työntekijät eivät kerta

kaikkiaan taloudellisista syistä pysty olemaan lomautettuna. Esimerkkinä yksinhuoltajavanhemmat ja yksinasujat. Kaksi vastaajaa kertoi lomautuksen johtaneen irtisanomiseen. Lomauttamista pidettiin irtisanomista parempana vaihtoehtona. Vastaaja näki lomautuksen mahdollisuutena kehittää uutta osaamista, jolloin työnantajan olisi hyvä käydä keskustelua kaivatusta osaamisesta sekä mahdollisuuksien kartoittamista henkilöiden kanssa. Eräs vastaaja toi ilmi, että lomautustilanteessa työnantajillakin on kädet sidottuna. Muutamasta vastauksesta korostui ymmärrys työnantajaa kohtaan, koska tilanne on vaikea hänellekin ja lomautus on ymmärrettävä sekä tulevaa on vaikeaa ennustaa.

7 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli saada 100 vastausta. Tavoite saavutettiin melkein, sillä kyselyyn vastasi 91 henkilöä. Kysyttäessä vastaajien ikää ikäjakauma ei ollut tasainen kaikkien ikäluokkien kesken. Yksikään vastaaja ei ollut 65-vuotias tai yli. Tähän mahdollisesti vaikutti eläkeikä, vaikka eläkkeelle ei olekaan pakko jäädä täytettyään alimman eläkeiän. Tänä vuonna 65 vuotta täyttävien 1956 syntyneiden alin vanhuuseläkeikä on 63-vuotta ja 6 kuukautta (Työeläke.fi 2021). Suurin osa vastaajista eli 40,6 % olivat 25-34-vuotiaita. Toiseksi eniten vastaajia oli 18-24-vuotiaissa, joita oli 23,1 % vastaajista. Tämän selittää hyvin se, että Matkailu- ja ravintola-ala työllistää paljon nuoria ja alan työntekijöistä alle 26-vuotiaita onkin yli 30 prosenttia (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.c). Suurin osa kyselyyn vastanneita oli naisia. Naisia vastasi kyselyyn 78 %. Sukupuolijakauma ei yllättänyt, sillä suurin osa matkailualan kontakteistani on naisia.

Suurimman osan eli 65,9 % vastaajista työpaikalla työskentelee 20 henkilöä tai enemmän. Vähintään 20 hengen työpaikoilla vaaditaan YT-neuvottelut koskien lomautusta (Työsuojelu.fi 2021). Se selittää miksi avoimissa kysymyksissä tuli ilmi tarve avoimemmasta viestinnästä koskien YT-neuvotteluja. Kommentteja koskien YT-neuvotteluja tuli yllättävän vähän, vaikka suurin osa vastaajista työskenteli YT-neuvottelut lomautusta koskien vaativassa yrityksessä.

Suurin osa vastaajista eli 31,9 % oli lomautettuna 3-4 kuukautta. 20 % vastaajista oli ollut lomautettuna vuoden tai yli. Tämä ei yllättänyt sillä WHO (11.3.2020) julisti koronaviruksen pandemiaksi 11.3.2020 eli pandemia on kestänyt yli vuoden. Vastauksista kävi ilmi, että osa on joutunut lomautetuksi monta kertaa. Eri pituisille jaksoille lomauttaminen ei yllättänyt, sillä alueellisten rajoitusten tiukkuus riippuu alueen tautitilanteesta. Rajoitukset ovat vaihdelleet epidemiatilanteen mukaan. Tälläkin hetkellä toukokuussa 2021 rajoituksia on alettu purkamaan vaiheittain. Rajoituksia voidaan myös kiristää, mikäli epidemiatilanne heikkenee. (Valtioneuvosto s.a.)

Lomautettuna toistaiseksi oli 70,3 % vastaajista. Tämä ei yllätä, koska epidemiatilanteen vaihdellessa on vaikeaa ennustaa tulevaa työntekijöiden tarvetta. Tilanteen heikkeneminen näkyi eniten vastaajien työpaikalla asiakasluvuissa. Vastaus oli odotettu, sillä asiakkaiden vähentyminen on helposti havaittavissa. Muuten vastaukset olivat jakautuneet yllättävän tasaisesti lähes jokaisen vaihtoehdon kesken. Kiinnostava fakta tuloksista oli, että rajoitukset koskivat jopa 85,7 % vastanneista työpaikkaa. Mutta toisaalta tämä oli odotettavissa, sillä matkailuala on herkkä ala kriiseille ja katastrofeille ja siihen vaikuttavat ulkoiset tekijät (Ritchie 2009, 13-14).

Kysyttäessä olivatko vastaajat olleet aikaisemmin lomautettuna selvisi, että 82,4 % vastaajista ei ole ollut aikaisemmin lomautettuna. Vastaus ei yllätä vastaajien ikäjakauman takia. Muista mahdollisista aikaisemmista matkailujärjestelmään vaikuttavista kriiseistä pohdin, olisivatko jotkut aikaisemmin lomautetuista 17,6 % vastaajista olleet lomautettuna esimerkiksi vuonna 2007 alkaneen kansainvälisen taloudellisen taantuman takia (Visser & Ferreira 2013, 1).

Kun vastaajia pyydettiin valitsemaan omaa tilannetta parhaiten kuvaavat vaihtoehdot, kävi ilmi, että edelleen lomautettuna oli 48,4 % vastaajista. Aikaisemmasta kysymyksestä, jossa kysyttiin lomautusten kestoa selvisi, että vastaajista 39,5 % olisivat vielä lomautettuna. Pidän kuitenkin tämän kysymyksen 48,4 % realistisempänä, koska lomautuksesta kysyttäessä osa vastaajista todennäköisesti valitsi suoraan oman lomautuksen keston, eikä vaihtoehtoa edelleen lomautettu. Töihin oli päässyt palaamaan vain 37,4 % vastaajista. Rajoituksia on alettu purkaa, joten oletin luvun olevan suurempi. Täytyy toki ottaa huomioon kyselyn ajankohta, joka sijoittui vielä huhtikuun puolelle.

