



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JANIKA ELONEN

Työnhyvinvointi ja työturvallisuus ravintola-alalla

RAVINTOLA-ALAN YRITYS A

YRITTÄJÄN KOULUTUSOHJELMA
2022

Elonen, Janika	Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Tammikuu 2022
	Sivumäärä 43	Julkaisun kieli Suomi
<p>Julkaisun nimi Työturvallisuus ja työhyvinvointi ravintola-alan työpaikalla</p>		
<p>Tutkinto-ohjelma Yrittäjän koulutusohjelma</p>		
<p>Opinnäytetyössä selvitetään ravintola-alan työntekijöiden näkemys työturvallisuuteen, sen toimivuuteen, sekä työntekijöiden omaa näkemystä omaan työnhyvinvointiinsa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Yritys A pikaruokaravintolaketju, jossa kohde-ryhmänä oli saman yrityksen kolme eri ravintolaa suomessa.</p> <p>Vuonna 2020 alkaneen maailmanlaajuisen pandemian, covid-19 viruksen vuoksi suomessa on ollut haasteetta ravintola-alalla, kuten muidenkin alojen yrityksissä. Yritys A on myös joutunut osaksi pandemian aiheuttamaan vaikeaan aikaan, jossa työntekijöitä on lomautettu, ravintoloita on jouduttu sulkemaan, sekä ravintoloissa on ollut rajoitusti istumapaikkoja tai on ollut myös pelkästään TakeAway-myyntiä.</p> <p>Pandemian vuoksi on hyvin tärkeitä tehostaa entisestään työhyvinvointia, sekä työturvallisuutta eri työpaikoilla ja opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa yritykselle työntekijöiden työnhyvinvoinnista, sekä työturvallisuudesta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kirjallisten lähteiden avulla, sekä kyselyn lähettämällä työntekijöille. Kysely lähetettiin kolmeen eri ravintolaan eli noin 60 työntekijälle, jotka ovat eri nimikkeillä työpaikoilla. Kysely koostui kymmenestä eri kysymyksestä, jotka jaoteltiin työnhyvinvointiin, sekä työturvallisuuteen.</p>		
<p>Asiasanat työnhyvinvointi, työturvallisuus, ravintola-ala, covid-19</p>		

Elonen, Janika	Bachelor's thesis Satakunta University of Applied Sciences	Date January 2022
	Number of pages 43	Language of publication: Finnish
<p>Title of publication Occupational safety and well-being at work in the restaurant industry</p>		
<p>Degree program Entrepreneur Training Program</p>		
<p>The thesis examines the views of restaurant employees on occupational safety, its functionality, and their own vision for their own well-being at work. The thesis was commissioned by Company A fast food restaurant chain, where the target group was three different restaurants in Finland from the same company.</p> <p>Due to the global pandemic that began in 2020, due to the COVID-19 virus, Finland has faced challenges in the restaurant industry, as well as in companies in other sectors. Company A has also been forced into a difficult time caused by the pandemic, where employees have been laid off, restaurants have had to close, and restaurants have had limited seating or have also had Takeaway sales alone.</p> <p>Due to the pandemic, it is very important to further improve well-being at work, as well as occupational safety in different workplaces, and the purpose of the thesis was to provide information to the company on the well-being of employees, as well as occupational safety.</p> <p>The thesis was carried out using written sources and sending a survey to employees. The survey was sent to three different restaurants, i.e., about 60 employees, who are in different titles in the workplace. The survey consisted of ten different questions, which were based on well-being at work, and occupational safety.</p>		
<p><u>Key words</u> well-being at work, occupational safety, the restaurant sector, covid-19</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Aiheen valinta	6
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet	6
2 TYÖTURVALLISUUS	7
2.1 Työnantajan velvollisuudet	8
2.2 Työntekijän velvollisuudet	9
2.3 Työsuojelutoimikunta mukana työturvallisuudessa	10
2.4 Työturvallisuus riskit ravintola-alalla	14
3 TYÖNHYVINVOINTI	17
3.1 Johtaminen	19
3.2 Työilmapiiri	21
3.3 Työssä jaksaminen	22
3.3.1 Fyysinen työhyvinvointi	23
3.3.2 Psykkinen työhyvinvointi	24
3.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi	24
4 POIKKEUSOLOJEN VAIKUTUS TYÖNHYVINVOINNISSA	25
5 TUTKIMUS JA SEN TULOKSET	28
5.1 Tutkimus	28
5.2 Työhyvinvointi	28
5.3 Työturvallisuus	30
5.4 Tarkennettu kysely ravintolapäällikölle	31
6 POHDINTA	35
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä tarkastellaan lakia ja kirjallisuutta työturvallisuuteen, sekä työhyvinvointiin. Lain, sekä kirjallisuuden kautta pohditaan kyselyn vastauksia. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esille mahdollisimman paljon tietoa siitä, että mitä työturvallisuus kokonaisuudessaan on ja mitä työhyvinvointi pitää sisällään, sekä miten sitä voidaan edistää. Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat erittäin tärkeitä jokaisessa työpaikassa.

Työturvallisuutta ja työhyvinvointia säädetään laissa, jonka tarkoituksena on edistää ja kehittää yritysten toimintaa työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kanssa. Näitä lakeja on mm. työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja työsuojelunvalvontalaki. Työturvallisuutta, sekä työhyvinvointia edistää ja auttaa myös työsuojelun yhteistoiminta. Yhteistoimintaan kuuluu työsuojelupäällikkö, henkilöstöä edustava työsuojeluvaltuutettu, sekä varavaltuutetut ja työsuojelutoimikunta. (Työturvallisuuskeskus, 2021)

Covid-19-viruksen leviäminen Suomeen toi paljon myös haasteita ravintola-alan työntekijöille näihin asioihin. Viruksen leviämiseen ei pystytty varautumaan vielä vuoden 2020 alussa, jonka seurauksena oli monessa yrityksessä suuret tappiot ja henkilöstön vähäisyys. Vuoteen 2021 on pystytty sinnittelemään Covid-19-viruksesta huolimatta, mutta erilaisia toimenpiteitä on jouduttu tekemään jo melkein kaksi vuotta.

Yli puolitoista vuotta kestäneen Covid-19-virus pandemian lisäksi pikaruokaravintolat ovat joutuneet vuonna 2021 syksyllä lehti uutisten aiheeksi siitä, että millaisiksi työntekijät ovat tunteneet työolosuhteensa. Senkin vuoksi on nyt erittäin tärkeää päästä paremmin käsiksi siihen, mitä on työturvallisuus, sekä työhyvinvointi ja miten sitä pystytään edistämään yrityksissä.

1.1 Aiheen valinta

Opinnäytetyöni käsittelee työhyvinvointia, sekä työturvallisuutta, jossa kyselyn vastaajat ovat pikaruokaravintolan työntekijöitä ja esimiehiä. Teoria osuus on kaikille aloille soveltuvaa, mutta kysely, sekä sen analyysi ja pohdinta on näin ollen ravintola-alalle tarkoituksen mukaista.

Päädyin valitsemaan opinnäytetyöni aiheeksi työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden työpaikalla ravintola-alalla, koska olen itse työskennellyt useamman vuoden pikaruokaravintolassa. Nämä aiheet ovat itselleni mielenkiintoinen aihe, sekä mielestäni nämä asiat ovat koko ajan kehitettävissä, sekä niillä myös turvataan työntekijöiden työskentelyoloja. Olen työskennellyt itse myös työsuojeluvaltuutettuna, joten aihe oli mielestäni sopiva valinta opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön avulla pystyn myös kehittämään itse itseäni, sekä saamaan lisätietoa työturvallisuudesta, sekä työhyvinvoinnista.

Covid-19 pandemia on tuonut paljon taloudellisia vaikeuksia yrityksille, sekä myös työntekijöille. Työhyvinvoinnissa on selkeästi ollut nähtävissä alan taloudellinen epävarmuus, joka on näkynyt lomautuksina. Näin ollen työhyvinvointiin on jouduttu panostamaan entistä enemmän pandemian leviämisen takia. Työhyvinvointi ja työturvallisuus on liitoksissaan toisiinsa, joten näin ollen päästään tarkastelemaan aiheita tarkemmin mitkä ovat vaikuttaneet työturvallisuuteen ja miten se vaikuttaa myös työhyvinvointiin.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville työntekijöiden näkemys työturvallisuudesta ja heidän omasta työhyvinvoinnistaan. Tavoitteena on tuottaa tietoa toimeksiantajalle näiden kyselyn vastausten pohjalta, sekä saada kehitysideaa. Opinnäytetyön tavoitteena on myös tuoda enemmän ilmi työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden tärkeyttä työntekijöille, sekä aiheesta kiinnostuneille.

Opinnäytetyö toteutettiin kyselyllä työntekijöille ja kysely lähetettiin kolmeen eri ravintolaan Suomessa. Opinnäytetyöhön sisällytettiin myös tarkentava kysely ravin-

tolapäällikölle, yleisen kyselyn lisäksi. Tarkentavan kyselyn tarkoituksena oli tuoda laajemmin työhyvinvoinnin, sekä työturvallisuuden vastauksia ravintolapäällikön näkökulmasta.

Kyselyn saaneita oli noin 60 työntekijää ja vastaajista on työntekijöitä, sekä esimiehiä. Opinnäytetyössä perehdyin aiheisiin kirjallisuuksien avulla, sekä erilaisia muita tiedon lähteiden avustuksella. Tutkimuksessa peilattiin kyselyn vastauksia teoriaan, sekä opinnäytetyö itsessään koostuu empiria- ja teoriaosuudesta. Teoriaosuudessa käsitellään opinnäytetyön teemoja tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin yleisellä tasolla ja empiria osuudessa käsitellään kyselyn vastauksia, sekä tuodaan esille tuloksien mahdolliset parannuskeinot, sekä pohdintaa asioista.

Opinnäytetyön rakenteeseen kuuluu myös Covid-19-viruksen vaikutukset ravintolalalle, sekä miten se on vaikuttanut työntekijöiden työntekoon ja miten yritykset ovat pärjänneet viruksen aikana.

