



# Tampereen ravintola-alan työntekijöiden fyysinen työhyvinvointi

Essi Eskelinen

OPINNÄYTETYÖ  
Marraskuu 2023

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

ESKELINEN, ESSI:

Tampereen ravintola-alan työntekijöiden fyysinen työhyvinvointi

Opinnäytetyö 36 sivua, joista liitteitä 6 sivua  
Marraskuu 2023

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Tampereen ravintola-alan työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia. Työhyvinvointi käsitteenä on todella laaja, joten aihe rajattiin kirjoittajan oman mielenkiinnon mukaan fyysiseen työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli tutkimuksen avulla selvittää vastaajien fyysisen työhyvinvoinnin tila sekä työpaikan ongelmakohdat, jotka vaikuttavat heikentävästi työntekijöiden fyysiseen hyvinvointiin. Tarkoituksena oli myös tutkimustulosten perusteella pohtia mahdollisia parannuskeinoja, mitä työpaikoilla voitaisiin tehdä parantaakseen yksilöiden fyysistä hyvinvointia.

Opinnäytetyön teoriaviitekehyksessä käsitellään ravintola-alan toimintaa ja toimialaa lukuina sekä työhyvinvointia eri näkökulmista. Tutkimus toteutettiin anonyymikyselyn avulla, ja tutkimukseen saatiin 62 vastaajaa. Tutkimus suoritettiin vuoden 2023 syys-lokakuun aikana. Tutkimusprosessi eteni suunnitelman mukaan ja konkreettisia parannuskeinoja löydettiin vastausten perusteella, joka täytti tutkimustavoitteen.

Tutkimuksen avulla selvisi, että suurin osa vastaajista kokee fyysisen työhyvinvointinsa olevan heikko. Tähän syyksi paljastui alalla vallitseva työvoimapula, kiire, lyhyet palautumisajat sekä epäergonomiset työtilat ja -laitteet. Vastaajat kokivat, että työn epäergonomisuuden vuoksi he ovat kokeneet pitkittyneitä fyysisiä oireita esimerkiksi unettomuutta, lihasjumeja ja ärtyneisyyttä. Konkreettisilla muutoksilla saataisiin muokattua työtiloja ergonomisemmiksi ja näin yksilöiden fyysinen hyvinvointi hieman paremmaksi.

---

Asiasanat: ravintola-ala, työhyvinvointi, fyysinen työhyvinvointi

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Hospitality Management

ESKELINEN, ESSI:  
The Physical Well-being of Restaurant Industry Employees in Tampere

Bachelor's thesis 36 pages, appendices 6 pages  
November 2023

---

This thesis aimed to investigate the physical well-being of restaurant industry employees in Tampere. Given the broad nature of workplace well-being, the focus of this study was specifically on the author's interest in physical well-being. The study's purpose was to evaluate the physical well-being of the respondents and identify the workplace issues negatively affecting their physical well-being. Additionally, the goal was to explore potential improvements based on the research findings to enhance the individuals' physical well-being.

The theoretical framework of the thesis encompassed the restaurant industry, operational statistics, and various perspectives on well-being. The research involved an anonymous survey with 62 participants and was conducted during September and October of 2023. The research process proceeded as planned, leading to concrete improvement suggestions that aligned with the research objectives.

The findings from the research showed that a significant portion of respondents perceived their physical well-being as poor. The factors contributing to this included labor shortages in the industry, high workloads, inadequate recovery times, and non-ergonomic workspaces and equipment. The respondents reported experiencing prolonged physical symptoms, such as insomnia, muscle tension, and irritability, attributed to ergonomic issues at work. Implementing practical changes to create more ergonomic workspaces could partially enhance the individuals' physical well-being.

---

Key words: restaurant industry, physical well-being at work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TAVOITE JA TARKOITUS, AIEMPAA TUTKIMUSTYÖTÄ .....	6
	2.1 Tavoite ja Tarkoitus .....	6
	2.2 Aiempaa tutkimustyötä .....	6
3	RAVINTOLA-ALA .....	8
	3.1 Toiminta .....	8
	3.2 Toimiala lukuina .....	9
4	TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT .....	10
	4.1 Työhyvinvointi .....	10
	4.2 Fyysinen työhyvinvointi .....	11
	4.3 Yksilö, organisaatio, yhteiskunta .....	11
	4.4 Työhyvinvoinnin portaat .....	12
	4.5 Työsuojelu ja lainsäädäntö Suomessa .....	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET .....	16
	5.1 Menetelmä .....	16
	5.2 Kohderyhmä ja kyselyn jakoalusta .....	16
	5.3 Tutkimusprosessi .....	17
	5.4 Kysymykset ja vastaukset .....	18
	5.5 Analysointi ja kehitysehdotukset .....	26
6	POHDINTA .....	28
	LÄHTEET .....	29
	LIITTEET .....	31
	Liite 1. Tutkimuksen kysymyksen 6 vastaukset .....	31
	Liite 2. Tutkimuksen kysymyksen 10 vastaukset. ....	33
	Liite 3. Tutkimuksen kommentti- / palautekysymyksen vastaukset .....	35

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö sisältää tutkimuksen Tampereen ravintola-alan työntekijöiden fyysisestä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on todella laaja aihe ja koskettaa kaikkia työssäkäyviä, alasta riippumatta. Tämä opinnäytetyön teoria ja tutkimus rajaa työhyvinvoinnin fyysiseen työhyvinvointiin ja kohderyhmä tutkimukselle on Tampereella työskentelevät ravintola-alan työntekijät. Opinnäytetyön tavoitteena on perehtyä fyysiseen työhyvinvointiin ja selvittää, minkälainen kohderyhmän tämänhetkinen fyysisen työhyvinvoinnin tila on. Teorian ja tutkimuksen pohjalta on tarkoitus pohtia keinoja, joilla parantaa fyysistä työhyvinvointia ravintola-alalla.

Työhyvinvointi aiheena valikoitui kirjoittajan omasta mielenkiinnosta aihetta kohtaan. Työhyvinvoinnin ollessaan aiheena todella laaja, rajaus fyysiseen työhyvinvointiin mahdollistaa aiheen syvemmän tarkastelun tässä tutkimustyössä. Opinnäytetyötä ohjaavia kysymyksiä ovat, mikä on yleinen fyysisen hyvinvoinnin taso ravintola-alan työntekijöillä, miten yksilöiden fyysinen työhyvinvointi huomioidaan työpaikalla ja mitä konkreettisia tekoja voitaisiin tehdä parantaakseen työoloja.

Opinnäytetyö sisältää sekä yleisesti työhyvinvoinnista että rajatusti fyysisestä työhyvinvoinnista teoriaa. Työssä perehdytään ravintola-alaan sekä sen toimintaan lukujen avulla. Teoriaviitekehityksessä syvennytään aiheeseen eri näkökulmin. Teorian pohjalta lähestytään tutkimusta tutkimusprosessin avulla, jonka jälkeen analysoidaan tuloksia ja pohditaan mahdollisia parannusehdotuksia.

## **2 TAVOITE JA TARKOITUS, AIEMPAA TUTKIMUSTYÖTÄ**

### **2.1 Tavoite ja Tarkoitus**

Tämän opinnäytetyön tavoite on tutkia Tampereella työskentelevien ravintola-alan työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia. Tutkimustuloksen perusteella on tarkoitus löytää parannusehdotuksia, miten parantaa työoloja ja sitä kautta vaikuttaa parantavasti fyysisesti työhyvinvointiin. Tutkimuksen kohderyhmä rajataan pääsääntöisesti ruokaravintoloissa, kahviloissa sekä anniskeluravintoissa työskenteleviin. Tutkimuksella ei ole toimeksiantajaa vaan työtä johtaa tukijan oma mielenkiinto aiheeseen. Tutkimus suoritetaan suljetussa yhteisöpalvelu Facebookin ryhmässä, jossa on jäseninä Tampereella työskenteleviä ravintola-alan työntekijöitä.