Etätöitä vastaajista oli tehnyt vain 25,3 %. Alhainen prosentti selvisi seuraavassa kysymyksessä, jossa selvitettiin vastaajien halukkuutta etätöihin jatkossa. Suosituin vaihtoehto oli nimittäin, että haluaisi tehdä etätöitä, mutta ei ole mahdollista työssäni. Tämän vaihtoehdon valitsi 38,4 %. Etätöiden tekeminen monella toimialalla on mahdotonta. Matkailu- ja ravintola-alalla koronan rajoitustoimien vaikutukset ovat näkyneet konkreettisesti ja nopeasti. Monella työt ovat loppuneet kuin seinään ja johtaneet lomautuksiin ja irtisanomisiin. (Mäkelä 2020b.) Kokoaikaisesti etätöitä haluaisi tehdä vain 1,1 % vastaajista. Etätöiden osan viikosta oli toiseksi suosituin vaihtoehto kaikista. Tämän valitsi 26,4 % vastaajista. 7,7 % haluaisi harvemmin kuin viikoittain. 26,4 % ei haluaisi tehdä etätöitä, olisi se sitten mahdollista työssä tai ei. Tästä voidaan päätellä, että suurin osa kuitenkin haluaisi tehdä etätöitä olisi se sitten mahdollista työssä tai ei. Halukkuus etäpäivien määrästä työviikossa kuitenkin vaihtelee.

Kysyttäessä saiko vastaaja tarpeeksi tukea työnantajaltaan lomautustilanteessa asteikolla 1-5 tuli vastausten keskiarvoksi 2,9. Suosituin vastaus oli 2. Vaihtoehdon 5 eli sain paljon tukea työnantajalta valitsi ainoastaan 9 henkilöä eli 9,9 % vastaajista. Tästä päätellen työnantajan tarjoamassa tuessa on parannettavaa. Myöhemmin vastauksista selvisi, että henkilöillä on yksilöllisiä tarpeita, joita työnantajan tulisi huomioida tarjoamassaan tuessa. Kysyttäessä millaista tukea vastaaja sai työnantajalta vain 12,1 % vastaajista sanoi, että työnantaja oli läsnä ja kuunteli. Tuloksia auki kirjottaessa huomasin, kuinka työnantajilta toivotaan enemmän inhimillisyyttä ja läsnäoloa. Työnantaja viesti yhteistoimintaneuvotte- luista avoimesti vaihtoehto oli ainut, jonka valitsi yli 50 % vastaajista (53,8 %), joka tukee

hyvin väitettä, että työntäjän tarjoamassa tuessa lomautustilanteessa on paljon parannettavaa. Kysyttäessä millaista tukea vastaaja olisi kaivannut yllätti, että 6,6 % koki, ettei tarvinnut tukea ja vain 17,6 % vastaajista kertoi, että sai tarvitsemansa tuen. Vastauksissa korostui erityisesti tarve saada työnantajaltaan enemmän tietoa lomautustilanteesta ja avoimempaa viestintää sekä neuvoja esimerkiksi tukien hakemiseen. Työyhteisön vertaistuki olisi ollut lomautustilanteessa kaivattua. Vastauksista tuli paljon hyödyllistä infoa, mutta itselle tuli mieleen kertoivatko vastaajat esimerkiksi työyhteisön vertaistuen toiveistaan työnantajalleen. Tilanne on kuitenkin kaikille osapuolille haastava. Koronasta huolimatta työyhteisön tapaaminen etänä olisi ollut mielestäni helppo järjestää.

Yhdenvertaisuudesta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa, eikä työnantaja saa asettaa työntekijöitään eriarvoiseen asemaan (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.c). Kuitenkin 15,4 % vastaajista koki, että ei kokenut yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa. Kysyttäessä kohdeltiinko kaikkia lomautustilanteessa tasapuolisesti vastaajan työyhteisössä 29,7 % vastasi, että ei. Työnantajan tulisi kohdella työntekijöitään tasapuolisesti. Tasapuolinen kohtelu tulee koskea kaikkia työsuhteessa olevia työntekijöitä ja ylettyä kaikkiin työnantajan päätöksiin, määräyksiin, toimenpiteisiin, sopimuksiin ja ohjeisiin. Lomautustilanteessa perusteita on arvioitava työntekijöiden osalta yhteneväisesti. (Parnila 2013, 18.)