2 TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuus on yksi osa työsuojelua ja työsuojelulla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla ylläpidetään ja edistetään työpaikan, sekä työskentelyolosuhteiden turvallisuutta ja terveellisyyttä, sekä työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia. Työturvallisuuden toteuttamisesta työpaikalla on työnantajan vastuulla ensisijaisesti. Työnantajan tehtävänä on varmistaa, että kaikilla esimiehillä on riittävät taidot ja tiedot työturvallisuusasioiden hoitamiseen. (Hyttinen & Korte, 2019, kappale 7)

Työturvallisuuslainsäädäntöä sovelletaan lähtökohtaisesti kaikissa työssä, jota tehdään toisen palveluksessa. Työturvallisuuslainsäädäntö, koskee myös etätyöskentelyä, vaikkakin etätyössä työnantajan velvollisuudet ovat rajallisemmat ja painottuvat enemmän asianmukaisen ohjeistuksen antamiseen. Lain tarkoituksena on työolosuhteiden jatkuva parantaminen ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja turvallisuutta, sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. (Hyttinen & Korte, 2019, kappale 7)



Kuvio 1. Työturvallisuuden periaatteet

2.1 Työnantajan velvollisuudet

Työantajalle kuuluu useita huolehtimisvelvoitteita työpaikallaan, jolla varmistetaan työntekijöiden hyvinvointi, sekä työturvallisuus. Työturvallisuuslaissa on selitetty asioita yksityiskohtaisemmin ja laajemmin.

Tärkeimpiä työnantajan velvollisuudet työturvallisuuslaissa on työntekijöiden perehdytys, joka pitää myös sisällään työntekijöille tarkoitettut työkalut, joilla vältetään työtapaturmia, yleiset huolehtimisvelvoitteet, työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, sekä suunnitella ja mitoittaa työntekijöiden fyysiset ja henkiset työedellytykset.

Työturvallisuuslaki 738/2002 8–16 § mukaan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssään. Työnantajalla on velvollisuus riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät, sekä arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle, mikäli niitä ei voida poistaa.

Työnantajan velvollisuuteen kuuluu mitoittaa ja suunnitella työntekijöille työnteko niin, että ottaa huomioon työntekijän fyysiset ja henkiset edellytykset, joilla voidaan välttää, vähentää tai poistattaa kokonaan, mikäli työ aiheuttaa työntekijälle turvallisuuteen tai terveyteen haittaa. Työnantajan velvollisuus on antaa työntekijöille riittävä tieto työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, sekä huolehdittava, että työ tehdään riittävän osaamisen kanssa.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden riittävä perehdytys työhön, työpaikka menetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeisiin käyttötapoihin. Mikäli perehdytys on puutteellista, on työnantajan velvollisuus täydentää työntekijän osaamista. Työnantajan pitää ohjeistaa ja tarjota myös henkilöstösuojaimia erilaisiin työtehtäviin, jolla vältetään mahdollisilta työtapaturmilta.

Työnantajan tulee myös työssään ja käyttää työehtosopimuksessa olevia määräyksiä ja toimia niiden mukaan. Ravintola-alalla toimii matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimus, jossa on määritelty esimiehille, sekä työntekijöille koskeva työehtosopimus. Työehtosopimuksessa on sovittu alalla noudettavista vähimmäisehdoista, kuten palkasta, työajasta, sairausajanpalkasta, työaikakorvauksista jne. Ehdot ovat kuitenkin vain minimiehtoja, joita työnantajan on noudatettava kaikkiin työntekijöihinsä. Sopimukset solmivat työntekijöiden PAM ja työnantajien Matkailu-, Ravintolapalvelut MaRa ry. (Palvelualojen ammattiliitto, 2021)

Kuitenkaan työnantajalla ei ole rajattomasti työnjohto-oikeutta. Rajoitus koskee sitä, että työnantaja ei voi vaatia työntekijää toimia lain tai hyvän tavan vastaisesti. Työnantaja ei saa esimerkiksi työntekijää ajamaan ylinopeutta, eikä toimimaan tilien tarkastuksessa hyvän tilintarkastuskäytännön vastaisesti. (Työsuojelu, 2022)

2.2 Työntekijän velvollisuudet

Myös työntekijöille on lakiin viitattuja velvollisuuksia työpaikalla.

Työturvallisuuslaki 738/2002 18–23§ mukaan työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu noudattaa työnantajan määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutenkin noudatettava työn turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiä ohjeistuksia ja määräyksiä. Työntekijän on kokemuksen, perehdytyksen ja ohjeistuksen mukaisesti huolehdittava omasta, sekä muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Mikäli työntekijä huomaa työpaikallansa puutteita, joista voi aiheutua vaaraa tai haittaa, on hänen ilmoitettava asiasta viipymättä työnantajalle, sekä työsuojeluvaltuutetulle. Vaikkakin vika tai puute olisikin jo poistettu, asiasta tulee ilmoittaa eteenpäin.

Työntekijällä on velvollisuus käyttää työntantajalta saamiaan henkilösuojaimia ja varusteita, joilla vältetään työtaturmilta.

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, on työntekijällä oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle ja tämän edustajalle mahdollisimman pian. Oikeus pidättäytymisestä jatkuu niin kauan, kunnes työnantaja on poistattanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut asian siten, että työtä voidaan suorittaa turvallisesti.

Mikäli työnantaja tai työnantajan edustaja laiminlyö tahallaan tai huolimattomuudestaan lakia tai sen nojalla annettuja säädöksiä on tuomittava, ellei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, työturvallisuusrikkomuksesta sakkoon.

Työntekijällä on myös velvollisuus noudattaa työehtosopimuksessa olevia määräyksiä ja toimia niiden mukaan. Kuten jo aikaisemmin on mainittu, myös työntekijälle on oma työehtosopimuksensa matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa. Myös työntekijöillä työehtosopimuksessa sovitaan työnteon vähimmäisehdot kuten palkka, työaika ja lomat. Työehtosopimuksessa ehdot ovat minimiehtoa, joita työnantajan on noudatettava kaikkiin työntekijöihinsä. Myös kaikkien alan yritysten on noudatettava niitä, koska sopimus on yleissitova. Sopimus kuitenkin neuvotellaan määräajoin uudestaan. (Palvelualojen ammattiliitto, 2021)

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada työehtosopimuksessa kirjatun palkan, työajan, joka on myös kirjattu työsopimukseen, sekä lomat. Työehtosopimus on työntekijöille turvana, jotta välttyttäisiin mahdollisilta ristiriidoista koskien näitä aiheita. Kuitenkin työntekijän on muistettava, että työnantajan ei tarvitse esimerkiksi korottaa palkkaa sen enempää mitä työehtosopimuksessa lukee. (Palvelualojen ammattiliitto, 2021)

2.3 Työsuojelutoimikunta mukana työturvallisuudessa

Työnantaja ja hänen työntekijänsä on työsuojelun yhteistoiminnan osapuolia. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa ja työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun,

sekä kaksi varavaltuutettua. Mikäli työpaikalla työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, on lain mukaan valittava työsuojeluvaltuutettu, sekä työnantajan velvollisuuksiin kuuluu antaa tietoa työntekijöilleen työsuojeluvaltuutetun valinnasta.

Työpaikallasi kannattaa aina selvittää kuka on sinun työsuojeluvaltuutettusi. Työsuojeluvaltuutetun puoleen voi aina kääntyä kaikissa työn terveellisyttä ja turvallisuutta koskevissa asioissa. Työsuojeluvaltuutetun puoleen voi kääntyä myös silloin, kun kyse on henkisistä työolosuhteista eli psykososiaalisista työoloista.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu neuvoa ja ohjata työntekijöitä ja tarvittaessa kertoa työnantajalle puutteista, jotta löydetään ratkaisu ja varmistetaan turvalliset työolosuhteet. Työsuojeluvaltuutettu ei saa kertoa asioita, kuten taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muuta henkilökohtaisia asioita eteenpäin ilman työntekijän suostumusta. (Työsuojelu, 2021) Myös työsuojeluvaltuutetulla on vaitiolovelvollisuus, jonka vuoksi työntekijät voivat luottaa työsuojeluvaltuutettuun ja tällä varmistetaan, ettei työntekijöillä ole korkeaa kynnystä jutella omalle työsuojeluvaltuutetulleen.

Mikäli työpaikalla työskentelee 20 työntekijää, työpaikalla on oltava työsuojelutoimikunta, joka käsittelee työolojen tilaa ja kehitystä, sekä tekee kehittämis ehdotuksia. Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut, jotka tekevät yhteistyötä työsuojelutoimikunnan kanssa. (Työsuojelu, 2021)

Työsuojelupäällikkö

Työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö työsuojelu yhteistoiminnassa. Jokaisessa työpaikassa on oltava työsuojelupäällikkö. Vastuussa työsuojelupäällikön pätevydestä, toiminnasta ja perehdyttämisestä on työnantaja. Työsuojelupäällikön pitää tuntea työsuojelua koskevat lainsäädännöt, tuntea työpaikan olosuhteet ja olla työpaikan olosuhteisiin nähden riittävän pätevä työtehtäväänsä. Työsuojelupäällikön tehtäviin ja vastuisiin kuuluu huolehtiminen työsuojelu yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä työpaikalla, avustaa työnantajaa ja esimiehiä työpaikalla tarvittaessa työsuojelusaamisen varmistamisessa, osallistua työsuojelutoimikunnan toi-

mintaan, tukea ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistyötä, tehdä yhteistyötä työsuojeluviranomaisen ja työterveyshuollon kanssa.

Vaikka työsuojelupäällikkö ei kuuluisi työsuojelutoimikuntaan, on hänen osallistuvan kokouksiin. On silti huomattava ja muistettava, että työsuojelupäällikkö ei ole automaattisesti vastuussa työsuojelusäännösten toteuttamisesta. Työsuojelusäännösten toteuttaminen on työnantajan vastuulla ja hänen nimeämillään esimiehillä, joiden työtehtäviin on työsuojelun huolehtiminen määritelty. (Työsuojelu, 2021)

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden edustajana työsuojelun yhteistoiminnassa. Toimikausi työsuojeluvaltuutetulla on kaksi vuotta, ellei toisin siitä sovita ennen työsuojeluvaltuutetun valinnassa. Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinnassa ja tehtävissä säädetään niin kutsutussa valvontalaissa (44/2006). Monissa työehtosopimuksissa on myös tarkentavia linjauksia työsuojeluvaltuutetuista. Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua valitaan työpaikalla vaaleilla. Valtuutettu voidaan valita sopuvaaleilla, mikäli valittavista henkilöistä ja menettelyistä ollaan yksimielisiä työpaikalla.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu oma-aloitteisesti perehtyä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin työyhteisön ja työympäristön tilassa tarkkailemalla niitä säännöllisesti. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu perehtyä työsuojelusäännöksiin, ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista työsuojelupäällikölle ja työnjohdolle, toimia työntekijöiden edustajana suhteessa työsuojeluviranomaisiin ja osallistua työsuojelutarkastuksiin. Työsuojeluvaltuutetun tulee toimia siten, että työssä turvallisuus ja terveellisyys toimintatavat lisääntyvät työpaikalla. Mikäli työsuojeluvaltuutettu on estynyt tekemään tehtäviään, varavaltuutetut voivat hoitaa niitä tehtäviä mitä ei voida lykätä myöhemmäksi. Tämä tarkoittaa sitä, että varavaltuutetuilla on oikeus tiedonsaantiin, ajankäyttöön ja ansiomenetyksien korvauksiin, sekä keskeyttää vaarallinen työ, kuten on myös oikeus työsuojeluvaltuutetulla. (Työsuojelu, 2021)

Tiedonsaamiseksi asiakirjat ovat muun muassa työsuojelua koskevat asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan kuuluu pitää, työterveyshuolto sopimukset, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työympäristöön ja työyhteisöön tilaan liittyvät asiakirjat, sekä mahdollisuus saada näistä kopiot, jos se edellyttää työn hoitamista.