Opinnäytetyön tutkimus tuo esille tämänhetkistä tilannetta fyysisestä työhyvinvoinnista. Sen avulla voidaan muodostaa mahdollisia parannuskeinoja tulevaisuutta varten. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja tärkeä. Fyysisen työhyvinvoinnin tutkiminen säännöllisesti mahdollistaa työolojen jatkuvan parantumisen. Tutkimuksen tavoite on saada vastaajat pohtimaan omia työoloja ja omalla työpaikalla toteutuvia tai toteutumattomia ergonomisia ja lainsäädännöllisiä työtapoja yksityiskohtaisten kysymysten avulla.

### **2.2 Aiempaa tutkimustyötä**

Työhyvinvoinnin koskettaessa kaikkia työssäkäyviä voidaan olettaa, että aihetta on tutkittu pitkään ja useiden tutkimusten avulla. Tutkimustyötä ravintola-alalta kohdennettuna Tampereen seudulle ja rajaamalla työhyvinvoinnin fyysiseen työhyvinvointiin ei juuri ole. Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä ja julkaisuja tallentavasta kokotekstitietokanta Theseuksesta löytyi useita opinnäytetöitä, joissa on osana tutkimustyö. Opinnäytetöistä löytyi myös Tampereen alueen ravintolatyöntekijöihin ja heidän työhyvinvointiinsa kohdistuvaa tutkimusta. Osissa tutkimuksista on toimeksiantajana Tampereella toimiva ravintola-alan yritys, ja tutkimukset on kohdistettu tiettyihin toimipisteisiin.

Vuonna 2023 Työterveyslaitoksen teettämän tutkimushankkeen tavoitteena oli päivittää tietoa yksityisten palvelualojen työhyvinvoinnista 2020-luvulla (Lindström, Turunen, Remes & Pehkonen 2023). Tutkimushanke kartoitti työhyvinvoinnin ja osaamisen nykytilaa, palvelualojen ammattilaisuuteen liitettyjä merkityksiä eri medioissa ja alojen työkykyjohtamista. Tutkimuksen vastaaja määrä kohosi yli 1200 vastaajaan. Tutkimuksesta selvisi, että jopa 55 prosentilla vastaajista on ollut aikeita vaihtaa työpaikkaa. Vaihtoaikaisiin olivat yhteydessä perhdytyksen laatuun, esihenkilön vähäiseen tukeen, epäoikeudenmukaisuuteen tai epätasa-arvoiseen kohteluun esihenkilön suunnalta. Myös huono ilmapiiri töissä vaikutti kielteisesti työoloihin. Tutkimushankkeen tuloksista selvisi kiireen, vuoro-työn ja työaikojen joustamisen tarpeen lisääntyminen. Lisäksi työaikoihin ei pysytä enää vaikuttamaan niin paljon verrattuna entiseen. Vastaajat kokivat työn fyysisen ja henkisen rasituksen kasvaneen, joka osaltaan johtuu suuresta työvoimapulasta sekä henkilöstön vaihtuvuudesta. (Lindström ym. 2023.)

Lindström ym. (2023) mukaan tulokset antavat pohdittavaa työhyvinvoinnin laadusta sekä alan arvostuksesta. Työn arvostus työntekijöiden keskuudessa on tullut ylpeydestä raskaassa työssä pärjäämisestä. Työhyvinvoinnin kustannuksella ei kuitenkaan olisi hyvä nostaa alan työntekijöiden arvostusta, sillä se ei ole kestävä ja hyvän työhyvinvoinnin perusta. Työyhteisöjen vahva kyky varautua tuleviin muutoksiin, ennakoita haasteita ja tukea yhteistä oppimista riippuu olennaisesti työhyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä. Näitä elementtejä huolehtimalla luodaan perusta työyhteisöille ja yksittäisille työntekijöille menestykselle tulevaisuudelle, jossa haasteisiin vastataan yhdessä ja oppiminen on jatkuvaa. (Lindström ym. 2023.)

### 3 RAVINTOLA-ALA

#### 3.1 Toiminta

Ravintola-ala on palveluliiketoimintaa ja näin ollen osa suurta palvelun toimialaa. Palvelutapahtumassa on aina kyse asiakkaasta, hänen tarpeidensa täyttämisestä ja auttamisesta. Yritys lähtökohtaisesti tarjoaa sitä, mitä asiakas tarvitsee, esimerkiksi ruokaa nälkäänsä tai paikan, missä tavata muita ihmisiä. Palveluun itsessään sisältyy tiettyjä piirteitä, jotka pätevät lähes kaikkeen palveluun. Yleisimpiä piirteitä ovat muun muassa palvelun olevan aineetonta ja henkilökohtaista, palvelu on toimintaa ja sitä kulutetaan samanaikaisesti kuin sitä tuotetaan. (Eräsalo 2011.)

Ravintola-alan työntekijä voi työskennellä ravintolan keittiö- ja salipuolen tehtävissä. Ravintolatyöntekijät osallistuvat ruoan tai juoman valmistukseen, jakeluun ja myyntiin sekä huolehtii ravintolatilojen ja laitteiden puhdistuksesta. Tyypillisiä työpaikkoja ovat ruokaravintolat, kahvilat, anniskeluravintolat ja yökerhot. Työtehtävät usein vaativat asiakaspalveluhenkisyttä, ripeää työskentelyotetta, joustavuutta ja paineensietokykyä. Työ on usein raskasta seisomatyötä, jossa käytetään apuna isoja ja pieniä laitteita. (Työmarkkinatori 2020.)

Eräsalo (2011) pitää palvelutyötä asiantuntijatehtävänä, ja jokaisen palvelutyössä olevan tulisi ymmärtää tämä. Palvelun asiantuntijan tulisi yrityksen tuotteiden ja palveluiden lisäksi ymmärtää oma roolinsa palvelutapahtumassa. Palvelussa kokonaisuutena voidaan nähdä vuorovaikutusta, myyntiä ja markkinointia, ja näiden kaikkien hyvästä toteutuksesta täytyy palvelun asiantuntijan pitää huoli. Vuorovaikutus voidaan hoitaa joko kasvokkain tai esimerkiksi puhelimitse, mutta vuorovaikutus on silti osa palvelukokonaisuutta ja vaikuttaa asiakkaan käsitykseen yrityksestä ja sen palvelusta. Palvelun myynti -näkökulma saadaan kokonaisvaltaiseksi, kun nähdään myös suositteluvamynti. Myynti ei ole pelkästään sitä, että myydään asiakkaalle tuote, jota hän pyytää. (Eräsalo 2011.) Markkinointi palvelun yhteydessä niin sanottu ”suusta suuhun kulkeva markkinointi” on Eräsalon (2011) mukaan yksi tehokkaimmista markkinoinnin keinoista. Hyvän



palvelukokemuksen saanut asiakas palaa uudelleen. Ravintola-alan työntekijä yksilönä onkin isossa roolissa yrityksen menestyksessä.