Kysyttäessä millaisia henkilökohtaisia tuntemuksia vastaajat kokivat lomautustilanteessa kävi ilmi, että lähes kaikki vastaajat eli 86,8 % vastaajista kokivat epävarmuutta. Tämä ei yllättänyt, koska koronasta aiheutunut tilanne on vaikeasti ennustettava ja ennennäkemätön (Johnson 16.5.2020). Vastauksista yllätti, että jopa 19,8 % oli kokenut neutraaleja tuntemuksia lomautustilanteessa. Toki kyseessä oli monivalintakysymys, joten vastaaja on voinut tuntea neutraaleiden tuntemuksien lisäksi muita tunteita. Kuinka onnistuneesti työnantaja hoiti lomautuksen asteikolla 1-5 vastausten keskiarvo oli 3,3. Suosituin vastausvaihtoehto oli 4 ja toiseksi suosituin 3. Eli suurin osa oli sitä mieltä, että työnantaja hoiti lomautuksen ihan onnistuneesti. 16,5 % piti lomautuksen hoitamista todella onnistuneena. 4,4 % valitsi, että lomautusta ei hoidettu ollenkaan onnistuneesti ja 20,9 % vaihtoehdon 2. Tämä tarkoittaa, että jonkun verran on kuitenkin kehitettävää työnantajan puolelta lomautuksen hoidossa. Kuitenkin iloista huomata, että vastausten keskiarvo oli 3 yläpuolella. Vastaajat arvioivat asioita lomautuskokemuksessaan asteikolla 1-5. Osasin odottaa lomautusta vastausten keskiarvoksi tuli 4.5, joka ei tullut yllätyksenä, sillä matkailuala on yksi sektoreista johon koronapandemia vaikuttaa eniten (UNWTO s.a.b). Huonoin vastausten keskiarvo oli lomautuksen aikana pidettiin yhteyttä työnantajan kanssa vaihtoehdolla. Vastausten keskiarvo oli 2.7. Tässä on paljon parantamisen varaa, sillä tuloksia avatessa tämä nousi useasti esille asiaksi, jota kaivattaisiin lomautustilanteessa. Tarpeitani kuunneltiin vaihtoehdossa vastaukset jakautuivat tasaisesti kaikkien vaihtoehtojen

kesken ja sen kertoo myös keskiarvo, joka oli 3. Tuloksista kävi ilmi, että vastaajat arvostavat erilaisia asioita lomautuskokemuksessa, joten tarpeiden kuuntelu olisi tärkeä kehitettävä osa-alue lomautustilanteessa. Kolmea tärkeintä asiaa lomautustilanteessa kysyttäessä selvisi, että vastaajien mielestä kolme tärkeintä asiaa lomautustilanteessa on rehellisyys työyhteisössä ja viestinnässä, yhdenvertainen kohtelu ja viestintä. Korkeat prosentit sai myös läheisten tuki. Kaikki vastaukset saivat kuitenkin vähintään 19,5 % eli noin 20 % vastaajia. Tästä voimme päätellä, että työyhteisön ja työnantajan tuki, sekä yhteydenpito lomautuksen aikana ovat myös tärkeitä asioita lomautustilanteessa. Eri ihmiset arvostavat selkeästi eri asioita lomautustilanteessa, joten huomion kiinnittäminen kaikkiin lueteltuihin asioihin on tärkeää.

Lomautuskokemuksen vaikutus vastaajan asenteeseen matkailualalla työntekoa kohtaan kysymys selvitti, että 59,3 % vastasi, että lomautuskokemus vaikutti asenteeseen alalla työntekoa kohtaan. Suurin osa kyllä vastaajista perusteli vastauksensa matkailualan epävarmuudella ja herkkyydellä kriiseille. Tämä on täysin totta, kuten aiemmin mainittua matkailuala on herkkä ala ulkopuolisille tekijöille (Ritchie 2009, 13-14). Ne 40,7 % joiden asenteeseen matkailualalla työntekoa kohtaa ei lomautuskokemus vaikuttanut perustelivat vastauksensa useasti uskolla, että matkailuala palautuu ja halulla työskennellä itselle tärkeällä alalla. Onneksi uskoa vielä löytyy, jotta matkailualan työntekijät pysyvät alalla ja jatkavat alan kehittämistä, koska matkailuala on yksi tärkeimmistä talouden sektoreista maailmassa ja sen uudelleen rakentaminen on elintärkeää (UNWTO s.a.b).

Annettaessa vastaajille vapaa sana kertoa, kuinka lomautus voitaisiin jatkossa hoitaa paremmin työntekijöiden etua ajatellen ja mitkä asiat vaativat parannusta, nousi vastauksista paljon erilaisia ideoita esille. Erityisiä korostuvia teemoja olivat esimerkiksi viestintä, kattava informaatio, rehellisyys, avoimuus, työnantajan yhteydenpito, ajan tasalla pito, yhdenvertaisuus, tasavertaisuus, yhteisöllisyys, vertaistuki, ennakointi, kuuntelu, ymmärrys, henkilökohtaiset keskustelut, apu tukien hakemisessa, perehdytys lomautuksen jälkeen muuttuneisiin käytäntöihin ja työllistymisapu. Vastauksia tuli paljon erilaisia, joten yksityiskohtaisemmin vastaukset näkyvät tulokset osiossa kysymyksessä 21. Osa vastaajista kertoivat lomautuksen menneen hyvin. Vastauksista korostui myös ymmärrys työnantaja kohtaan, koska tilanne on kaikille vaikea ja lomautus on ymmärrettävää vastaavanlaisessa tilanteessa.

Tuloksista kävi ilmi, että matkailualan työntekijöillä on erilaisia yksilöllisiä tarpeita lomautustilanteessa, joten työnantajien olisi tärkeää kuunnella työntekijöiden tarpeita, jotta lomautuskokemus olisi mahdollisimman onnistunut. Matkailualalla esimerkkinä yksilöllisestä tarpeesta nousi esille ihmiset, joiden äidinkieli ei ole suomi tai ulkomaankomennukselta