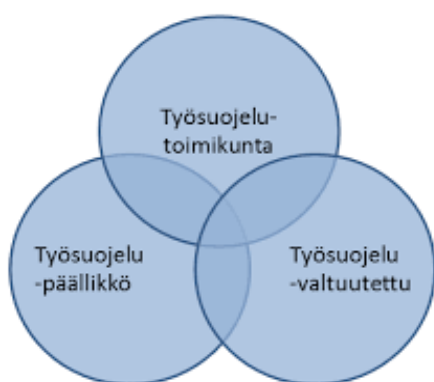
Työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetuilla on mahdollisuus saada tehtäviin edellyttämät koulutukset ja työnantajalla on vastuu huolehtia siitä, että he saavat ne. Kahden kuukauden kuluessa valinnasta on käsiteltävä koulutuksen tarve ja koulutuksen järjestäminen. Kouluttautuminen järjestetään työaikana, ellei siitä toisin sovita, eikä kouluttaminen saa aiheuttaa ansion menetyksiä tai kustannuksia.

Työsuojeluvaltuutetulla on vahva irtisanomissuoja, joka on samalainen kuin luottamusesimiehellä tai -valtuutetulla. Sen mukaan työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa työn vähenemisen saneerausmenettelyn tai konkurssin perusteella ainoastaan, jos hänen työnsä tulee päättymään kokonaan, eikä hänelle voida tarjota sopivaa työtä, joka on hänen ammatitaitoaan vastaavaa tai kouluttaa häntä muihin tehtäviin. Työsuojeluvaltuutetun saa irtisanoa henkilöön liittyvistä syistä vain, jos hänen edustamien työntekijöiden enemmistö antaa siihen suostumuksensa. (Työsuojelu, 2021)

Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunnan toimikausi on kaksi vuotta ja työnantaja tekee aloitteen toimikunnan perustamisesta. Jäseniä työsuojelutoimikunnassa on joko neljä, kahdeksan tai kaksitoista. Ellei asiaa ole erikseen sovittu, toimikunnan kokoon pano on joko neljännes toimikunnan jäsenistä edustamassa työnantajaa, puolet edustaa sitä työntekijä- tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on suurempi tai neljännes edustaa pienempää työntekijäryhmää.

Puheenjohtajana työsuojelutoimikunnassa toimii työnantaja, tämän edustaja tai toimikunnan keskuudestaan valitsema henkilö. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelusta huolehtii työnantajan nimeämä edustaja eli työsuojelupäällikkö. Asemansa perusteella työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä. Työsuojelutoimikunnan käsiteltäviin asioihin kuuluu, työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyvät asiat ja työsuojelutoimikunta tekee tarvittaessa esityksiä, joiden tavoitteena on esimerkiksi kehittää työoloja, järjestää työsuojelukoulutusta, kehittää työterveyshuoltoa, sekä kehittää työkykyä ja ylläpitävää toimintaa. (Työsuojelu, 2021)



Kuvio 2. Turvallinen työskentely

Työsuojelutoimikunta, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, esimiehet ja työntekijät tekevät yhdessä yhteistyötä tehdessään työskentelystä turvallisempaa ja parempaa (Kuvio 2). Kuten aikaisemminkin jo mainittiin, niin työturvallisuudessa ei ole yksinään mitään ylärajaa, vaan työturvallisuutta voidaan koko ajan kehittää, sekä parantaa.

2.4 Työturvallisuus riskit ravintola-alalla

Seuraavaksi pääsemme aiheeseen siitä, millaisia työturvallisuus riskejä esiintyy ravintola-alalla pikaruokaravintolassa ja miten työturvallisuus, sekä työsuojelu auttaa työturvallisuus riskeissä. Teksti perustuu myös omiin kokemuksiin pikaruokaravintolassa työskentelyyn.

Hotelli ja ravintola-alalla tapahtuu keskimääräisesti enemmän työtaturmia mitä muilla työpaikoilla, mutta työtaturmat ovat suurimmaksi osaksi lieviä. Kuten myös pikaruokaravintolassa suurimpia työtaturman riskejä ovat muun muassa terävien esineiden käyttäminen keittiötyöskentelyssä, palovammojen mahdollisuutta lisäävät työvälineet ruuan laitossa keittiössä, sekä asiakkaiden palvelussa.

Lattialla esiintyvä lika, rasva, sekä nesteet edesauttavat liukastumis- ja kaatumistapaturmia. Myös terävät esineet ja lasit voivat lisätä tapaturman vakavuutta esimerkiksi kaatumis- ja liukastumistilanteissa. Työtaturmia voidaan esimerkiksi poistaa tai vähentää hyvällä tila- ja työsuunnittelulla, siisteyden ja järjestyksen ylläpidolla, työntekijöiden ammattitaidolla, opastamisella, ohjeistuksella ja työjärjestelyillä, sekä turvallisilla työtavoilla. (Raudas & Hämäläinen, (2011), s. 24)

Omana kokemuksena pikaruokaravintoloissa on usein kiirettä, joka heikentää tarkkaavaisuutta useasti työturvallisuuden näkökulmasta. Kiire altistaa useasti enemmän liukastumisiin, sekä palovammoihin. Liukastumisen suurimpia syitä on paistorasvan joutuminen lattialle. Liukastumisen estämiseksi on tärkeää, että työntekijällä on työhön soveltuvat keittiötyöskentely kengät, jolla estetään liukastumisen riskiä. Työkengät itsessään ei vain poistata liukastumista, vaan myös lattioiden puhtauden pito on tärkeää ja puhtauteen pitää puuttua heti.

Tämän vuoksi esimiesten ja työntekijöiden tulee olla tarkkaavaisia ja on ensisijaisesti kiinnitettävä huomiota omaan turvallisuuteensa. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia, että työturvallisuusriski olisi mahdollisuus välttää tai poistattaa kokonaan ja työntekijän velvollisuuksiin kuuluu heti riskin huomioimisen jälkeen ilmoittaa asiasta esimiehelle, sekä pyrkiä itse poistattaa riskin. Kiireen keskellä työturvallisuus riskejä voi syntyä useita samaan aikaan, eikä työntekijät välttämättä huomaa niitä asioita korjata saman tien tai kiinnitä niihin asioihin huomiota. Kiireen keskellä voi käydä myös niin, että työturvallisuuteen liittyvän riskin huomaa vasta silloin, kuin niin sanotusti vahinko on jo kerennyt tapahtumaan. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että työnantaja laatii aina lain mukaisen riskien arvioinnin ja selvittämisen, jotta työtaturmat ja työturvallisuus riskit saadaan mahdollisimman vähemmälle.

Omalla pikaruokaravintolatyön kokemuksella on tullut vastaan erilaisia työturvallisuus riskejä, joihin kuuluu myös huono ergonomia. Koska pikaruokaravintolassa

työskentely on pääsääntöisesti seisomatyötä, työntekijöiden etuutena olisi hyvä, jos lattialla olisi esimerkiksi hieman pehmustetta, sekä työjalkineet ovat oikeanlaiset. Työkengät tulee kuitenkin olla myös soveltuvat ravintola työskentelyyn siten, että ne estävät esimerkiksi palovammat. Huonosta seisoma-asennosta saattaa tulla herkästi esimerkiksi selkäkipuja. Ergonominen asento työskentelyssä ei tuota kiputiloja, sekä töissä on mukavampi työskennellä. Myös huonolla ergonomialla työskentelyllä voi esiintyä esimerkiksi erilaisia kiputiloja, lihaksen revähdyksiä tai jopa lihasten tuleh- tumistiloja. Itsellä näitä on myös esiintynyt muutamankin kerran.

Omalla työpaikallani oli kuitenkin kiinnitetty erilaisia tiedotteita takahuoneeseen, jossa luki erilaisia venyttely harjoituksia, joita kannatti tehdä päivän aikana jopa muutamaan kertaan. Tiedotteissa oli myös hyvät ohjeistukset esimerkiksi nostotapoi- hin, jotta ei tulisi esimerkiksi selkä kipuja. Mielestäni on hyvä ja myös tärkeää, että työnantaja ja esimiehet pitävät työntekijöille näkyvillä tiedotteita ja vinkkejä juuri pienistä venyttely vinkeistä, nostotavoista ja muutenkin vinkkejä ja neuvoja hyvään ergonomiseen työskentelyyn.

Myös toisenlaisella työllä, istahtamisella tai työn tauotuksella voidaan vähentää fyy- sistä kuormitusta. Tämä koskee myös työnantajan velvollisuutta järjestää työntekijäl- le korvaavaa työtä tai työtehtävän vaihtoa ainakin väliaikaisesti, jos työntekijällä on jonkinlainen este suorittaa omaa työtänsä esimerkiksi käden tai jalan murtuman, sel- kä vaivojen tai muun esteen vuoksi. Tällä myös turvataan työntekijän tulonlähde, jos työntekijä on estynyt tekemään omaa työnkuvaansa, mutta olisi työkykyinen teke- mään korvaavaa työtä. Tämänkaltaisia tilanteita voi olla todella monessa eri muodos- sa. Omalla työpaikalla kävi näin, että työntekijä oli murtanut kylkiluunsa, jonka vuoksi ei voinut tehdä kassan tai keittiötyöskentelyn töitä liiallisen kuormituksen takia. Sairausloma olisi kestänyt kuukauden tai yli, joten hän oli sairauslomalla noin kaksi viikkoa, jonka jälkeen pystyi kuitenkin tekemään korvaavaa työtä ja silloisessa tilanteessa korvaava työ oli toimistotöiden teko.