### 3.2 Toimiala lukuina

Tilastokeskuksen (n.d.) verkkosivuilla selitetään, kuinka kukin toimiala määritellään ja tilastoidaan käyttämällä eurooppalaista toimialaluokitusta. Tämä luokitus perustuu vuoteen 2008 tehtyyn TOOL 2008 -luokitukseen. (Tilastokeskus n.d.) Jokainen yritys määrittää oman toimialansa luokituksen perusteella ja toimittaa liikevaihtoon ja henkilöstömääriin liittyviä tietoja Tilastokeskukselle. Tilastokeskus seuraa elinkeinoelämää eri toimialoilla sekä valtakunnallisesti että alueellisesti. Esimerkiksi lounasravintolat luokitellaan toimialaluokituksessa ravitsemistoiminnaksi, joka on osa majoitus- ja ravitsemistoimintaa. Ravitsemistoiminnan koodin numero on 56, ja tilastokeskuksen määritelmän mukaisesti siihen kuuluu: ” – välittömästi nautittavaksi tarkoitettujen aterioiden ja juomien tarjoilu ravintoloissa, itsepalvelu- ja noutoravintoloissa, pikaruokan myyntipisteissä ja muissa sen kaltaisissa, joissa yleensä asiakaspaikkoja. ” (Tilastokeskus n.d.)

Palvelusektori, mukaan lukien ravitsemisala, edustaa tärkeää taloudellista toimintaa Suomessa. Vuonna 2020 Suomessa toimi noin 10 000 yritystä, jotka kuuluivat ravitsemisalan (toimialanumero 56) alle. (Ruokatieto 2023.) Näillä yrityksillä oli yhteensä noin 14 000 eri toimipaikkaa (Mara 2023). Suomessa vuonna 2022 majoitus- ja ravitsemistoiminta työllisti noin 100 000 henkeä (Ruokatieto 2023). Toimiala on työllistäjänä suhteellisen suuri Suomessa, joten työtilanteella ja työntekijöiden hyvinvoinnilla on yhteiskunnallistakin merkitystä.

## 4 TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT

### 4.1 Työhyvinvointi

Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila on terveyden määritelmä. Asiantuntijoiden mukaan asia on kokonaisvaltainen ja terveys -käsitteeseen liitetään myös henkistä näkökulmaa. WHO:n terveystermi sopii samankaltaisilta piirteiltään myös työhyvinvoinnin käsitteen määritelmään. Työhyvinvoinnissa ei vain keskitytä epäkohtiin puuttumista, vaan työhyvinvointi on samalla tavalla kokonaisvaltainen ilmiö. Työhyvinvointi määritellään työterveyslaitoksen mukaan seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisesti, terveyttä edistävissä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” (Virolainen 2012.) Työhyvinvointi voidaan ymmärtää myös yksilötasolla ilmenevä kokemuksena tai lopputulemana (Tarkkonen 2012,13). Tarkkosen (2012) mukaan kokemuksen syntymiseen ja ylläpitoon vaikuttaa saman- tai eriaikaisesti monta työorganisaatioon, lähityöyhteisöön, fyysiseen työympäristöön, työhön ja yksilöön itseensä liittyvää tekijää. Yksilö- ja tilannekohtainen vaihtelu vaikuttaa työhyvinvointiin tehden siitä jatkuvasti muuttuvan. (Tarkkonen 2012, 13.) Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toiminta ja johtaminen, ilmapiiri, työ sekä työntekijän kokemus. Tärkeintä työhyvinvoinnin kehittämisessä on varmistaa jokapäiväisen työn sujuminen, virkistyspäivät toimivat hyvänä lisänä. (Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvoinnin mittaaminen ja sen kehittäminen on tärkeää, eikä sen tärkeyttä voida kiistää. Mannermaan (2022) mukaan työhyvinvoinnin kehittämisessä keskeistä on oivaltaa, että kyse on arjen työn sujuvoittamisen kehittämistä. Työpäikällä jokaisen yksilön toiminta, työyhteisön toimivuus sekä hyvän johtamisen yhteistyö on edellytys kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämiseen (Mannermaa 2022). Sujuvaa työtä mahdollistaa johdon sitoutuminen kehitykseen, henkilöstölähtöisyys, kaikkien osallistaminen, pienet ja konkreettiset tavoitteet, avoin vuoro vaikutus sekä riittävät resurssit ja aika (Mannermaa 2022).

## 4.2 Fyysinen työhyvinvointi

Sekä fyysinen, psyykinen, sosiaalinen että henkinen hyvinvointi kuuluu työhyvinvointiin. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toinen toisiinsa esimerkiksi psyykinen stressi voi heijastua helposti fyysiseen terveyteen sairastumisen muodossa. Fyysinen työhyvinvointi on hyvin näkyvä ja tärkeä osa työhyvinvointia. Fyysisen työhyvinvoinnin kuntoon vaikuttaa muun muassa fyysiset työolosuhteet, ergonomiset ratkaisut kuten työasennot tai työkengät sekä työn fyysisen kuormituksen. Myös työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet liittyvät fyysisiin työolosuhteisiin. Työn fyysiset olosuhteet eroavat erilaisissa työtehtävissä. Esimerkiksi toimistotyössä työskentelevillä fyysinen kuormitus on erilaista kuin fyysistä työtä tekevillä. Suositeltavaa onkin, että kehon kuormitusta muutetaan niin, että rasitus ei ole yksipuolista työtehtävästä riippumatta. Toimistotyöntekijällä rasitusta voidaan vähentää esimerkiksi erilaisilla työtuoleilla tai tietokoneen hiirillä ja fyysistä työtä tekevälle erilaiset työkengät voivat vähentää kehon kuormitusta. Kaikille sopivia keinoja fyysisten työolojen parantamiseen löytyy myös, joista tauot ovat hyvä esimerkki. (Virolainen 2012.)

Kehusmaan (2010, 37–39) mukaan työhyvinvointiasioissa fyysinen kunto on yksi konkreettisimpia ja helpoimmin lähestyttävistä asioista. Fyysistä kuntoa pystytään arvioimaan ja mittaamaan monin eri tavoin. Eri mittauksien keinoin pystytään asettamaan tavoitteita ja etenemistä pystytään mittaamaan. Fyysisen työhyvinvoinnin parantamiseen tarvitaan kuitenkin sekä yksilön että organisaation yhteistyötä. Vapaa-ajan liikkumiseen tai kehon huoltamiseen voidaan jakaa liikuntaseteleitä organisaation puolesta, yksilön vastuulla on kuitenkin niiden käyttäminen. Organisaatio voi hankkia työpaikalle ergonomista työtä edistäviä apuvälineitä, mutta yksilön vastuu on työskennellä ergonomisesti. Hyvän fyysisen työhyvinvoinnin ylläpitoon tarvitaan sekä yksilön terveellisiä elämäntapoja että organisaation toiminnan kehittämistä. (Kehusmaa 2010, 37–39.)