palaavat. Jatkossa tulisi lomautuskokemuksessa huomioida paremmin henkilöiden yksilölliset tarpeet. Keinoina tähän avoimempi rehellinen kommunikointi, henkilökohtaiset keskustelut tai esimerkiksi kyselylomake. Tuloksista kävi ilmi, että osa kaipaa enemmän käytännön apua, kuin toiset. Apua kaivattiin esimerkiksi tukien hakemiseen. Työnantajan tulee luoda avoin ilmapiiri, jotta ikävässä tilanteessakin jokainen työntekijä kokee arvostusta ja tarpeidensa kuuntelua. Kun erityisesti viestinnästä saadaan avointa, säännöllistä, rehellistä ja kattavaa niin epävarmuus tilanteessa helpottuu. Työntekijöiden on tärkeää saada tarpeeksi tietoa tilanteesta. Epävarmuus oli tällä hetkellä lomautuskokemuksessa eniten koettu tunne. Viestinnän tärkeys korostui tuloksissa useassa kohdassa. Kun työyhteisössä ollaan rehellisiä lomautustilanteessa ja lomautusperusteet on kaikille selkeät, toteutuu tasavertainen kohtelu paremmin tilanteessa. Lomautuskokemus vaikutti suurella osalla vastaajista asenteeseen matkailualalla työntekoa kohtaan. Jatkossa paremmin hoidetulla lomautuksella on mahdollisuus tehdä muutos asiaan. Koska tiedetään, mitä asioita lomautuskokemuksessa arvostetaan, on lomautuskokemuksen kehittäminen entistä paremmaksi tärkeää ja mahdollista tästäkin työstä saaduilla avaimilla.

7.1 Työn hyödynnettävyys ja luotettavuus

Tämän työn tuloksien avulla hotelli-, ravintola- ja matkailualan työnantajat saavat tietoa millaisia asioita työntekijät arvostavat ja millaista kohtelua he toivovat lomautustilanteessa. Tutkimus selvitti lomautusten nykytilanteen. Työ selvitti mitä asioita on tärkeää kehittää lomautuskokemuksessa työntekijöiden näkökulmasta, jotta lomautustilanteet voitaisiin hoitaa jatkossa paremmin. Tämän työn pohjalta myös työntekijät saavat tietoa lomautuksesta, jonka pohjalta he voivat itse olla aktiivisempia ja nostaa itselle tärkeitä asioita esille, mikäli lomautustilanne tulee vastaan. Opinnäytetyötä voi hyödyntää jakamalla sitä matkailualan opiskelijoille, työntekijöille ja työnantajille. Monelle vastaajista tämä oli eka lomautuskokemus ja se laittoi miettimään lomautustilanteessa tärkeitä asioita. Jatkossa vastaavan tutkimuksen voisi esittää ja verrata tuloksia, jotta selviäsi ovatko lomautustilanteet kehittyneet. Suurin osa vastaajista oli nuoria, joten tulevaisuuden matkailualan mahdolliset esimiehet voivat hoitaa tässä työssä nousseiden kehityskohteiden pohjalta lomautustilanteet paremmin. Valmiin työn julkaisen matkailualan kontakteilleni sosiaalisessa mediassa, sekä jaan sen matkailuaiheeseen ryhmään muille alan tekijöille. Tällä tavoin tavoitan kohderyhmän, jotta tuloksia voitaisiin hyödyntää oikeasti työelämässä.

Sain kyselyyni 91 vastaajaa ja kattavasti tietoa lomautuskokemuksista. Vastauksia tuli positiivisena yllätyksenä kaikista ikäluokista paitsi 65+, mutta arvelen tämän johtuvan eläkeiästä ja siitä, että jaoin kyselyn sosiaalisessa mediassa. Tilastokeskuksen Tieto&Trendit sivuston artikkelin taulukoiden mukaan yli 65-vuotiaiden sosiaalisen median käyttö on vähäisempää verrattuna nuorempiin ikäluokkiin (Kohvakka & Saarenmaa 15.1.2021).

Validiteetti tarkoittaa pätevyyttä eli tutkimuksen tulee mitata sitä mitä on tarkoitus. Tutkijan tulee asettaa tarkat tavoitteet ja pysyä aiheessa, jotta hän ei tutki asioita tutkimuksen ulkopuolelta. Määrällisessä tutkimuksessa kysymyslomakkeen tulee mitata oikeita asioita ja kattaa tutkimusongelmat. Edustava otos on tärkeää, jotta tutkimus on pätevä. (Heikkilä 2014, 27.) Heti työn suunnitteluvaiheessa määritin työlleni tavoitteet ja alaongelmat, joita seurasin koko työn ajan. Rajasin tutkittavan kohderyhmän ja aiheen tarpeeksi suppeaksi, jotta pystyin tutkimaan juuri tiettyjä asioita, jotka olivat aiheeni kannalta tarpeellisia. Tietoperustassani avasin tärkeimmät käsitteet tutkimukseni kannalta. Kyselylomakkeen suunnittelin vastaamaan tutkimusongelmiini. Testasin lomakkeen ennen julkaisua, jotta se antaisi juuri aiheeseeni sopivat vastaukset. Kysely toimi ja sain vastaukset ajankohtaisiin tutkimusongelmiini.

Reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Jotta tulos olisi luotettava, ei tulokset saa olla sattumanvaraisia vaan tutkimukselta vaaditaan toistettavuutta. Tutkijan on oltava tarkka, eikä tuloksissa voi olla virheitä. (Heikkilä 2014, 28.) Itse olin tutkijana objektiivinen eli en vaikuttanut tutkimustulokseen (Heikkilä 2014, 28). Tämän tutkimuksen tulokset eivät olisi välttämättä samat, jos se toistettaisiin esimerkiksi 5 vuoden päästä. Toivon, että lomautustilanteissa kiinnitetäisiin enemmän huomiota tuloksissa ilmenneisiin kehityskohtiin ja tulevaisuudessa vastaavasta kyselystä ei nousisi yhtä paljoa kehitettävää. Tutkimuksen reliabiliteettiin saattoi vaikuttaa myös vastaajien sukupuolijakauma, joka ei ollut tasainen. Vielä luotettavamman tuloksen saamiseksi vastaajamäärä voisi olla suurempi, sillä varsinkin avoimissa kysymyksissä kaikki eivät vastanneet kysymyksiin. Luotettavuuteen liittyvä asia, joka nousi esille tuloksia analysoidessa, oli se, että 2 vastaajaa kertoi, ettei työskentele matkailualalla. Kysely oli kuitenkin suunnattu hotelli- ravintola- ja matkailualan työntekijöille, joka mainittiin kyselyn julkaisussa ja saatesanoissa. Vastauksia tuli kuitenkin hyvä määrä ja kysymyksistä kattavasti tietoa. Yleisellä tasolla lomakkeet oli täytetty kattavasti ja asiallisesti, joten tutkimus on pätevä ja luotettava.