Työterveyshuolto on kuitenkin aina työntekijän tukena erilaisissa tilanteissa, jotka liittyvät työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työterveys kuuluu jokaiselle työnte- kijälle työsuhteen laadusta tai kestosta riippumatta. Työterveyshuollon tavoite on tukea työntekijän työkykyä koko työuran ajan, sekä edistää terveellistä työympäris-

töä ja turvallisia työoloja. Tämän tapaisiin työturvallisuus riskeihin auttaa työterveyshuolto, joka on osana työsuojeluntoimintaa työpaikalla. (Raudas & Hämäläinen, (2011) s. 11)

Hyvällä työturvallisuudessa saavutetaan mahdollisimman turvallinen työympäristö, sekä turvalliset työskentely tavat. Hyvällä työturvallisuudella varmistetaan myös sairaslomien vähentyminen esimerkiksi työtapaturmien johdosta. Kun työnantaja, työntekijät ja työsuojelutoimikunta työskentelee yhteisvoimin, työpaikasta saadaan turvallinen, sekä sitä pystytään myös kehittämään yhdessä jatkuvasti. Työturvallisuus vaikuttaa merkittävästi muihinkin työskentelyn osa-alueisiin, kuten esimerkiksi työhyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus, 2021)

3 TYÖNHYVINVOINTI

Työhyvinvointi vastuu kuuluu työnantajalle, sekä työntekijälle. Yhteistyöllä he ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia työympäristössään. Edistäminen tapahtuu työpaikalla aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä, sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä terveyshuolto on työpaikan tärkein kumppani. Työhyvinvointi käsitteenä tarkoittaa tuottavaa, terveellistä ja turvallista työtä. Työyhteisöt ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos, 2021)

Hyvällä työhyvinvoinnilla saavutetaan paljon. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation maineeseen, taloudelliseen tulokseen, sekä kilpailukykyyn. Myös hyvällä työhyvinvoinnilla saavutetaan myönteinen tulos tuottavuuteen, voittoon, asiakastytytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, tapaturmiin, sekä sairauspoissaoloihin. (Työterveyslaitos, 2021)

Työhön liittyvät lainsäädännöt ovat laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, joka varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattamisen, sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisval-

vonnan, sekä työntekijöiden ja työnantajan yhteistoiminnan avulla. (Työsuojelun valvontalaki 44/2006, 1 luku 1 §)

Työterveyshuoltolaki, jonka tarkoituksena on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön ja työn terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä, sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, sekä työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 luku 1§)

Sairausvakuutuslaki, jonka tarkoituksena on vakuutetun oikeus korvaukseen sairauden hoidon aiheuttamista kustannuksista, sekä lyhytaikaisen työkyvyttömyyden ansiomenetyksen turvaaminen siten, miten laissa säädetään. Myös raskauden ja lapsen hoidon aiheuttamat ansiomenetykset turvataan. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 1 luku 1§)

Työaikalaki, jota sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1§:ssä tarkoitetun työsopimuksen, sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa säädetä toisin. (Työaikalaki 872/2019, 1 luku 1§) Myös työturvallisuuslaki kuuluu näihin säännöksiin. Näillä lainsäädännöillä varmistetaan työpaikalla turvallinen ja terveellinen työskentely.

Ravintola-alan töissä esiintyy myös erilaisia henkisiä kuormitustekijöitä, sekä ravintola-alan töissä tarvitaan monenlaista osaamista, sekä kokonaisuuden ja yksityiskoh- tien hallintaa. Asiakastyöskentelyssä edellytetään vuorovaikutustaitoja, havainnoin- tia, yleensä ripeyttä ja muistamista. Joskus työssä voi joutua ponnistelemaan oman suorituskykynsä rajoilla. Kuormitustekijät ovat työhön liittyviä piirteitä ja vaatimuk- sia ja terveyden ja työkyvyn kannalta on tärkeää, että työn vaatimukset ovat tasapai- nossa. Jatkuva ali- tai ylikuormitustila voi vaikuttaa terveyteen ja työkykyyn. Joilla- kin tämä voi käydä nopeammin ja joillakin vaatii aikaa, ennen kuin se alkaa näky- mään työnteossa.

Henkisiä kuormitustekijöitä ravintola-alalla voidaan pitää:

- työn sisältöä, työmäärää, työtahtia, työtehtävää ja sen selkeyttä.
- työhön liittyvää muistamista ja havainnointia.
- työjärjestelyissä ja vaikutusmahdollisuuksia työ- ja asiakastilanteissa.

- kehittymistä työssään.
- vastuuta työstä, sekä taloudesta. (Raudas & Hämäläinen, (2011), s, 30)

Työhyvinvointi koostuu erilaisista osa-alueista, jotka vaikuttavat kaikki kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Eri osa-alueita ovat muun muassa johtaminen, työilmapiiri ja työssä jaksamisen alueet fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen. Kun työssä eri osa-alueet ja työssä jaksamisen alueet ovat kunnossa, työ motivaatio ja työ itsessään on sujuvampaa. Tärkeää on myös muistaa vapaa-ajan vaikutus työhön ja sen sovittaminen työaikoihin. (Työturvallisuuskeskus, 2021)

3.1 Johtaminen

Johtaminen kuuluu yhteen työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Hyvä johtaminen tuottaa tulosta ja edistää hyvää työhyvinvointia. Työhyvinvointityön tavoitteet ja suunnitelmallisuus selkiytyvät, kun henkilöstön työhyvinvointi ja sen kehittäminen liitetään osaksi työpaikan strategiaa. Työhyvinvointia edistävä ja tuottava johtaminen on sekä ihmisten johtamista, että asioiden johtamista.

Asioiden johtamiseen kuuluu toimintaprosessien hallintaa, suunnittelua, organisointia, arviointia, kontrollointia ja niihin liittyvää päätöksen tekoa. Työhyvinvoinnin tuottava asioiden johtaminen on systemaattista toimintaa. Työhyvinvoinnin tuottavassa johtamisessa tavoitteet ja järjestelmät tukevat toimintaa ja organisaatiossa sovitut toimintamallit, suunnitelmat ja pelisäännöt eivät muutu, vaikkakin henkilöstö vaihtuisi. (Työturvallisuuskeskus, 2021)



Kuvio. 3 Johtamisen kokonaisuus

Kuviolla 3 on tarkennettu ihmisten ja asioiden johtamisesta. Johtamisella ja esimies-työllä on tärkeä rooli, joka vaikuttaa työhyvinvointiin.

Myös johtajan tunneilmasto vaikuttaa koko organisaation ilmapiiriin. Tämän vuoksi johtajan olisi tärkeä tunnistaa omat tunteensa, ymmärtää omien tunteidensa vaikutus muihin ja löytää keinon, miten johtaa ensin omia tunteitansa ja sitä kautta muiden ihmisten tunteita. (Rauhala ym. 2013, 57)

Työturvallisuuskeskuksen nettisivut (2021) tarjoavat myös koulutuksia, joista yksi on Työhyvinvoinnin portaat. Tämän mallin tavoitteena on löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja suunnitelmallisen ja pitkäjänteisen kehittämistoiminnan tueksi. Mallilla pystytään löytämään ne keskeiset prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan, kun halutaan saada aikaan pitkäaikaisia muutoksia järjestelmään tai sen osiin. Työhyvinvoinnin portaat-mallissa on jokaiselle portaalle koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön, sekä organisaation näkökulmasta. Mallin avulla on tarkoitus kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia niin sanotusti poraas portaalta.



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat

3.2 Työilmapiiri

Hyvällä työilmapiirillä on monta vaikutusta työhyvinvointiin. Hyvä työilmapiiri vaikuttaa esimerkiksi siihen, että se auttaa työntekijää tekemään työssä parhaansa ja tsemppaamaan silloinkin, kun työ tuntuu vaikealta. Hyvä työilmapiiri ei synny itsessään, vaan sitä luodaan joka päivä uudelleen. (Terveystalo, 2021)

Hyvä työilmapiiri muodostuu pienistäkin asioista, kuten esimerkiksi päivän päätteeksi työkavereille moikkaaminen, kehuilla, arvostuksella, sekä pelkästään kuulumisien vaihtamisella. Hyvä työilmapiiri on tärkeää jokaisessa työpaikassa, koska se tuo turvaa työskentelylle esimerkiksi avun pyytäminen on huomattavasti helpompaa hyvässä työilmapiirissä, sekä pystyt työskentelemään omana itsenäsi hyvässä ilmapiirissä. Hyvä ilmapiiri ei tarkoita pelkästään työntekijöiden keskeistä työskentelyä vaan siihen otetaan myös huomioon esimiehet, sekä johto henkilöt. Työntekijät yhdessä esimiehien kanssa luovat hyvän työilmapiirin.

Lääkärikeskuksen Aavan työterveyshuollon palvelujohtaja Johanna Haavisto kertoo artikkelissa (2020), millä tavoin jokainen voi vaikuttaa oman työpaikkansa tunnelmaan ja miten työterveys auttaa myös tilanteessa, mikäli tilanne on ajautunut pitkälle.

Huonon työilmapiirin tunnistaa myös erilaisista asioista. Yksi näistä on puhumattomuus, joka on huonon työilmapiirin yleisimmistä merkeistä. Esimerkiksi työntekijät eivät uskalla tai tahdo sanoa omia mielipiteitään, vaan omat tulkinnat ja oletukset lisäävät epävarmuutta, sekä heikentävät luottamusta. Tästä seuraa helpolla mielipahakerre ja ongelmat paisuvat paisumistaan.

Johanna Haaviston mukaan myös huono työilmapiiri voi johtua myös esimerkiksi juoruilusta, selän takaa puhumisesta, huonosta vuorovaikutuksesta, syyttelystä, kuppikunnista, kiusaamisesta tai huonosta johtamisesta. Yhteistyö ei toimi, mikäli työilmapiiri on huono, myös silloin työpaikalla saattaa olla jopa turvaton olo ja työstä pitää niin sanotusti vain selviytyä. Huono työilmapiiri voi aiheuttaa paljon ongelmia vain yhdelle työntekijälle. Näitä ovat esimerkiksi eristäytyminen, ärtyneisyys ja alakuloisuus. Pahimmillaan huonossa työilmapiirissä työskentely voi johtaa uupumiseen, lisäämään uniongelmia, sekä voi aiheuttaa ja lisätä masentuneisuusriskejä. Näissä tilanteissa sairauspoissaolot vain lisääntyvät.

Johanna Haavisto kertoo myös, että työterveys auttaa tilanteissa, jossa tuntee, ettei pysty ratkaisemaan asiaa työpaikan sisällä.

Työterveys voi:

- järjestää yhteisen palaverin sinun, työkaverisi tai esimiehen sekä työterveyden edustajan kesken.
- auttaa sinua löytämään ratkaisuvaihtoehtoja asian edistämiseen työpaikallasi.
- ohjata tukikäynneille, jos tilanteet ovat aiheuttaneet unettomuutta tai masentuneisuutta.
- olla yhteydessä yrityksen johtoon, sekä kehottaa heitä tarkastelemaan työpaikan ilmapiiriä, sekä pelisääntöjä.