## 4.3 Yksilö, organisaatio, yhteiskunta

Kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin edistäminen jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunta on tärkeässä osassa luomassa puitteita ja

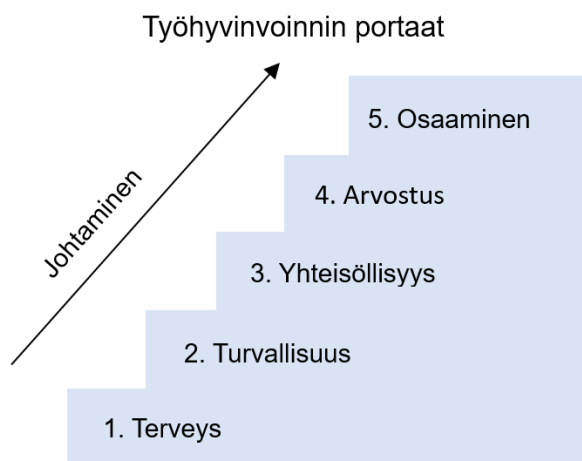
mahdollisuuksia sekä tukemassa organisaatiota että yksilöä. Yhteiskunnan tehtävä työhyvinvoinnin parissa on säätää lakeja ja tukea toimintaa, jolla edistetään yksilöiden terveyttä, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaatioiden vastuulla on pitää huolta työpaikan turvallisuudesta, noudattaa työntekoa koskevia lainsäädäntöjä sekä olla mukana luomassa turvallista ja miellyttävää työskentelyilmapiiriä. Yksilö vastaa työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta sekä myös omista elintavoistaan, jotka heijastuvat väistämättä työhyvinvointiin. (Virolainen 2012.)

Launonen (2021, 15–19) pohtii kirjassaan työn merkitystä yksilölle ja sitä kautta yhteisölle ja yhteiskunnalle. Launonen (2021, 15–19) jakaa ihmisen arkielämän karkeasti kolmeen yhtä suureen osaan, jotka voidaan nimetä seuraavasti: työ, vapaa-aika ja uni. Työn viedessä noin suuren osan päivän, viikkojen, kuukausien ja vuosien ajasta olisi sen hyvä olla mielekästä, sillä se vaikuttaa pitkällä aikavälillä elämänlaatuun. Työn mielekkyyteen liittyy henkilökohtaisen kokemuksen ja arvion lisäksi myös yhteisöllinen tekijä. Mielekkäällä työllä on myös suurempi yhteiskunnallinen vaikutus. Mielekäs työ vahvistaa työntekijöiden motivaatiota työtä kohtaan parantaen työkokemusta ja mahdollisesti ratkaisten useita työelämään liittyviä haasteita. (Launonen 2021, 15–19.)

#### **4.4 Työhyvinvoinnin portaat**

Työhyvinvoinnin portaat -malli (kuva 1) on tarkoitettu työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen, kestävään kehittämiseen tarkasteluun. Ihmisen perustarpeet ovat tämän mallin perustana. Perustarpeisiin kuuluvat psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Näiden tarpeiden tyydyttäminen työssä ja ylipäätään elämässä ovat edellytys kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille, ja täten myös fyysiselle työhyvinvoinnille. Yksilön myönteiset vaikutukset heijastuvat koko organisaatioon. Realistiset tavoitteet ja pienet edistysaskeleet ovat hyviä työhyvinvointitoiminnan parantamisessa. Hyvin laadittu työhyvinvointisuunnitelma tukee koko työyhteisöä saavuttamaan yhteisesti määritellyn päämäärän. (Työturvallisuuskeskus n.d.) Vaikka työ-

hyvinvoinnin portaat- malli on suunniteltu kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantamiseen, voidaan sitä käyttää välineenä myös pelkästään fyysisen työhyvinvoinnin tarkasteluun ja parantamiseen.



KUVA 1. Työturvallisuuskeskuksen laatiman työhyvinvoinnin portaat -malli.

Työhyvinvoinnin ydin on työssä. Johto ja esimiehet yhdessä työntekijöiden kanssa muodostavat työorganisaation. Tämä työorganisaatio kokonaisuudessaan muodostaa työpaikan työhyvinvointijärjestelmän. Työorganisaatio yhdessä työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon kanssa toimivat yhdessä ja erikseen tukena, asiantuntijoina, kehittäjinä ja herättelijöinä. Jokaisella työpaikalla työhyvinvointisuunnitelman laatiminen lähtee työpaikan omista lähtökohdista ja perustana toimii työpaikalla tehty nykytilan arviointi. (Rauramo 2009.)

Askeleet muodostuvat seuraavista osa-alueista: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Mallin mukaan kaikki lähtee henkilökohtaisesta hyvinvoinnista. Tätä askelta organisaatio voi tukea asettamalla työnkuormitusta oikeanlaiseksi, ja edistää yksilön hyvinvointia erilaisin keinoin. Turvallisuudesta päävastuu on organisaatiolla, mutta yksilönvastuu on noudattaa organisaation asettamia määräyksiä. Organisaation tuki, työolot, tapaturmien seuranta ja esimerkiksi työsuhteen vakiinnuttaminen liittyvät turvallisuuteen. (Rauramo 2009.) Hyvä yhteisöllisyys muodostaa tiiviin työryhmän ja luo yksilöille yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteisöllisyyden avainasemassa ovat esihenkilöt ja heidän johta-

mistaitonsa. Työyhteisössä jokaisen täytyy kokea hyväksyntää ja oikeudenmukaista kommunikaatiota. (Ritola & Kallio 2023.) Arvostus on porrasmallissa neljäntenä. Yksilön tasolla arvostus näkyy vastuun kantamisena, oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena käytöksenä sekä työpaikan arvoihin sitoutumisena (Rauramo 2009). Työorganisaatio voi osoittaa arvostustaan erilaisten lahjojen ja kunnianosoitusten avulla sekä kehittämällä toimintaa huomioiden yksilöiden tarpeet. Portaan viimeinen askel käsittelee osaamista. Organisaatio voi antaa yksilöille mahdollisuuden toteuttaa itseään esimerkiksi erilaisten vastuutehtävien tai kehittämistehtävien avulla. (Rauramo 2009.) Tämä vaatii hyvää kommunikaatiota ja sitoutumista molemmilta osapuolilta.

#### **4.5 Työsuojelu ja lainsäädäntö Suomessa**

Suomessa laaja lainsäädäntö edistää työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Työsuojeluviranomaiset vaikuttavat työpaikkojen olosuhteisiin erilaisilla säädöksillä ja valvoo niiden noudattamista. Työehdot sekä työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden suojelu ovat avain asemassa työsuojelulainsäädännössä. Työsuojeluviranomaiset valvovat myös yhdenvertaisuuslain ja tilaajavastuulain noudattamista ja työelämässä toteutuvaa tietosuojaa. Työturvallisuutta edistävät myös erilliset turvallisuusvaatimukset, mitkä on säädetty työssä käytettäville koneille, laitteille, kemikaaleille sekä muille tuotteille. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.) Sosiaali- ja terveysministerin (n.d.) verkkosivuilta käy ilmi, että suurin osa Suomen uudesta työsuojelulainsäädännöstä perustuu Euroopan unionin lainsäädäntöön. EU:n työsuojelulainsäädännön direktiivien ja asetusten valmisteluihin on osallistunut suomalaisia asiantuntijoita. Direktiivit siirretään osaksi suomalaista lainsäädäntöä, eivätkä ne ole sellaisenaan voimassa Suomessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

Työturvallisuus ja -terveys sekä henkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen ovat kaikki lakisääteisiä velvoitteita ja tavoitteita työhyvinvoinnin osalta. Työturvallisuuslain säännösten sekä rikoslain 47 luvun perusteella työnantajan huolenpito-velvollisuus on tiukka. Työturvallisuuslaki ohjaa työolosuhteita, työtä ja työolosuhteita. (Tarkkonen 2012.) Tarkkonen (2012) toteaa kirjassaan, että ” kun työturvallisuuslaki käyttää suojelun kohteesta ja toimijasta käsitettä ’työntekijä’, tarkoittaa

se samalla jokaista palkattua johtajaa ja esimiestä, ei kuitenkaan omistajajohtajaa”. Näin ollen kaikki työorganisaation palkatut työntekijät ovat työsuojelulain alaisia.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

### 5.1 Menetelmä

Yleisesti ottaen kyselytutkimusta arvostetaan sen mahdollisuuden vuoksi kerätä laajaa tutkimusaineistoa, joka mahdollistaa monien henkilöiden osallistumisen ja monien eri asioiden kysymisen. Kyselymenetelmä on tehokas vaihtoehto, koska se vähentää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kyselyn ollessa suunniteltu huolellisesti, aineisto voidaan käsitellä nopeasti tallennettuun muotoon ja analysoida se tietotekniikan avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 195.) Hirsjärvi ym. (2014) mukaan kyselyssä on myös heikkouksia esimerkiksi ei ole mahdollista varmistua vastaajan rehellisyydestä ja huolellisuudesta tutkimusta kohtaan. Ongelmaksi voi tulla myös vastaajien väärinymmärrys kysymyksiä kohtaan tai mahdollinen vastaajien vähyys (Hirsjärvi ym. 2014, 195).