Eettisistä syistä, en maininnut nimeltä Facebook-ryhmää, jonne julkaisin kyselyn. Kysely oli samasta syystä anonyymi vastaajille.

7.2 Oman oppimisen ja työn arviointi

Opinnäytetyön tekeminen poikkeuksellisessa maailmantilanteessa on ollut haastavaa. Henkilölle, joka on tottunut työskentelemään kirjastoissa ja kahviloissa, oli hankalaa keskittyä pelkästään kotona. Opinnäytetyötä aloin suunnittelemaan keväällä 2020, mutta syksyllä 2020 toimeksiantajani lopetti liiketoimintansa, joten jouduin aloittamaan kokonaan

alusta. Edellinen aihe ei olisi ollut ajankohtainen muille toimeksiantajille, sillä se oli sidoksissa edelliseen työpaikkaani. Päätin tehdä opinnäytetyön ajankohtaisesta aiheesta ilman toimeksiantajaa. Koen, että tämä oli oikea ratkaisu, sillä sain tehtyä työn omalla aikataulullani muuttuneessa elämäntilanteessa.

Alun vaikeuksista ja muuttuneista suunnitelmista huolimatta uppouduin aiheeseeni ja oli mielenkiintoista tutkia juuri lomautuskokemuksia. Koronasta aiheutuneet lomautukset ovat pinnalla lähipiirissäni. Aihe on ajankohtainen ja tärkeä ihmisten jaksamisen kannalta. Mielestäni tutkimus oli onnistunut. Tuloksista tuli esille loistavia kehityskohtia ja ideoita. Toivon todella, että niitä hyödynnettäisiin jatkossa vastaavanlaisissa tilanteissa.

Jatkossa, jos tekisin vastaavanlaista tutkimusta, pohtisin vielä tarkemmin kyselylomakkeen kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja. Kyselylomake oli toimiva ja antoi vastaukset tutkimusongelmiini. Muutamia kysymyksiä olisin voinut muuttaa paremmin ymmärrettäväksi, jotta ei olisi riskiä, että vastaukset poikkeaisivat toisistaan. Esimerkkinä, kun vastaajia pyydettiin valitsemaan omaa tilannetta parhaiten kuvaavat vaihtoehdot, kävi ilmi, että edelleen lomautettuna oli 48,4 % vastaajista. Toisessa kysymyksessä, jossa kysyttiin lomautusten kestoa selvisi, että vastaajista 39,5 % olisivat vielä lomautettuna. 48,4 % on realistisempi, koska lomautuskestosta kysyttäessä osa vastaajista todennäköisesti valitsi suoraan oman lomautuksen keston, eikä vaihtoehtoa edelleen lomautettu ja ilmoittaisi lomautuksen keston.

Tietoperustaa kirjottaessa oli mielenkiintoista syventää osaamistani matkailualasta. Koronapandemia on ollut esillä yli vuoden suuresti, mutta tutkimuksen tekeminen laittoi pohtimaan syvempää merkitystä eri talouden sektoreille ja erityisesti matkailualalle. Ensimmäistä kertaa elämässäni olen tekemisissä lomautusasioiden kanssa, joten oli todella mielenkiintoista lukea ja oppia, kuinka lomautus käytännössä tapahtuu. Opin mitä asioita tulee ottaa huomioon, eikä mahdollinen lomautus tulevaisuudessa pelota itseäni, sillä tiedän miten toimia. Osaan työn pohjalta itse jatkossa kiinnittää huomiota erilaisiin asioihin työpaikalla niin lomautustilanteessa kuin normaalissakin tilanteessakin. Otan tarvittaessa itse esille rohkeammin kehityskohtia ja ideoita työelämään liittyen.

Lähteet

Bailey, P. & Marshall, T. 2020. Pandemics in Canada. The Canadian Encyclopedia. Kanada. Luettavissa: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/pandemic>. Luettu: 19.11.2020.

Buhalis, D. & Costa, C. 2005. Tourism Management Dynamics : Trends, Management and Tools. Taylor & Francis Group. Jordan Hill. Luettavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/haaga/reader.action?docID=269967#ppg=1>. Luettu: 11.1.2021.

Euroopan komissio s.a. Talous ja työllisyys koronaviruspandemian aikana. Luettavissa: https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_fi. Luettu: 20.11.2020.

Fremer, H. 27.3.2020. Lomautus- ja miten korona sitä muuttaa? STTK:n blogi. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2020/03/27/lomautus-ja-miten-korona-sita-muuttaa/>. Luettu: 19.11.2020.

HE 92/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta annettujen lakien voimaantulosäännösten muuttamisesta. Eduskunta. Luettavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_92+2020.aspx. Luettu: 14.3.2021.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1>. Luettu: 14.5.2021.

Henderson, J. 2007. Tourism Crises: Causes, Consequences and Management. Elsevier Butterworth-Heinemann. Amsterdam.

Huhta, H. 2013. Finnish Labour Law in 60 Minutes. Edita. Helsinki.