3.3 Työssä jaksaminen

Työnjaksamisen eri osa-alueita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen jaksaminen. Näistä kaikista muodostuu työntekijän kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Työn jaksamisen kannalta olisi hyvä, että jokainen yksilö huolehtii omasta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesti työhyvinvoinnistaan. Kuitenkin myös työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa työntekijöilleen esimerkiksi harrastusmahdollisuus töidensä ohella.

Työssä jaksamista sovelletaan myös ravintola-alan työehtosopimuksessa. Työntekijöille työehtosopimukseen on tehty muutos alkaen 1.1.2021, jossa on huomioitu työntekijöiden jaksaminen ja työvuorojen sijoitteluun liittyviä määräyksiä. Muutoksia on esimerkiksi vuorokausilepo pidemmäksi, jossa vuorokauden välinen lepoaika tulee olla 11 tuntia, mutta työntekijät voivat sopia työpaikkakohtaisesti levon lyhentämisestä 8 tuntiin. Muutos tuli myös yövuoroputkien lyhentämiseen. Aikaisemmin ne ovat olleet 7 päivää, mutta niihin tuli muutos työehtosopimukseen, jossa määräykseenä oli vain 5 päivää yhtäjaksoisesti. Muutoksia tehtiin myös sairausajan palkkaan työtapaturman johdosta, uuden työaikalain tuomat muutokset, vuosilomapalkan laskeutasäännön tarkennus, luottamusmiesten aseman parannus, sekä koeajan pidentyminen. (Palvelualojen ammattiliitto, 2021)

3.3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on osa kokonaisvaltaista työnhyvinvointia. Kuitenkaan fyysistä työnhyvinvointia ei voi mitata kaikilla työpaikoilla samanlaisesti, koska jokainen työ on erilaista. Tämän takia on vaikea määrittää mikä työ on fyysisesti rankempaa, kuin jokin toinen työ. Hyvänä esimerkkinä on, että toimistotyö itsessään ei ole fyysisesti rankkaa, mutta jos työpisteen ergonomiaan ei ole panostettu tarpeeksi, voi työntekijöille ilmetä erilaisia niska-, hartia- ja selkäkipuja.

Kuitenkin ruumiillisessa työssä fyysisen työnhyvinvoinnin puolta on helpompi edistää, kuin taas esimerkiksi istumatyössä, koska ihmisen keho on luotu liikkumasta varten, eikä pelkästään istuma työskentelyyn. Ruumiillisessa työssä on tärkeää muistaa, että esimerkiksi käsillä tehtävät nosto työt tulee suorittaa jalkoja käyttäen, eikä selällä. Näin turvataan myös mahdolliset työtapaturmat, sekä niin sanotut turhat pois-
saolot. Kuitenkin työntekijän on tunnistettava itsessään oman kehonsa rajat, sekä vältettävä huonossa asennossa työskentelyä. Työntekijöiden on noudatettava tarkkoja määräyksiä, joita on määritelty työturvallisuudessa. (Laaksonen, 2017, kohta Fyysinen työhyvinvointi)

Liikunta on yksi fyysisen työhyvinvoinnin tuki. Liikunnalla on keskeisiä vaikutuksia työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon. Liikunta vahvistaa psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja, sekä vähentää työntekijöiden sairastumista. Liikunnallinen kestävä kuormitusta paremmin, sekä palautuu nopeammin, kuin huonokuntoinen. Säännöllinen liikunnallisuus heijastuu vähäisempiin sairauspoissaoloihin, laadukkaampiin elinvuosiin, sekä työkyvyn paranemiseen. Säännöllinen liikkuminen auttaa myös hallitsemaan työstressiä ja auttaa rentoutumiseen, vähentää unettomuutta, parantaa elämänhallintaa ja itsetuntoa, sekä vaikuttaa positiivisesti työkykyyn ja työsuoritukseen. (Työterveyslaitos, 2021)

3.3.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Ihmisen oma psyykkinen hyvinvointi heijastuu työelämään. Tämän vuoksi omasta psyykkisestä hyvinvoinnista on hyvä pitää huolta oman elämänsä vuoksi, mutta myöskin työelämästä katsottuna. Jos psyykkinen hyvinvointi on hyvässä kunnossa, voi silloin paremmin työelämässä, mutta myös omalla vapaa-ajallaan. Psyykkisen hyvinvoinnin elementteihin kuuluu hyvä uni, ravinto, liikunnallisuus, sekä tarpeeksi saatava lepo. Edellä lueteltu asiat jakaantuvat myös työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin, mutta ne kaikki vaikuttavat myös psyykkiseen työhyvinvointiin ja toisinpäin.

Psyykkinen työhyvinvointi on nykyisin melko yleistä ja psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy vahvasti kiire. Tämän vuoksi kannattaisi lähteä purkamaan kiirettä esimerkiksi jakamalla töitä, sekä huolehtia työn, vapaa-ajan, sekä levon riittävydestä. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy vahvasti mielekkään työn kokemus. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ edistää vahvasti yksilön mielenterveyttä. Psyykkisiä voimavaroja yksilöllä on muun muassa hyvä itsetuntemus, vakaa itsetunto, monipuolinen stressinhallinta, sekä ammatillinen pätevyys. (Laaksonen, 2017, kohta Psyykkinen työhyvinvointi)

3.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi kertoo nimensä mukaisesti sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, sekä kanssakäymisestä työpaikalla. Suuresti vaikuttavia sosiaalisia työhyvinvoinnin piirteitä on hyvä työilmapiiri, kuinka tulet toimeen työkavereiden kanssa, sekä kuinka lähestyttävä työkaveri olet. Sosiaalinen työhyvinvointi heijastuu psyykkiseen, sekä fyysiseen työhyvinvointiin, eikä sitä voi irrottaa erilleen.

Esimerkkinä, että jos saat työpaikallasi huonoa kohtelua, se voi tarkoittaa sosiaalista ja fyysisen työhyvinvoinnin laskemista. Jos tarkastellaan yksittäisen ihmisen näkökulmasta oman elämän kokonaiskuormittavuutta, on olennaista kiinnittää huomiota, mitä muodostuu yksilön perheen, töiden, sekä harrastuksien välille. Voidaan ajatella myös niin, että jos yksilöllä ei ole stressiä vapaa-ajallaan, hänellä on helpompaa kestää työn aiheuttamat paineet. Kuitenkin tämä menee myös toiseen suuntaan, että jos yksilöllä on paljon stressiä vapaa-ajallaan se vaikuttaa myös työpaikalla. Tämän takia

myös työpaikalla on tärkeää esimerkiksi esimiehen tarkastella ja selvittää työntekijöiden fyysiset, psyykkiset ja sosiaalinen työhyvinvoinnin näkemys. (Laaksonen, 2017, kohta Sosiaalinen työhyvinvointi)

4 POIKKEUSOLOJEN VAIKUTUS TYÖNHYVINVOINNISSA

Vuonna 2020 alkanut Covid-19 pandemia toi paljon järkytystä Suomeen. Ensimmäinen tapaus tuli julki joulukuussa.2019, Kiinassa. Silloin ei olisi osannut odottaa, että Covid-19-virus leviäisi Suomeen asti, vaikkakin jo tammikuun aikana virus oli ehtinyt levitä Eurooppaan asti. Maailman terveysjärjestö WHO, julisti epidemian pandemiaksi maaliskuussa.2020. (Terveyskirjasto, 2021)

Itse olen työskennellyt ravintola-alalla jo ennen Covid-19 pandemiaa, mutta sain myös kokea pandemian tuomat vaikeudet, sekä poikkeusolot työhön. Tammikuussa 2020 kukaan ei oikein uskonut, että virus leviäisi Suomeen tai että se tulisi vaikuttamaan Suomeen saattikka, että pandemia olisi jatkunut näin kauan. Kuitenkin pandemia oli levinnyt niin pitkälle, että maaliskuussa vuonna 2020 pidettiin ensimmäiset YT-neuvottelut työpaikalla. Hallitus oli siihen mennessä jo listannut rajoituksia esimerkiksi kokoontumisiin ja ravintola-aloille koskevat säännökset TakeAway-myyntiin, jotta ihmisten kokoontumiselta vältyttäisiin.

Kuitenkin TakeAway myynnin seurauksena tuli lomautukset. Valtaosa työntekijöistä joutui lomautetuiksi ja työntekijöitä jäi vain muutamat työpaikalle ja työaikoja muutettiin pelkän takeAway myynnin vuoksi. Aluksi ihmiset eivät kunnolla liikkuneet paikoissa, mutta Wolt, sekä Foodora mahdollisti asiakkaille ruuan kotiin kuljetuksen, joten sillä myynti on saatu pidettyä jollakin tavalla. Kuitenkin voidaan jo valmiiksi päätellä, että yritysten myynti laskee huomattavasti tällaisten tapahtumien takia. Näin tapahtui myös omalla työpaikalla.

Pandemia on vaikuttanut myös työhyvinvointiin omalla tavallaan. Epätietoisuus, yksin työskentely, sekä työntekijöiden vähäisyys toi tullessaan työhyvinvoinnin las-

kua. Myös sairastumiset vaikuttivat suuresti työpaikalle, jos yksikin työntekijä oli poissa, koska työntekijöitä oli valmiiksi vähän. Vaikkakin yritys ei voi vaikuttaa pandemiaan, yritykset voivat silti vaikuttaa työhyvinvointiin myös tämän kaltaisissa tilanteissa. Työntekijöille suurin helpotus oli se, että asiakkaita alkoi olemaan enemmän liikkeellä, sekä myynti alkoi kasvamaan taas normaalimpaan suuntaan kesään 2020 mennessä, joten lomautuksia pystyttiin aikaisemmin jo purkamaan. Kuitenkin syksyllä 2020 pandemia yltyi jälleen, joten keskustelu lomautuksista tuli uudestaan ilmi.

Pandemia on tällä hetkellä kestänyt jo vuoden ja kymmenen kuukautta. Suurimmasta järkytyksestä on jo päästy niin sanotusti yli ja epätietoisuus ei ole enää niin suuri. Pandemiasta on omalla tavallaan jo tullut niin sanotusti ”uusi normi” ihmisille, joten sanoisin, että vastaavat pelkkä TakeAway-myynti ei ole tulossa enää takaisin, muuta kuin äärimmäisissä tapauksissa.

Tällä hetkellä Covid-19 tartuntoja Suomessa on vahvistettu 162 476 (Koronatilasto, 5.11.2021)

Kun pahimmista pandemia aalloista on selvitty, seuraavaksi seurasi syksyllä 2021 suuret uutiset siitä millaisiksi nykyiset ja entiset työntekijät ovat tunteneet työolonsa pikaruokaravintolassa. Uutiset lähtivät aluksi yhdestä yrityksestä, mutta sen jälkeen myös muiden yritysten työntekijät halusivat kertoa siitä, että tuntevat työolonsa huonoksi ja asiat eivät ole olleet kohdillaan yrityksissä. Tämä on tuonut ravintola-alaa myös todella huonoon valoon.