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen menetelmäksi valikoitui kysely. Kysely toteutettiin Google Docs -tekstinkäsittelyohjelmalla. Kyselyn kysymykset valikoituivat aiheen rajauksen, tutkijan oman mielenkiinnon ja kohderyhmän mukaan. Kysely valikoitui menetelmäksi sen etujen vuoksi. Mahdollisuus kohdentaa kysely suu- relle joukolle tehokkaasti sopi tutkimukseen valikoidulle kohderyhmälle hyvin. Lisäksi kysely mahdollisti sen, että tutkimus oli helppo toteuttaa anonyymisti. Kysymysten avulla saa pitää aiheen juuri itse rajaamissa aiheissa, eikä tutkija voi vaikuttaa omalla läsnäolollaan vastaajaan.

### 5.2 Kohderyhmä ja kyselyn jakoalusta

Tutkimuksen kohderyhmänä toimi ravintola-alan työntekijät. Ravintola-ala kattaa niin ruokaravintolat, kahvilat, anniskeluravintolat, yökerhot kuin tapahtuma- ja matkailualan tarjoamat ravitsemispaikat. Kohderyhmä, ja näin ollen kyselyyn vastanneet, toimivat mahdollisesti erilaisissa toimipisteissä, mutta kaikki noudattavat samoja matkailu- ja ravintola-alan työehtosopimuksen sekä lain muodostavia säännöksiä ja lakeja. Tutkimuksen kannalta tämä mahdollistaa sen, että näkökulmia tulee laajasti alan eri toimipisteistä.



Alueeksi valikoitui Tampereen alue. Tutkimuksen aihe on todella laaja ja työntekijöitä ravintola-alalla on paljon, joten alueen rajaaminen mahdollisti aiheen tutkimisen tarkemmin. Tutkimuksen jakoalustaksi valikoitui sosiaalisen median yhteisöpalvelu Facebookin ryhmä. ”Tampereen ravintolatyöntekijät” -ryhmä on suljettu ryhmä, jonne pääsee vain hyväksytyt jäsenet. Ryhmässä on tutkimuksen teko hetkellä 3100 jäsentä. Tilastokeskuksen mukaan syksyllä 2020 Tampereella oli ravintoloita yhteensä 291 (Rämö 2020). Rämön artikkelista käy ilmi, että vuonna 2014 tehdyn tutkimuksen mukaan yhtä ravintolaa kohden henkilöstöä oli 5,6. Tämä tarkoittaa sitä, että Tampereella olisi noin 1 700 ravintolatyöntekijää. Mikäli tilastokeskuksen luku Tampereen ravintola-alan työntekijöistä pitää paikkansa, tarkoittaa se sitä, että kohderyhmässä on mahdollisesti entisiä alan työntekijöitä tai muita työntekijöitä, jotka ei aktiivisesti työskentele alalla. Alan työntekijäluku on mahdollisesti myös kasvanut, mutta ei voida luottaa siihen, että kaikki alalla työskentelevät kuuluisi kyseiseen ryhmään.

### **5.3 Tutkimusprosessi**

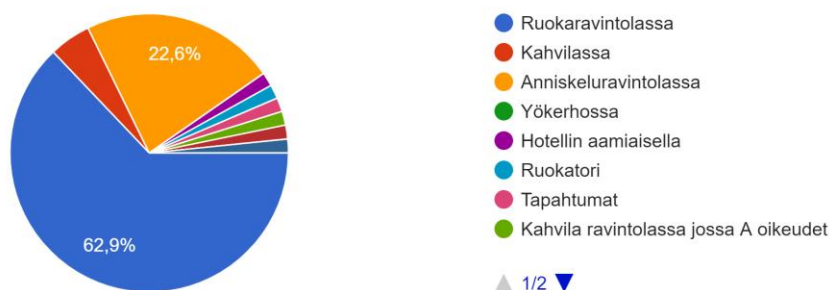
Tutkimusprosessi lähti käyntiin tutkimusaiheen valinnalla, suunnittelulla ja aika- tauluttamalla tutkimus. Suunnittelun jälkeen perehdyttiin aiheeseen aiemmin tehdyn tutkimustiedon ja monipuolisten aiheeseen liittyvien lähteiden avulla. Erilais- ten laadullisten ja määrällisten menetelmien vertailun jälkeen, tutkimusmenetel- mäksi valikoitui kysely. Tutkimuksella ei ole toimeksiantajaa vaan tutkimuksen aihe valikoitui kirjoittajan oman mielenkiinnon mukaan. Tiedonkeruun ja menetel- män valinnan jälkeen muodostettiin tutkimuskyselyn kysymykset ja kysely jaettiin kohderyhmälle. Tutkimuskysely jaettiin valikoidussa ravintola-alan työntekijöille suunnatussa ryhmässä 18. syyskuuta 2023 ja kysely suljettiin 25. lokakuuta 2023. Vastauksia saatiin yhteensä 62 kappaletta. Kyselyn tulosten keruu ja ana- lysointi sekä pohdintojen ja tulevaisuuden parannusehdotusten kirjaaminen ta- pahtui kyselyn sulkemisen jälkeen. Tulokset ja ehdotukset ovat dokumentoitu tä- hän opinnäytetyöhön.

## 5.4 Kysymykset ja vastaukset

Kyselyn kysymykset muodostuivat teorian sekä tutkijan oman mielenkiinnon mukaan. Tutkimuskysymyksiä oli yhteensä 15 kappaletta, joista yksi oli avoin kohta vapaamuotoiselle palautteelle. Kyselyn tarkoitus oli tavoittaa mahdollisimman laajalti kohderyhmään kuuluvia. Kyselyssä olleita kysymyksiä ja vastauksia havainnollistetaan Google Docs -palvelusta saatujen kuvioiden avulla. Tarkastelu tekstin ja kuvioiden avulla lisää tulosten läpikäynnin selkeyttä. Kysymykset sekä niiden vastaukset käydään läpi siinä järjestyksessä, missä ne ovat kyselylomakkeessakin.

Kysely alkoi neljällä taustatietokysymyksellä. Ravintola-alalla pystyy työskentelemään erilaisissa toimipisteissä sekä eri työtehtävissä. Näiden kysymysten avulla saadaan selville vastaajien taustatiedot. Kolmannessa ja neljännessä kysymyksessä kartoitetaan yleisesti vastaajien fyysisen työhyvinvoinnin tilaa sekä mahdollisuutta ergonomiseen työskentelyyn. Ensimmäisen kysymyksen (kuvio 1) avulla pystytään selvittämään minkä tyyllisessä toimipisteessä vastaajat työskentelevät. Vastauksista selviää, että vastaajista suurin osa (62,9 %) työskentelee ruokaravintolassa. Seuraavaksi yleisin työskentelypaikka on anniskeluravintola. Kahvilassa työskenteli vastaajista 4,8 %, joka vastaa 3 henkilöä. Muihin vastausvaihtoehtoihin oli vastannut vain yksittäiset henkilöt.