Hyttinen, M. & Korte, A. 2019. Työoikeuden perusteet : Oppikirja. 1. painos. Books on Demand GmbH. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789528089605>. Luettu: 25.2.2021.

livari, P. 2012. Matkailun turvallisuus: Globaalit muutokset – paikalliset vaikutukset. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Rovaniemi. Luettavissa: <http://matkailu.luc.fi/loader.aspx?id=6a01c43a-d21a-4ea9-a871-b63267d0f26b>. Luettu: 8.1.2021.

livari, P. 2011. Yrityksen kriisi ja sen hallinta – Kriisin hallinta osana turvallisuusjohtamista matkailuyrityksessä. Sisäasiainministeriö. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79675/sm_082011.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 15.1.2021.

Johnson, M. 16.5.2020. 'Something we've never seen before': Scientists still trying to understand baffling, unpredictable coronavirus. Milwaukee Journal Sentinel. Luettavissa: <https://eu.jsonline.com/story/news/2020/05/16/what-we-up-against-scientists-still-trying-grasp-coronavirus/3121824001/>. Luettu: 14.5.2021.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kohvakka, R. & Saarenmaa, K. 15.1.2021. Median merkitys on kasvanut pandemian aikana – monet ikäihmiset ovat ottaneet melkoisen digiloikan. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. Luettavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/median-merkitys-on-kasvanut-pandemian-aikana-monet-ikaihmiset-ovat-ottaneet-melkoisen-digiloikan/>. Luettu: 16.5.2021.

Kolu, J. 16.4.2020. Tasapainottaako koronavirus Suomen matkustustaseen? Tieto&trendit asiantuntija-ajankohtaisblogi. Luettavissa: <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/tasapainottaako-koronavirus-suomen-matkustustaseen/>. Luettu: 20.11.2020.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.a. Ura matkailu- ja ravintola-alalla. Luettavissa: <https://www.mara.fi/toimiala/ura-matkailu-ja-ravintola-alalla.html>. Luettu: 9.12.2020.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.b. Mahdollisuuksien ala. Luettavissa: <https://www.mara.fi/toimiala/ura-matkailu-ja-ravintola-alalla/mahdollisuuksien-ala.html>. Luettu: 9.12.2020.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.c. Toimiala. Luettavissa: <https://www.mara.fi/toimiala.html>. Luettu: 1.12.2020.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.d. Matkailun tilastot ja tunnusluvut. Luettavissa: <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/matkailu.html>. Luettu: 3.12.2020.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry s.a.e. Matkailutilinpito. Luettavissa: <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/matkailu/matkailutilinpito.html>. Luettu: 3.12.2020.

Mäkelä, A. 2020a. Työttömyysturva, lomautukset, irtisanomiset ja yt-neuvottelut – näin korona vaikuttaa lainsäädäntöön loppuvuonna. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/korona-lomautus-yt-neuvottelut>. Luettu: 24.5.2021.

Mäkelä, A. 2020b. Etätyö ei ole tasa-arvoista- koronakriisi koettelee jo valmiiksi pienituloisia. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/korona-etatyo-tasa-arvo>. Luettu: 13.5.2021.

Nurmi, O. 2020. Matkailutilinpito - Matkailun talous- ja työllisyysvaikutukset 2017-2019. Business Finland, Visit Finland. Helsinki. Luettavissa: https://www.businessfinland.fi/493d39/globalassets/julkaisut/visit-finland/tutkimukset/2020/matkailutilinpito_raportti_2017-2018.pdf. Luettu: 2.12.2020.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>. Luettu: 9.4.2021.

Palvelualojen ammattiliitto PAM 2020. PAMin suhdannebarometri: Kaksi kolmasosaa matkailu- ja ravintola-alan työntekijöistä lomautettuna. Luettavissa: <https://www.pam.fi/uutiset/pamin-suhdannebarometri-kaksi-kolmasosaa-matkailu-ja-ravintola-alan-tyontekijoista-lomautettuna-2.html>. Luettu: 4.3.2021.

Parnila, K. 2020. Määräaikaiset muutokset työlainsäädäntöön päättyvät vuodenvaihteessa 2020-2021. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki. Luettavissa: <https://kauppakamari-tieto.fi/artikkelit/maaraaikaiset-muutokset-tyolainsaadantoon-paattuvat-vuodenvaihteessa-2020>. Luettu: 14.3.2021.

Parnila, K. 2013. Työsuhde tutuksi - Esimiehen selviytymisopas. Kauppakamari. Helsinki.

Pekkarinen, J., Sinko, P., Freystätter, H., Mattila, V-M., Maliranta, M., Mankinen, R., Suni, P., Ylä-Anttila, P., Lehto, E., Lahtinen, J. & Lehmus, M. 2011. Finanssikriisin reaalitaloudelliset vaikutukset Suomessa: alustava kokonaisarvio. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161837/Raportti%2011-03-15 %20nettiin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161837/Raportti%2011-03-15%20nettiin.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 5.2.2021.

Punainen Risti 2020. Epidemia. Luettavissa: <https://www.punainenristi.fi/node/4007/epide-%20mia>. Luettu: 11.12.2020.

Ritchie, B. W. 2009. Crisis and Disaster Management for Tourism. Channel View Publications. Bristol.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Etätyöt koronavirustilanteessa. Luettavissa: <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>. Luettu: 5.3.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Koronaviruspandemian tasot sekä niihin liittyvät toimenpiteet. Luettavissa: <https://stm.fi/koronavirusepidemian-tasot>. Luettu: 14.12.2020.