Helsingin sanomissa Jutta Sibakov on kirjoittanut artikkelin aiheesta 25.08.2021, jossa kertoo, että ravintola-alan työolot ovat olleet sosiaalisessa mediassa puhuttavissa. Iltalehti oli julkaissut ensimmäisenä kirjoituksen aiheesta, jossa Jodelissa oli syntynyt kritiikkivyöry yrityksen A kampanjasta, sekä yrityksen toimintatavoista. Jodel on puhelinsovellus, joka on anonyymeille tarkoitettu keskustelufoorumi.

Jodelissa on syntynyt keskustelua yrityksen kampanjan suhteen ja keskustelussa on ollut mukana yrityksen nykyiset, sekä entiset työntekijät. Iltalehti on haastatellut yrityksen A työntekijää ja hänen mukaansa Jodel keskustelun esiin tuodut ongelmat

ovat myös hänelle tuttuja. Ongelmia ovat olleet loputon kiire, työvoimapula, sekä tauottomuus työpäivinä ja jopa palkatta työskentelyä omalla ajallaan.

Kuitenkin tähän aiheeseen Palvelualojen Ammattiliiton (Pam) sopimusasiantuntija Raimo Hoikkala on liittynyt keskusteluun ja kertonut, että asiat ei varsinaisesti tule hänelle yllätyksenä. Hoikkala on kertonut, että varsinkin korona-aikana Pamiin on oltu yhteydessä työhön jaksamiseen ja tauottomuuteen liittyvissä asioissa. Hoikkala ei ole kuitenkaan voi yksilöidä yhteydenottoja vain yhteen yritykseen, joten tämä on voinut olla laajalti ravintola-alan ongelma korona-aikana. Hoikkala on neuvonut, että tämän kaltaisissa asioissa tulee olla yhteydessä omaan luottamushenkilöön, mikäli sellainen on yritykseen valittu. Hoikkalan on myös kommentoinut asiaan liittyen, että ensisijaisesti näitä asioita pyritään korjaamaan yrityksen sisäisesti ja mikäli se ei riitä, niin liittokin tulee tarvittaessa mukaan kuvioon, kuitenkin jos asioita ei lähdetä ollenkaan korjaamaan, niin ne pysyvät vain ennallaan.

Artikkelissa kerrotaan myös, että ravintola-alalla kärsitään laajasti työvoimapulasta ja osa alan yrityksistä on joutunut supistamaan aukiolojaan, sekä jopa joutuneet sulkemaan ravintoloitaan vain, koska työntekijöitä ei ole tarpeeksi. Varsinkin korona-aika on pahentanut suuresti työvoimapulaa eri ravintoloissa, koska moni on joutunut lomautetuiksi ja vaihtanut kokonaan toiselle alalla epävarmojen työnäkymien vuoksi. (Sibakov, 2021, Helsingin Sanomat)

Suurin osa työntekijöistä, jotka olivat halunneet kertoa oman näkemyksensä työoloistaan, olivat työskennelleet myös pandemian aikana yrityksissä. Vaikkakin he olisivat työskennelleet ennen pandemiaa, päättelisin että pandemian vaikutus on ollut erittäin suuri siihen, millaiseksi he ovat kokeneet työolonsa. Pandemia on voinut tuoda yrityksiin pahimmassa tapauksessa myös sen, että asiat eivät ole ”rullanneet” kunnolla ja työhyvinvointi, sekä työturvallisuus on lähtenyt suureen laskuun.

Artikkelin vastaavissa tilanteissa voi aina olla yhteydessä ammattiliittoon, joka auttaa tarvittaessa. Kuitenkin on muistettava, että jos epäkohtiin ei puututa, ne jatkuvat jatkumistaan ja pahimmassa tapauksessa vain pahenevat siten, että niitä on yhä haastavampi vain korjata.

5 TUTKIMUS JA SEN TULOKSET

5.1 Tutkimus

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden näkemys omasta työhyvinvoinnistaan, sekä työturvallisuudesta. Kysely kohdistuu pikaruokaravintolan työntekijöihin, sekä kirjallisuutta verrataan kyselyn vastauksiin, sekä saadaan niistä pohdintaa myös toimeksiantajalle.

Kysely lähetettiin työntekijöille kesällä 2021 ja heillä oli kuukausi aikaa vastata kyselyyn, joka suoritettiin Google Forms verkkokyselyn kautta. Linkki lähetettiin kolmeen eri ravintolaan Satakunnassa ja vastanneita oli yhteensä 11. Kokonaisuudessaan kysely lähetettiin noin 60 työntekijälle. Vaikka vastaus prosentti oli pieni, vastauksia tuli silti tarpeeksi, jotta opinnäytetyössä pystytään vertailemaan vastauksia teoriaan.

5.2 Työhyvinvointi

Vastauksia tuli yhteensä 11, joten prosentuaalisesti vastauksia tuli vähemmän mitä oli odotettavissa. Joidenkin kysymysten kohdalla jotkut vastaukset ovat huolestuttavan korkealla.

Työhyvinvoinnin kategorian kysymyksiin vastaukset olivat seuraavanlaisia; Työntekijöistä 36,4 % oli sitä mieltä, että työhyvinvoinnin kehitys työpaikalla on viimeisen vuoden aikana mennyt selvästi huonompaan suuntaan, kun taas 45,5 % oli sitä mieltä, että mennyt parempaan suuntaan. Loput vastanneista ei osanneet vastata.

Jopa 27,3 % vastanneista tuntee jokaisen työvuoronsa fyysisesti kuormittavaksi ja 45,5 % tuntee olonsa melkein jokapäiväisesti työvuoronsa fyysisesti kuormittavaksi. Jos tätä tarkastellaan pitkällä aikavälillä, niin prosentit ovat liian korkealla siihen nähden, että työntekijä tuntee työolonsa melkein jokapäiväisesti fyysisesti kuormittavaksi. Tällaisessa tilanteessa voi olla suuri todennäköisyys siihen, että sairauslomat alkavat nousta enemmän korkealle.

Kuitenkin myös henkisesti kuormittavuuden oireita työntekijät tuntee työolonsa jokapäiväisesti jopa 18,2 % ja 27,3 % melkein jokapäiväisesti. Melkein puolet vastanneista kuuluu prosentuaalisesti siihen suuntaan, jossa tuntee olonsa jokapäiväisesti työssään henkisesti kuormittavaksi. Loput vastanneista on ollut sitä mieltä, etteivät osaa vastata asiaan tai eivät tunne henkisesti kuormittavuuden oireita työpaikallaan.

Poikkeusolojen vaikutus työhyvinvointiin on ollut pinnalla. Vastaukset olivat myös aika tasavertaisia. 45,5 % vastasivat, että tuntevat poikkeusolojen vaikuttavan työhyvinvointiin ja 54,5 % olivat sitä mieltä, etteivät ole tunteneet poikkeusolon vaikutusta työhyvinvointiinsa. Työntekijät, jotka olivat vastanneet kyllä, olivat kommentoineet vielä seuraavanlaisesti, miten on vaikuttanut omaan työhyvinvointiin;

”Henkilöstöä on vähennetty, joka tuo muiden työhön entistä enemmän tekemistä”

”Maski alkaa sattua korvien taakse hetken kuluttua, josta seuraa päänsärkyä”

”Asioita joutuu toistamaan jatkuvasti”

”Turvavälien huomioon ottaminen pienessä tilassa vaikeaa”

”Aluksi korona ja epätietoisuus lamautti, eikä oikein osannut tehdä mitään töissäkään”

Työntekijöistä 18,2 % olivat sitä mieltä, että eivät useasti saa tukea työpaikallansa hankalissa ja vaikeissa tilanteissa. Kuitenkin 54,6 % olivat sitä mieltä, että saavat jokapäiväisesti tai useasti tukea hankaliin ja vaikeisiin tilanteisiin. Vaikka vastausprosentti on vain 18,2 % niille, jotka ovat sitä mieltä, etteivät useasti saa tukea työpaikallansa, on silti korkea vastaus määrään verrattuna. Työntekijöillä pitäisi olla työhyvinvointiin nähden mahdollisuus aina saada apua ja tukea tilanteisiin, jotta välttään mahdollisilta työtaturmilta, sairauksilta, sekä työntekijällä on itsellä helppompaa olla. Tähän tyyppisiin tilanteisiin vaikuttaa myös hyvän perehdytyksen laatu.

5.3 Työturvallisuus

Työturvallisuudesta työntekijöistä 63,6 % olivat vastanneet, että heidän mielestään viimeisen vuoden aikana työturvallisuus on kehittynyt jonkin verran parempaan suuntaan, kun taas vain 18,2 % olivat sitä mieltä, että kehitys on mennyt jonkin verran huonompaan suuntaan. Loput 36,4 % eivät osanneet vastata asiaan.

Työntekijöistä 90,9 % olivat sitä mieltä, että ovat saaneet riittävän perehdytyksen työhönsä, kun taas vain 9,1 % olivat vastanneet, että eivät olleet saaneet tarpeeksi perehdytystä. Vastaus prosenttien suhteen tilanne on siinä määrin hyvä, että suurin osa on sitä mieltä, että on saanut riittävän perehdytyksen, mutta tällaisessa kysymyksessä ihanteellisin tilanne olisi, että kyllä vastaukseen olisi sata prosenttia.

Työpaikalla turvalliseen työskentelyyn myönteisesti olivat vastanneet 81,8 % ja kielteisesti 18,2 %. Vastauksia pystyy vertaamaan ensimmäisen kysymyksen kautta, jolla voidaan päätellä, että ne, jotka olivat vastanneet ensimmäiseen kysymykseen ”en osaa sanoa”, ovat kuitenkin sitä mieltä, että heillä on työpaikallansa turvallista työskennellä.

Työntekijöistä 90,9 % olivat sitä mieltä, että heitä ohjataan työpaikallansa riittävästi turvalliseen työhön, kun taas 9,1 % oli sitä mieltä, että heitä ei ohjata riittävästi. Vaikkakin vain 9,1 % olivat sitä mieltä, ettei heitä ohjata riittävästi, tämä voi vaikuttaa suuresti työntekijän toimintatapaan, joka voi aiheuttaa työtapaturmia ja sairauspoissaoloja työpaikalta. Jokaiselle työntekijälle on tärkeää saada ohjausta työhön, joka on turvallista ja terveellistä edistävää ohjausta.