Työskenteletkö?  
62 vastausta

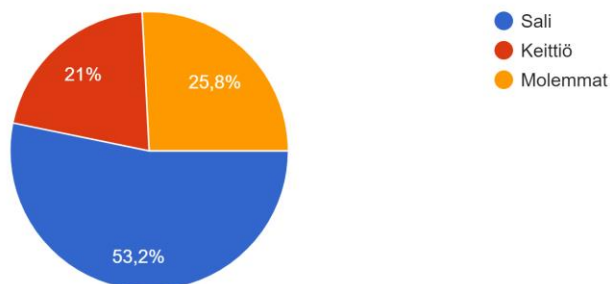


KUVIO 1. Työpaikka n=62

Toinen kysymys (kuvio 2) käsitteli vastaajien roolia työpaikalla. Vastausvaihtoehdot rajattiin keittiöön, saliin sekä vaihtoehtoon työskennellä molemmissa. Hieman yli puolet eli 53,2 % työskentelee salin puolella. 25,8 % työskentelee sekä salilla, että keittiössä ja pelkästään keittiössä työskentelee 21 %.

Millä osastolla työskentelet?

62 vastausta

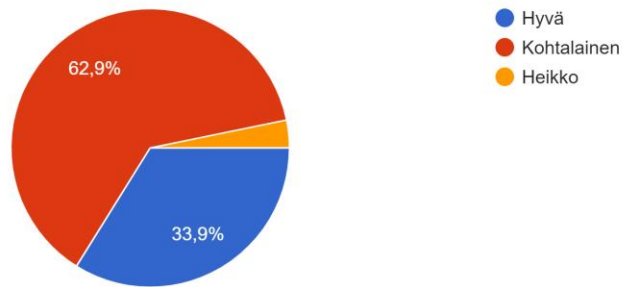


KUVIO 2. Vastaajien työskentelytila n=62

Kolmannessa taustatietokysymyksessä (kuvio 3) selvitetään vastaajien fyysisen työhyvinvoinnin tilaa yleisesti. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyy monta eri osa-aluetta, mutta fyysinen hyvinvointi voidaan kartoittaa yleistason kysymyksellä. Vastausvaihtoehdot rajattiin hyvään, kohtalaiseen ja heikkoon. Suurin osa vastaajista koki fyysisen hyvinvointinsa olevan kohtalainen. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 62,9 % vastaajista. 33,9 % eli 21 kappaletta vastasi hyvinvoinnin olevan hyvä, ja vain muutama koki sen heikoksi. Jo tämän kysymyksen pohjalta voidaan päätellä, että fyysisen työhyvinvoinnin eteen täytyy tehdä parannuksia, jotta suurin osa kokisi sen olevan hyvä. Neljännessä kysymyksessä (kuvio 4) paljastuu kuitenkin, että suurin osa kokee pystyvänsä työskentelemään ergonomisesti. Melkein 60 % vastaajista vastasi, että ergonominen työskentely on mahdollista.

Koetko fyysisen työhyvinvointisi olevan...?

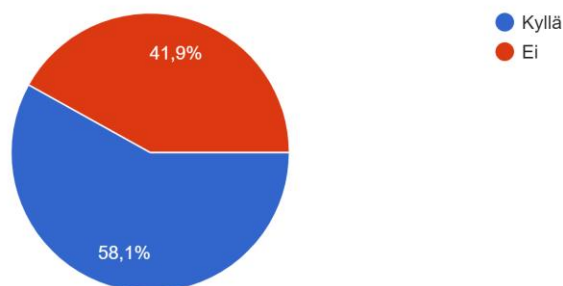
62 vastausta



KUVIO 3. Fyysisen työhyvinvoinnin tila n=62

Koetko, että pystyt työskentelemään hyvissä ja ergonomisissa työasennoissa?

62 vastausta



KUVIO 4. Mahdollisuus ergonomiseen työskentelyyn n=62

Seuraavat kysymykset (kuvio 5 & liite 1) olivat yksityiskohtaisempia ja vaihtoehtoisissa oli myös vaihtoehtona kirjoittaa oma vapaa vastaus, mikäli valmiista vastausvaihtoehtoista ei löytynyt sopivaa. Kysymysten tarkoituksena on löytää konkreettisia ongelmakohtia, joita vastaajat kokevat työssä huonontavan heidän fyysistä hyvinvointiansa. Näitä vastauksia käytetään pohtiessa parannuskeinoja. Kysymyksissä selvitetään, mitkä ovat sellaisia asioita työpaikalla mitkä heikentävät fyysistä työhyvinvointia sekä millaisia pitkäaikaisia fyysisiä oireita vastaajat kokevat, jotka ovat mahdollisesti työn aiheuttamia. Suurin osa vastaajista kokee, että työpaikan lämpötila, kiire sekä epäergonomiset työtilat vaikuttavat heikentävästi työkuuntoon. Yksittäisiä vastaajien omia vaihtoehtoja tuli myös useita esimerkiksi ylityöt, työpaikan kivilattia, työkavereiden aikaansaamattomuus sekä työn raskaus koettiin heikentävinä tekijöinä.

Kysymykseen (liite 1), jossa pyydettiin vastaamaan mahdollisia työn aiheuttamia pitkäaikaisia oireita, tuli 48 vastausta. Suurin osa kokee lihasjumeja, hartia- ja selkäkipuja, väsymystä ja unettomuutta sekä ärtyneisyyttä. Myös yksittäisiä vakavampia oireita mainittiin esimerkiksi välilevynpullistuma ja tenniskyynärpää.

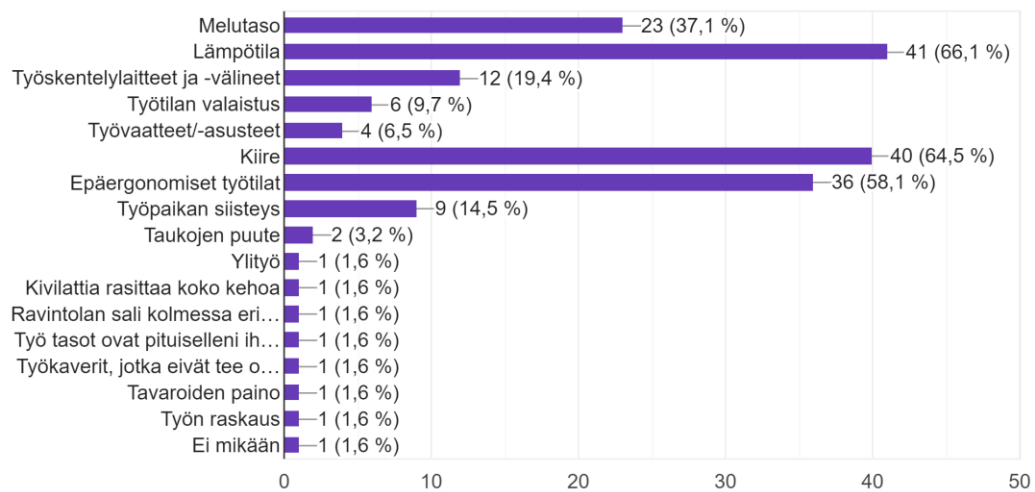
*Lihaskramppeja todella usein, ärtyneisyyttä liiallisen kiireen aiheuttamana (taukoja kerkee pitämään joskun ja jouluna).*

*Lihaskrampit, väsymys ja pitkälle mennessä pätkittäinen nukkuminen.*

*Olkapäät kipeytyvät huonoista työasunnoista, selkä jumissa usein pitkien päivien jälkeen.*

Minkä näistä koet vaikuttavan heikentävästi fyysiseen työhyvinvointiisi työpaikallasi/työtehtävässasi?