Suomen Yrittäjät 2021. Tutkimus: Yli 70 prosenttia haluaa tehdä etätöitä – Mainostoimistossa lisääntyneen etätyön vaikutukset pelkästään positiivisia. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/642794-tutkimus-yli-70-prosenttia-haluaa-tehda-etatoita-mainostoimistossa-lisaantyneen#5eadb055>. Luettu: 5.3.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a. Koronavirus COVID-19. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/audit-ja-torjunta/audit-ja-taudinaiheuttajat-ao/koronavirus-covid-19>. Luettu: 19.11.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b. Oireet ja hoito - koronavirus. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus>. Luettu: 11.12.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020c. Matkailijalla todettu koronavirustartunta Lapin keskussairaalassa. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/-/matkailijalla-todettu-koronavirustartunta-lapin-keskussairaalassa?redirect=/fi/etusivu>. Luettu: 14.12.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020d. Koronaviilku. Luettavissa: <https://koronaviilku.fi>. Luettu: 11.12.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a. Tilannekatsaus koronaviruksesta. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tilannekatsaus-koronaviruksesta>. Luettu: 29.1.2021.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021b. Miksi edistää tasa-arvoa. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa>. Luettu: 12.4.2021.

Tilastokeskus s.a. Käsitteet ja määritelmät. Luettavissa: <https://www.stat.fi/til/matp/kas.html>. Luettu: 7.12.2020.

Tilastokeskus 2020a. Majoituspalveluiden kysyntä kasvoi 3,9 prosenttia vuonna 2019. Luettavissa: https://www.stat.fi/til/matk/2019/matk_2019_2020-04-08_tie_001_fi.html. Luettu: 2.12.2020.

Tilastokeskus 2020b. Suomalaisten matkailu pysähtyi keväällä 2020. Luettavissa: https://www.stat.fi/til/smat/2020/13/smat_2020_13_2020-09-03_tie_001_fi.html. Luettu: 25.1.2021.

Tilastokeskus 2020c. Suomalaisten matkailu keskittyi kotimaahan kesällä 2020. Luettavissa: https://www.stat.fi/til/smat/2020/14/smat_2020_14_2020-11-05_tie_001_fi.html. Luettu: 29.1.2021.

Tutkimus- ja Analysointikeskus TAK Oy 2019. Visit Finland matkailijatutkimus 2018. Business Finland, Visit Finland. Helsinki. Luettavissa: <https://www.businessfinland.fi/globalassets/finnish-customers/02-build-your-network/travel/studies/visit-finland-matkailijatutkimus-2018.pdf>. Luettu 2.12.2020.

Työeläke.fi 2021. Vanhuuseläke – ikäluokilla oma eläkeikänsä. Luettavissa: <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ikaluokilla-oma-elakeikansa/#5b337903>. Luettu: 10.5.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.a. Työsopimus ja työsuhde. Luettavissa: <https://tem.fi/tyosopimus-ja-tyosuhde>. Luettu: 21.2.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.b. Työlainsäädäntö. Luettavissa: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>. Luettu: 21.2.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.c. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. Luettavissa: <https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>. Luettu 25.2.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.d. Koronaviruksen vaikutukset työllisyystilanteeseen. Luettavissa: <https://tem.fi/koronaviruksen-vaikutukset-tyollisyystilanteeseen>. Luettu: 14.3.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työllisyyskatsaus Tammikuu 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162896/TKAT_Tammi_2021.pdf. Luettu: 14.3.2021.

Työsuojelu.fi 2021. Lomautus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lomautus>. Luettu: 8.2.2021.

UNWTO s.a.a. Glossary of Tourism Terms. Luettavissa: <https://www.unwto.org/glossary-tourism-terms>. Luettu. 7.12.2020.

UNWTO s.a.b. Tourism and Covid-19 - Unprecedented Economic Impacts. Luettavissa: <https://www.unwto.org/tourism-and-covid-19-unprecedented-economic-impacts>. Luettu: 18.1.2021.

UNWTO 2020. Impact Assessment Of The Covid-19 Outbreak On International Tourism. Luettavissa: <https://www.unwto.org/impact-assessment-of-the-covid-19-outbreak-on-international-tourism>. Luettu: 22.1.2021.

Valtioneuvosto 2020. Päivitetty arvio: Koronapandemia supistaa matkailijoiden kulutusta Suomessa 40 prosenttia vuonna 2020. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/paivitetty-arvio-koronapandemia-supistaa-matkailijoiden-kulutusta-suomessa-40-prosenttia-vuonna-2020>. Luettu 25.1.2021.

Valtioneuvosto s.a. Rajoitukset ja suositukset koronapandemian aikana. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>. Luettu: 14.12.2020.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Tammi. Helsinki.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki. Luettavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Luettu: 18.11.2020.

Visser, G. & Ferreira, S. 2013. Tourism and Crisis. Taylor & Francis Group. London. Luettavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/haaga/reader.action?docID=1128304>. Luettu: 12.1.2021.

Von Kügelgen, M. 15.10.2020. Työllistävä yrittäjä, hoida lomautus oikein – 5 vinkkiä. Y-Studio. Luettavissa: <https://y-studio.fi/yritys-muutoksessa/muutosten-hallinta/tyollistava-yrittaja-hoida-lomautus-oikein-5-vinkkia/>. Luettu: 12.03.2021.

World Health Organization 11.3.2020. BREAKING “We have therefore made the assessment that #COVID19 can be characterized as a pandemic”-@DrTedros #coronavirus. Twitter-viesti @WHO. Luettavissa: <https://twitter.com/WHO/status/1237777021742338049>. Luettu: 11.12.2020.

World Health Organization 2020. Pneumonia of unknown cause – China. Luettavissa: <https://www.who.int/csr/don/05-january-2020-pneumonia-of-unknown-cause-china/en/>. Luettu: 11.12.2020.

World Health Organization 2021. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. Luettavissa: <https://covid19.who.int>. Luettu: 29.1.2021.