5.4 Tarkennettu kysely ravintolapäällikölle

Opinnäytetyöhön laadittiin myös tarkentava kysely pikaruokaravintolan ravintolapäällikölle. Ravintolapäällikköä on pyydetty vastaamaan kyselyyn anonyymisti. Tarkentavan kyselyn kysymykset ovat liitetty vielä erikseen liitteenä opinnäytetyön loppuun.

Miten koet työturvallisuuden työpaikallasi ja kuinka sitä edistetään sinun esimiestesi toimesta? Entä miten työturvallisuutta edistetään työpaikallasi sinun työntekijöidesi kanssa?

Työturvallisuus työpaikalla on peruskunnossa, sekä materiaalit ja laitteet ovat myös peruskunnossa. Työnantajat pitävät laitteistot myös kunnostettuna ja huollettuna, sekä mahdollistavat uudet laitteet tarvittaessa. Työnantajat myös lähettävät tasaisin väliajoin muistutuksia vanhoista työturvallisuus asioista, sekä antavat uusista asioista ohjeistuksia tarvittaessa.

Työturvallisuutta yhdessä työntekijöiden kanssa edistetään esimerkiksi työturvallisuus kävelyllä ensimmäisellä työpäivänä, sekä käydään läpi työturvallisuus asiat esimerkiksi laitteiden sammutuksista, sekä niiden turvallisesta käsittelystä. Työturvallisuutta edistetään myös vuosittaisella työturvallisuus kartoituksella yhdessä työntekijöiden kanssa, jotta osataan puuttua asioihin, jos esiintyy puutteita.

Koetko, että sinulle tarjotaan mahdollisuuksia hyvään työturvallisuuteen? Esimerkiksi suojavälineet, asioihin tehdään muutoksia, kaikki ovat mukana työturvallisuuden parantamisessa

Kyllä, työnantajat tarjoavat toimipaikkoihin suojavälineet, joilla turvataan turvallinen työskentelytapa, sekä työntekijöille ohjeistetaan heti suojavälineiden käyttö. Työturvallisuutta parannetaan myös sillä, että toimipaikan vuoropäälliköille järjestetään ensiapu- sekä alkusammutuskoulutus muutaman vuoden välein.

**Koetko, että työturvallisuus on muuttunut korona aikana? Jos on niin miten?
Olisiko mielestäsi voitu tehdä jotain muuta toimen pidettä vielä?**

Työturvallisuus ei ole muuttunut mitenkään huomattavasti. Toimipaikkoihin on lisätty pleksit kassalle, pandemian alettua.

**Mitkä ovat mielestäsi suurimmat riskit työturvallisuuden näkökulmasta työpai-
kallasi?**

Suurimmat riskit ovat liukastuminen, mutta tätä yritetään estää sopivilla työkengillä, sekä hyvällä lattian siisteydellä. Työn aikana myös työturvallisuuden riskeihin kuuluu erilaiset viilto, sekä palovammat. Riskeinä on myös esimerkiksi tavaroiden tip-
pumisvaara, kun hyllystä esimerkiksi otetaan tavaraa ja tavaroita ei ole laitettu hyvin paikalleen. Joissakin siivoustilanteissa myös tikkailta on riskinsä pudota.

**Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät asiat, joihin sinun esimiestesi kuuluisi keskit-
tyä työturvallisuuden näkökulmasta?**

Tärkeimpiä asioita ja lisäyksiä hyvään työturvallisuuteen olisi saada mahdollisimman monelle työntekijälle, jotka työskentelevät toimipaikassa alkusammutus- sekä ensiapukoulutus. Tällä varmistettaisiin, että mahdollisimman moni osaisi auttaa mahdollisissa palo- sekä ensiaputilanteissa. Tärkeää olisi myös joidenkin toimipaikan laitteiden uudistaminen siten, että viilto, sekä palovamma riskit madaltuisivat entisestään.

Työhyvinvointi:

Miten koet työhyvinvoinnin työpaikallasi ja kuinka sitä edistetään sinun esimiestesi toimesta? Entä miten työhyvinvointia edistetään työpaikallasi työntekijöiden kanssa?

Nyt varsinkin pandemian aikana on tullut huomattavasti enemmän painetta, sekä stressiä työhön, joka haastaa omaa työhyvinvointia. Esimiestyölle ei ole annettu riittävästi aikaa hoitamaan työtehtäviä, joka johtaa todella helposti väsymykseen, sekä uupumukseen. Työnantajat pyrkivät mahdollistamaan työporukalle muutaman kerran vuodessa niin sanotut Tyky-päivät, vaikkakin se näin pandemian aikana on ollut paljon haastavampaa. Työnantajilla on työntekijöille myös erilaisia kannustus menetelmiä esimerkiksi e-passi, sekä erilaiset rahalliset bonukset, jotka motivoisi työntekijöitä toimipaikallansa.

Työhyvinvointia edistetään työpaikalla työntekijöiden kanssa rennolla työilmapiirillä, sekä kannustamalla työkavereita. Työpaikalla pyritään välttämään kireää tunnelmaa, sekä antamaan palautteita rakentavasti ja työntekijät otetaan yksilöinä huomioon. Työhyvinvointia pyritään myös edistämään palaverilla, yhteisellä tekemisellä, sekä kuunnellaan työntekijöiden toiveita esimerkiksi työvuoroissa.

Koetko, että sinulle tarjotaan kaikki tarvittavat, jotta työhyvinvointi olisi kunnossa. Esim. tarvittavat lepoajat, työn tasapainoisuus, mahdollisuudet työterveyteen jne.

Koen, että työterveys on hyvässä kunnossa ja työterveys auttaa kaikissa mahdollisissa tilanteissa. Työn tasapainoisuus on hieman haasteellista esimiestyön kannalta, koska esimiehillä ei ole annettu tarpeeksi aikaa hoitaa töitensä työpäivän aikana. Työpäiviin miehitys on ollut liian vähäistä, joka vaikuttaa myös pidemmälle aikavälille. Pandemian aikana tämä on ollut suurin ongelma, koska myös lomautuksiin on jouduttu turvautumaan. Jos miehitys on liian vähäistä, myös tauotuksessa on ollut ongelmia, jotta saisi pidettyä tauon inhimilliseen aikaan esimerkiksi ennen kotiin pääsyä. Tauot ovat kuitenkin aina pidetty ja siihen pyritään aina jatkossakin.

Koetko, että työhyvinvointi on muuttunut koronan aikana? Jos on niin miten?

Kyllä, työtahti on niin sanotusti muuttunut hitaammaksi. Pandemian alussa oli pelkkä TakeAway myynti, joka hidasti myös asiakaspalvelu tilannetta. Koronan vuoksi on ollut myös paljon painetta, stressiä, epätietoisuutta ja epävarmuutta työssä, joka vaikuttaa huomattavasti myös työhyvinvointiin. Jatkuvat muutokset myös aiheuttavat vielä lisäpainetta, sekä stressiä.

Mitkä ovat mielestäsi suurimmat riskit työhyvinvoinnin näkökulmasta työpaikallasi?

Suurimmat riskit tällä hetkellä on työntekijöiden jaksaminen niin sanotusti nyky työrytmissä. Miehitys on ollut jo jonkin aikaa liian vähäistä, joka on erittäin haasteellista huolehtia kaikista työtehtävistä päivän aikana. Esimiehille ei olla annettu työpäivänsä mahdollisuutta hoitaa työtehtäviään, joten joutuvat työpäivän aikana hoitamaan esimiestyönsä muun työn ohella, joka tuo lisää painetta ja stressiä.

Koetko, että pikaruokaravintoloiden uutismyräkkä on vaikuttanut työpaikallasi? Jos on niin miten? Hyvin vai huonosti?

Tuonut pieniä muutoksia työpaikalle, mutta ei siltikään tarpeeksi. Tuntuu, että lähdetty korjailemaan vääriä asioita, eikä oleellisiin asioihin puututa. Uutisten jälkeen vaihtuvuutta on ollut todella paljon ja työntekijöitä on lähtenyt entisestään nopeamilla aikataululla eri töihin, koska muutoksia ei ole tapahtunut. Ovat ehkä huomanneet, että asiat ovat olleet huonommin, kuin on ajatellut ja ajattelee enemmän siltä kannalta, ettei asiat kuuluisi olla näin niin kuin ovat.

Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät asiat, joihin sinun esimiestesi kuuluisi keskittyä työhyvinvoinnin näkökulmasta, jotta teillä olisi terveellinen työpaikka?

Ehdottomasti uudelleen järjestäisi esimiestoimintaa, jolla saataisiin lisää aikaa hoitaa esimiestyöt, sekä puuttua mahdollisimman ajoissa epäkohtiin ja saisi aikaa enemmän pohtia erilaisia ratkaisuja. Myös esimiestoiminnalle olisi tärkeää saada lisää aikaa ja lisätunteja, jotta pystyttäisiin perehdyttämään entistä paremmin työntekijöitä, jotta

heille ei tulisi oloa, ettei heitä ole perehdytetty tarpeeksi. Tämän takia työntekijöille voi tulla myös helposti stressiä, jos kokee olonsa siten, ettei heitä ole perehdytetty tarpeeksi.

6 POHDINTA

Kyselyn tuloksista huomataan, että työhyvinvointi on matalalla, mutta työturvallisuus näyttäisi olevan korkealla. Tulokset vaikuttavat toisiinsa huomattavasti. Olisi hyvin tärkeää, että työhyvinvointi, sekä työturvallisuus olisi tasapainossa, jotta työpaikalla työskentely olisi turvallista ja terveellistä työskentelyä. Kuten jo aikaisemminkin on mainittu, niin Covid-19 pandemialla on ollut suurta vaikutusta siihen, että työturvallisuus on kohdillaan, mutta tuloksien perusteella huomataan, ettei työhyvinvointiin olla panostettu tarpeeksi. Pandemia on jatkunut jo pitkään, joten myös työolot ovat jatkuneet jo jonkin aikaan huonona. Johdossa olisi hyvä tarkastella, että mitkä voisivat olla tärkeitä seikkoja, joihin voisivat puuttua.

Kuitenkin esimiesten tulisi vastausten perusteella tarkastella työhyvinvointia ja siitä, miten työhyvinvointiin voitaisiin vaikuttaa, jotta saataisiin niiden prosentit parempaan suuntaan. Esimerkiksi työhyvinvoinnin kehitys on mennyt huonompaan suuntaan, joidenkin vastaajien mielestä ja fyysisen ja henkisen kuormittavuuden tunne on huomattavan suuri vastaajien kesken. Nämä asiat voisivat olla vaikuttavat tekijät työhyvinvointiin, jos fyysisen kuormittavuuden tunteen saisi alemmas, sekä henkisen kuormittavuuden oireet saataisiin myös matalammalle.