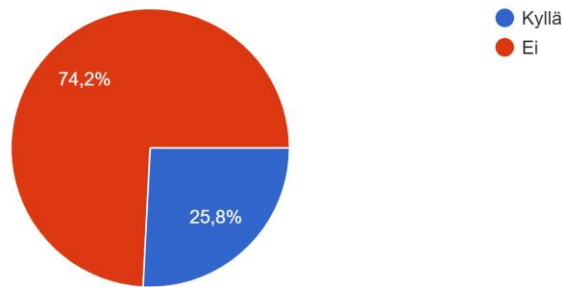
62 vastausta



KUVIO 5. Fyysistä työhyvinvointia heikentävät tekijät n=62

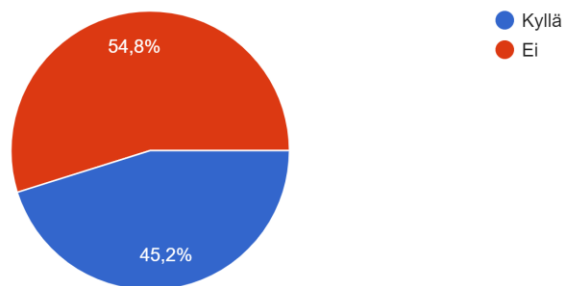
Seuraavissa kysymyksissä (kuvio 6 & 7) kartoitettiin vastaajien kokemusta palautumisesta niin työpäivän aikana kuin sen jälkeen työpäivien välissä. 74,2 % vastaajista vastasivat, että taukoja ei ole riittävästi eivätkä ne ole tarpeeksi pitkiä. Suurin osa myös piti työpäivien välistä palautumisaikaa liian lyhyenä. Kuitenkin koettiin, että työpäivien välissä kerkeää paremmin palautumaan kuin tauoilla.

Koetko, että taukoja on riittävästi ja ne ovat riittävän pitkiä?  
62 vastausta



KUVIO 6. Taukojen riittävyys n=62

Koetko, että työpäivien välinen palautumisaika on riittävän pitkä?  
62 vastausta



KUVIO 7. Palautumisaika n=62

62,9 % vastaajista koki, että työpaikalla olisi parannettavaa, jotta yksilöiden fyysinen hyvinvointi olisi parempi (kuviot 8). Parannuskeinoja (liite 2) tuli yhteensä 35 vastaajalta. Parannusehdotukset koskevat joko aineellista hankintaa työpaikalle tai sitten jotain työskentelytapoihin liittyvää muutosta. Aineellisista hankinnoista kumimatto pehmentämään lattiaa koettiin tarpeelliseksi. Moni vastasi myös, että työvuorojen suunnittelu vaatisi parannettavaa. Esimerkiksi liian pitkät tai lyhyet tauottomat työvuorot koettiin raskaaksi. Epäergonomiset työtilat ja -laitteet nousivat esille monessa vastauksessa.

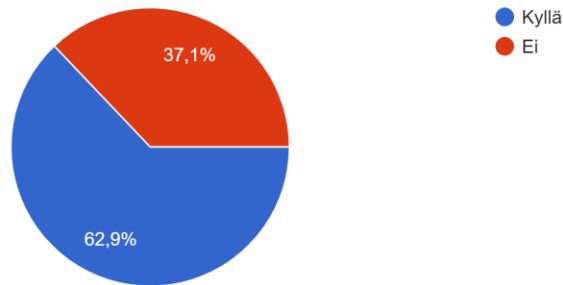
*Riittävät vapaat vuorojen välissä, yli 1 päivä jotta saa palaututtua ja nukuttua.*

*Tiskikoneet epäergonomisia. Matalalle pitää nostaa painava pakki ja myös ylös.*

*Ruokatauot ois kivoja.*

*Kunnolliset tauot, riittävä määrä henkilökuntaa kuormituksen vähentämiseksi (lyhyempiä työvuoroja, taukojen pitäminen jne.), työergonomian huomiointi (työtasojen ja tilojen muokkaumahdollisuus)*

Koetko, että työpaikallasi olisi parannettavaa, jotta yksilöiden fyysinen työhyvinvointi olisi parempi?  
62 vastausta

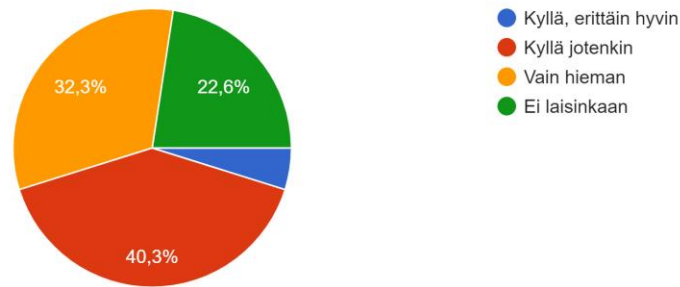


KUVIO 8. Työpaikan rooli n=62

11. kysymyksessä kysyttiin vastaajien kokemusta työpaikalta saatua perehdytystä kohtaan (kuvio 9). Kysymyksessä oli rajattu vastausvaihtoehdot neljään. Suurin osa vastaajista koki, että työpaikalla perehdytetään työntekijät ”kyllä, jontekin”. Toiseksi eniten koettiin, että perehdytystä on ollut vain hieman. 22,6 % vastaajista kokee, ettei työntekijöitä ole perehdytetty laisinkaan. Kuitenkin kysymyksestä 12 (kuvio 10) selviää, että vain puolet vastaajista kaipaisivat lisää perehdytystä.

Onko työpaikallasi perehdytetty työntekijät ergonomiseen työskentelyyn?

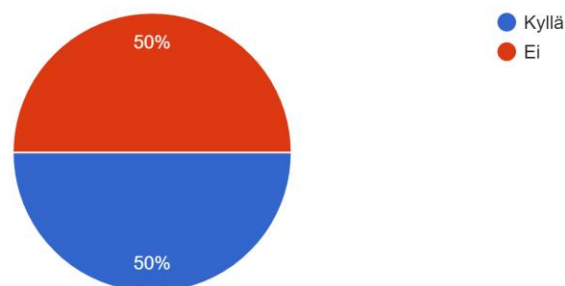
62 vastausta



KUVIO 9. Perehdytys n=62

Kaipaisitko lisää perehdytystä ergonomiseen työskentelyyn?