World Travel and Tourism Council WTTC s.a. World Travel & Tourism Council (WTTC) represents the Travel & Tourism sector globally. Luettavissa: <https://wtcc.org>. Luettu: 7.12.2020.

Yhdenvertaisuus.fi s.a.a. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>. Luettu: 12.4.2021.

Yhdenvertaisuus.fi s.a.b. Toimijat ja heidän roolinsa yhdenvertaisuuden edistämässä. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>. Luettu: 12.4.2021.

Liitteet

Liite 1. Kysely

Koronapandemian aiheuttamat lomautuskokemukset hotelli-, ravintola ja matkailualalla

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Hei,

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä. Olen Haaga-Helia ammattikorkeakoulun matkailun liikkeenjohdon restonomiopiskelija ja teen tutkimusta Covid-19-pandemian aiheuttamista lomautuskokemuksista hotelli-, ravintola- ja matkailualalla. Tutkimuksen tavoitteena on saada tärkeää tietoa lomautusten nykytilanteesta, jotta alan yritykset voisivat tulevaisuudessa toimia lomautustilanteissa paremmin työntekijöiden etua ajatellen.

Kysely toteutetaan anonymisti. Mikäli kyselystä herää jotain kysyttävää, ne voi lähettää osoitteeseen: ronja.kokko@myy.haaga-helia.fi. Kiitän suuresti osallistumisesta!

1. Ikä *

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65+

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

3. Työpaikkasi koko *

- Alle 20 henkilöä
- 20 henkilöä tai enemmän

4. Kauanko olit koronapandemiasta johtuen lomautettuna? *

- Alle kuukauden
- 1-2 kk
- 3-4 kk
- 5-6 kk
- Yli 6 kk
- Olen edelleen lomautettuna. Kuinka kauan lomautus on kestänyt?

5. Oliko lomautus voimassa toistaiseksi vai määräaikaisesti? *

- Toistaiseksi
- Määräaikaisesti

6. Miten tilanteen heikkeneminen näkyi työpaikallasi? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- Vähemmän asiakkaita
- Vähemmän myyntiä
- Kannattavuus heikkeni
- Rajoitukset koskivat työpaikkaani
- En osaa sanoa

7. Oletko ollut aikaisemmin lomautettuna? *

- Kyllä
- En

8. Mitkä seuraavista kuvaavat parhaiten tilannettasi? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- Olen palannut töihin
- Olen edelleen lomautettuna
- Olen ollut lomautettuna useasti koronan aikana
- Olen ollut muissa töissä lomautukseni aikana

9. Oletko tehnyt etätöitä koronan johdosta? Esimerkiksi töihin palatessa lomautuksen jälkeen. *

- Olen
- En ole
- En ole, sillä en ole päässyt takaisin töihin

10. Haluaisitko jatkossa tehdä etätöitä? *

- Haluaisin kokoaikaisesti
- Haluaisin osan viikosta
- Haluaisin harvemmin, kuin viikoittain
- En haluaisi
- Ei ole mahdollista työssäni, mutta haluaisin
- Ei ole mahdollista työssäni, enkä haluaisi

11. Asteikolla 1-5 saiko tarpeeksi tukea työnantajaltasi lomautustilanteessa?

1= en saanut tukea ollenkaan, 5= sain paljon tukea *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Millaista tukea sait työnantajaltasi lomautustilanteessa? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- Työnantaja neuvoi, kuinka menetellä lomautustilanteessa, esimerkiksi ohjasi hakemaan tukia
- Työnantaja johti avointa keskustelua työyhteisön kesken
- Työnantaja oli läsnä ja kuunteli millaista tukea tarvitsit
- Työnantaja tarjosi mahdollisuuden työterveyshuollon palveluihin
- Työnantaja viesti yhteistoimintaneuvotteluista avoimesti
- En mitään näistä

13. Millaista tukea olisit kaivannut? *

14. Koitko itse yhdenvertaista kohtelua lomautustilanteessa? *

- Kyllä
- En

15. Kohdeltiinko kaikkia lomautustilanteessa tasapuolisesti työyhteisössäsi? Jos ei niin miten se tuli ilmi? *

Kyllä

Ei

16. Millaisia henkilökohtaisia tuntemuksia koit lomautustilanteessa? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

Pelkoa

Ahdistusta

Epävarmuutta

Neutraaleja tuntemuksia

En mitään näistä. Millaisia tuntemuksia koit?

17. Kuinka onnistuneesti työnantajasi hoiti lomautuksen 1-5?

1= Ei ollenkaan onnistuneesti 5= Todella onnistuneesti *

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Kuinka arvioisit seuraavat asiat 1-5 lomautuskokemuksessasi?

1= Ei pidä paikkansa, 5= Pitää paikkansa *

	1	2	3	4	5
Osasin odottaa lomautusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain tarpeeksi tietoa lomautuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä oli rehellistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarpeitani kuunneltiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lomautuksen aikana pidettiin yhteyttä työnantajan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Valitse kolme tärkeintä asiaa lomautustilanteessa? *

Viestintä	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
Rehellisyys työyhteisössä ja viestinnässä	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
Yhdenvertainen kohtelu	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
Yhteydenpito lomautuksen aikana	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
Työnantajan tuki	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
Työyhteisön tuki	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3
Läheisten tuki	<input type="radio"/> 1
	<input type="radio"/> 2
	<input type="radio"/> 3

20. Vaikuttiko lomautuskokemuksesi asenteisiin matkailualalla työntekoa kohtaan? *

Kyllä, miten?

Ei, miksi?

21. Vapaa sana, kuinka mielestäsi lomautus voitaisiin jatkossa hoitaa paremmin työntekijöiden etua ajatellen? Mitkä asiat vaativat parannusta? *