Työhyvinvointia pystytään kunnostamaan monella eritapaa. Esimerkiksi Wellness At Workplace, 21 Cost-effective Wellness Ideas, (Mantracare, 2021) blogi kirjoituksessa kerrotaan useasta eri tavasta, jolla voidaan parantaa työhyvinvointia. Erilaisia tapoja ovat esimerkiksi meditointi, mainostus terveystikkeleista ja uutiskirjeistä, hyvinvointi päivien järjestäminen, hyötyliikunta esimerkiksi pyöräily töihin tai joustavien työaikojen salliminen. Blogi kirjoitus kannustaa työntekijöitä ja työntantajia parantamaan työyhteisön työhyvinvointia.

Tarkentavan kyselyn perusteella nähdään enemmän ravintolapäällikön näkökulmaa asioihin. Kuten työntekijöidenkin kyselyssä niin myös tarkentavassa kyselyssä nähdään, että työturvallisuus on kunnossa ja siihen on panostettu paljon enemmän mitä työhyvinvointiin. Vastauksista tulee ilmi, että esimiestyölle ei anneta riittävästi aikaa, joka aiheuttaa työpisteen esimiehille stressiä ja painetta. Liian vähäisessä esimiestyössä on hankala perehdyttää riittävän hyvin uusia työntekijöitä, sekä ohjeistaa myös vanhoja työntekijöitä tarvittaessa. Kyselyssä tulee ilmi myös, että vaihtuvuus on noussut huomattavasti ja työntekijöitä on lähtenyt entistä enemmän toisiin työpaikkoihin. Utiskohu on siis selvästi vaikuttanut vaihtuvuuteen ja ehkä vaihtuvuudella saadaan johtoon enemmän kuvaa siitä, ettei työntekijät ole vielä tyytyväisiä muutoksiin ja mitä kauemmin johto pitkittää muutoksia niin työntekijöitä lähtee vain entistä enemmän, joka tuo myöhemmin vielä enemmän ongelmia työpaikoilla.

Tarkentavan kyselyn perusteella mielestäni olisi nyt erittäin tärkeää, että annettaisiin esimiehille tarvittavat ajat työpäiviin, jotta saisivat hoidettua esimiestyönsä. Myös pidemmälle aikavälille esimiehille annetut tunnit ovat pelkästään ”voittoa” yritykselle. Mikäli esimiehille annetaan mahdollisuus hoitaa työtehtävänsä hyvällä ajalla, he pystyvät esimerkiksi perehdyttämään työntekijöitensä paremmin.

Pandemia ajaa vielä vuonna 2022 yhä enemmän yrityksiä myynnillisesti huonompaan suuntaan, joten nyt olisi erittäin tärkeää tehdä muutoksia työntekijöiden työoloihin, sekä mahdollistaa muutoksia, jotta työntekijät pysyisivät työssään ja olisivat tyytyväisiä työoloihin, sekä eivät tuntisi jatkuvaa stressiä tai painetta työstään. Liiallinen stressi ja paine aiheuttaa todella helposti esimiehille ja myös työntekijöille väsymystä ja uupumusta, joka pahimmassa tapauksessa johtaa myös burnoutiin ja sairauspoissaoloihin. Näin on myös tapahtunut jo useammassa eri työpisteessä, joten johdon pitäisi enemmän miettiä mistä tämä voisi johtua, sekä kuunnella enemmän ehkä työntekijöitä ja tehdä muutoksia enemmän. Vaikkakin ei olisi pysyvää muutosta tulossa, olisi helpotus pelkästään myös siten, että muutoksia voitaisiin ottaa kokeiluun esimerkiksi kuukaudeksi ja katsoa kuukauden ajalta, miten työolot ovat muuttuneet ja olisiko näitä muutoksia mahdollista myös jatkaa.

LÄHTEET

Haavisto J. (2020). Haettu 8.12.2021 osoitteesta

<https://www.aava.fi/index.php/artikkeli/huono-tyoilmapiiri-mita-voin-tehda-ja-miten-tyoterveys-auttaa>

Hyttinen, M. & Korte, A. (2019) Työoikeuden Perusteet: Oppikirja. Haettu 10.9.2021 osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/book/9789528009566>

Koronatilastot. (2021). Haettu 05.11.2021 osoitteesta <https://www.koronatilastot.fi/fi/>

Laaksonen N. (2017). Työhyvinvointi on kokemus, Haettu 25.10.2021 osoitteesta <https://esseepankki.proakatemia.fi/tyohyvinvointi-on-kokemus/>

Raudas Aki, Björn Markku ja Hämäläinen Juha. Hotelli ja ravintolan työturvallisuus. 2. uudistettu painos 2011. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. viitattu 20.9.2021 https://ttk.fi/files/5618/Hotellin_ja_ravintola_tyoturvaluisuus.pdf

Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. (2013). Pääasia. Organisaation psykologinen pääoma.

Palvelualojen ammattiliitto (2021). Haettu 30.11.2021 osoitteesta <https://www.pam.fi/>

Sairausvakuutuslaki 1224/2004. Haettu 5.12.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>

Sibakov, Helsingin Sanomat (2021). Haettu 18.11.2021 osoitteesta <https://www.hs.fi/talous/art-2000008216141.html>

Simran, Wellness At Workplace, 21 Cost-Effective Wellness Ideas (2021) Haettu 17.3.2022 osoitteesta <https://mantracare.org/employee-wellness/wellness-at-workplace/>

Terveystalo (2021). Haettu 09.09.2021 osoitteesta

<https://www.terveystalo.com/>

Työaikalaki 872/2019. Haettu 5.12.2021 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsuojelun valvontalaki 44/2006. Haettu 5.12.2021 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Työsuojelu (2021). Haettu 16.9.2021, osoitteesta <https://www.tyosuoja.fi>

Työterveyslaitos (2021). Haettu 8.12.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Haettu 5.12.2021 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuskeskus (2021). Haettu 9.9.2021 osoitteesta <https://www.ttk.fi>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 13.9.2021 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työhyvinvointi.

Ensimmäiseksi kysymykset kohdistuvat työnhyvinvointiin. Työnhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työnhyvinvoinnin luo työntekijä yhdessä työnantajan kanssa.

1. Arvioi työhyvinvoinnin kehitystä työpaikallasi viimeisen vuoden aikana. Onko kehitys...
 - mennyt selvästi huonompaan suuntaan
 - mennyt jonkin verran huonompaan suuntaan
 - en osaa sanoa
 - mennyt jonkin verran parempaan suuntaan
 - mennyt selvästi parempaan suuntaan
2. Fyysisen kuormittavuuden oireita on lihasväsymys, -särky, tai -kipu. Fyysisen kuormittavuuden oireisiin kuuluvat myös uupumus ja väsymys. Oletko mielestäsi kokenut työpaikallasi työskentelyn fyysisesti kuormittavaksi? (3= En osaa sanoa)
En koskaan 1–2–3–4–5 Lähes joka vuorossa
3. Henkisiä kuormittavuuden oireita ovat tarkkuuden ja keskittymiskyvyn heikkeneminen, työtahdin hidastuminen, virhesuoritukset tai somaattiset oireet, kuten päänsärky. Oletko kokenut työpaikallasi työskentelyn henkisesti kuormittavaksi? (3 = En osaa sanoa)
En koskaan 1–2–3–4–5 Lähes joka vuorossa
4. Koetko, että poikkeusolot ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi siten, että ne ovat vaikuttaneet työnteokoosi?
 - Kyllä
 - Ei
5. Jos vastasit kyllä, kerro miten
6. Koetko, että saat työpaikallasi tukea hankalissa ja vaikeissa tilanteissa) (3= En osaa sanoa)
En lainkaan 1–2–3–4–5 Erittäin paljon

Työturvallisuus:

Työturvallisuus on sitä, että työpaikalla fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Työturvallisuutta toteutetaan työsuojelun avulla ja toimintaa ohjaavat mm. työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki.

1. Arvioi työturvallisuuden kehitystä työpaikallasi viimeisen vuoden aikana.
Onko kehitys...
 - mennyt selvästi huonompaan suuntaan
 - mennyt jonkin verran huonompaan suuntaan
 - En osaa sanoa
 - mennyt jonkin verran parempaan suuntaan
 - mennyt selvästi parempaan suuntaan

2. Koetko, että olet saanut riittävän perehdytyksen työhösi?
 - Kyllä
 - En

3. Koetko, että työpaikallasi on turvallista työskennellä?
 - Kyllä
 - En

4. Koetko, että sinua ohjataan työpaikallasi riittävästi turvalliseen työskente-
lyyn?
 - Kyllä
 - En

Tähän saat antaa palautetta kyselystä tai kertoa jotain mikä on mielestäsi jäänyt kyse-
lystä pois. Vastaus on valinnainen:

Tarkentava kysely ravintolapäällikölle

Työturvallisuus:

1. Miten koet työturvallisuuden työpaikallasi ja kuinka sitä edistetään sinun esimiestesi toimesta?
Entä miten työturvallisuutta edistetään työpaikallasi sinun työntekijöidesi kanssa?
2. Koetko, että sinulle tarjotaan mahdollisuuksia hyvään työturvallisuuteen? Esimerkiksi suojavälineet, asioihin tehdään muutoksia, kaikki ovat mukana työturvallisuuden parantamisessa
3. Koetko, että työturvallisuus on muuttunut koronan aikana? Jos on niin miten? Olisiko mielestäsi voitu tehdä jotain muuta toimen pidettä vielä?
4. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat riskit työturvallisuuden näkökulmasta työpaikallasi?
5. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät asiat, joihin sinun esimiestesi kuuluisi keskittyä työturvallisuuden näkökulmasta?

Työhyvinvointi:

1. Miten koet työhyvinvoinnin työpaikallasi ja kuinka sitä edistetään sinun esimiestesi toimesta?
Entä miten työhyvinvointia edistetään työpaikallasi työntekijöiden kanssa?
2. Koetko, että sinulle tarjotaan kaikki tarvittavat, jotta työhyvinvointi olisi kunnossa? Esimerkiksi tarvittavat lepoajat, työn tasapainoisuus, mahdollisuudet työterveyteen jne.
3. Koetko, että työhyvinvointi on muuttunut koronan aikana? Jos on niin miten?
4. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat riskit työhyvinvoinnin näkökulmasta työpaikallasi?
5. Koetko, että pikaruokaravintoloiden uutismyräkki on vaikuttanut työpaikallasi? Jos on niin miten? Hyvin vai huonosti?

6. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät asiat, joihin sinun esimiestesi kuuluisi keskittyä työhyvinvoinnin näkökulmasta, jotta teillä olisi terveellinen työpaikka?