62 vastausta



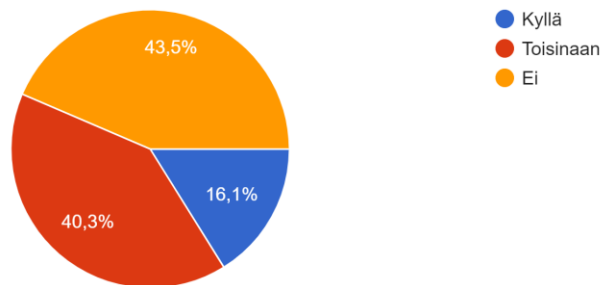
KUVIO 10. Perehdytys n=62

Kyselyn lopuksi selvitetään kokevatko vastaajat, että heidän työpaikallaan reagoidaan mahdollisiin muutoksiin, jotka voivat vaikuttaa heikentävästi työskentelyoloihin (kuvio 11). Vain 10 (16 %) vastaajaa koki, että heidän työpaikallansa reagoidaan muutoksiin. Loput vastaajat kokivat, että työpaikalla reagoidaan toisinaan tai ei ollenkaan. Konkreettisista parannuskeinoista (kuvio 12), joita työnantaja voisi tarjota koettiin mieluisimmaksi etusetelit, joita pystyisi hyödyntämään esimerkiksi hierontaan tai urheiluun. Paljon kannatusta sai myös taukojen pidentämiset ja/tai lisäämiset, työtilan muokkaaminen ergonomisemmaksi, ilmastoinnin hankkiminen työtilaan sekä työpaikan tarjoama ravitseva ateria. Lisää osaa-vaaa henkilökuntaa toivotaan myös työvoimapulan ja kiireen kitkemiseksi.



Otetaanko työpaikallasi huomioon mahdolliset muutokset, jotka vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin? Esimerkiksi ylimääräiset tauot kuumalla kesäpäivällä?

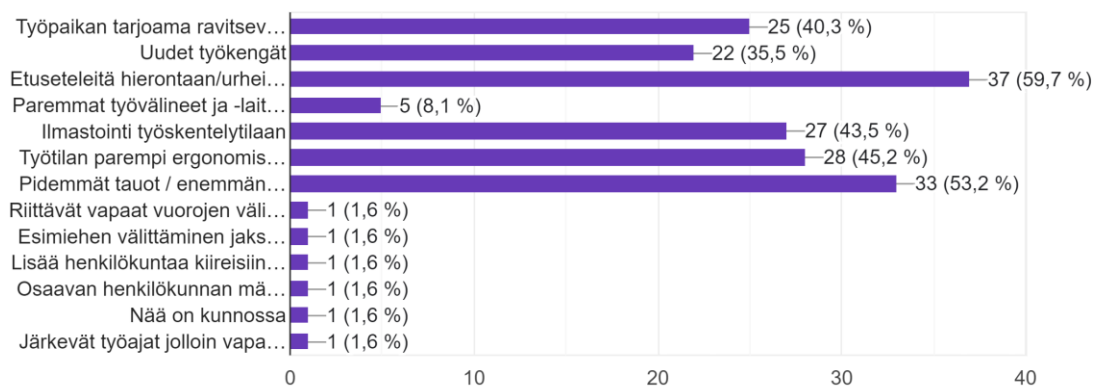
62 vastausta



KUVIO 11. Työpaikan reagointi muutoksiin n=62

Minkä näistä kokisit parantavan fyysistä työhyvinvointiasi eniten? Valitse kolme

62 vastausta



KUVIO 12. Konkreettisia parannuskeinoja n=62

Kyselyn loppuksi oli avoin kohta vapaamuotoiselle palautteelle ja kommentoinnille (liite 3). Kommentteja tuli yhteensä 10 kappaletta ja moni vastaajista kirjoitti vielä suurimmista epäkohdista, työvoimapulasta ja sen aiheuttamasta kiireestä. Vapaan kommenttikentän kautta tuli myös myönteistä palautetta opinnäytetyön aiheen tärkeydestä sekä kannustavia kommentteja työn tekoon. Muutamia kommentteja nostivat vielä alan myönteisiä puolia esiin kommentoimalla alan sekä alalla työskentelevien ihmisten hyvyyttä sekä sitä, että kommentoijan omalla työpaikalla asiat hoidetaan hienosti.

*Varmasti mielenkiintoinen aihe tehdä opparia ja tässä luultavasti on monelle työnantajalle hyvin paljon hyötyä, jos vaan ymmärtää hyvinvoivan työntekijän olevan pitkäaikainen voimavara yritykselle. Myös sairaslomat vähenevät, jos näistä asioista oltaisiin enemmän kiinnostuneita jo ennakoon.*

*Meillä kiire johtuu eniten henkilökunnan vähyydestä. Henkilökunnan-tilat ovat vähäiset ja ahtaat ja ergonominen työskentely haastavaa tämän takia.*

## **5.5 Analysointi ja kehitysehdotukset**

Tutkimuksesta selviää, että Tampereen ravintola-alan työntekijöiden fyysinen työhyvinvointi on melko huono. Monet vastaajista kokee, että alalla on paljon puutteita työtilojen ja -laitteiden osalta. Puutteiden takia ergonomisen työskentelyn toteuttaminen ei ole aina mahdollista. Isoksi ongelmaksi koettiin kiire, työvoimapula, taukojen vähyyys ja työstä palautumattomuus. Vastaajat kokivat myös, että työ aiheuttaa pitkäaikaisia fyysisiä oireita esimerkiksi unettomuutta, lihasjumeja ja ärtyneisyyttä, jotka vaikuttavat heikentävästi elämänlaatuun töissä ja vapaa-ajalla.

Tutkimuksen vastaajamäärä oli pieni suhteessa ryhmän jäsenmäärään. 62 vastaajan joukko on pieni osa kertomaan luotettavasti ryhmän jäsenten sekä koko Tampereen seudun ravintola-alan työntekijöiden kokemuksista. Kuitenkin vastaajat olivat vastanneet kysymyksiin melko samalla tavalla, joten tästäkin määrästä voidaan selkeästi huomata enemmistön kokemus ja mielipide tutkittaviin asioihin.

Konkreettisia parannusehdotuksia tutkimuksesta nousi tilojen parempisuunnittelu. Laitteiden sijoittelu ergonomisempaan korkeuteen tai paikkaan estäisi mahdollisia lihasjumeja tai vakavia fyysisiä vammoja. Tähän ongelmaan yritykseltä ei vaadittaisi rahallista panostusta, mikäli laite pystyttäisi sijoittamaan eri paikkaan. Mahdolliseen työtilojen remontointiin tarvittaisiin rahaa. Pieniä hankintoja esimerkiksi muutaman vastaajan ehdottamia vaimentavia kumimattoja pystyttäisiin

hankkimaan tilaan. Mielestäni pienemmät hankinnat, jotka vaatisivat vain hieman rahallista panostusta voisi tuntua jo isolta muutoksessa muuten epäergonomisessa työympäristössä. Organisaation pieni panostus yksilöiden hyvinvointiin voisi myös kannustaa yksilöitä kiinnittämään huomiota ergonomiseen työskenteilyyn esimerkiksi nostoissa.

Kysymyksessä 14 (kuvio 12) kannatusta konkreettisista hankinnoista sai työpaikan tarjoamat etusetelit, uudet työkengät sekä ilmastointi. Nämäkin vaativat yritykseltä rahallista panostusta, mutta mikäli näillä parannuksilla voidaan pitkällä tähtäimellä parantaa työn tehokkuutta ja ennaltaehkäistä mahdollisia fyysisiä oireita ja sairaspäiviä, voi sillä olla tulokselliset seuraukset. Yhtenä kehitysehdotuksena työpaikka voisi tarjota esimerkiksi 1 tunnin palkallista työaika, joka olisi varattu työntekijän fyysiseen työhyvinvoinnin edistämiseen. Näin esimerkiksi etusetelit hierontaan eivät menisi hukkaan, vaan työnantaja pitäisi huolen, että niitä käytettäisiin säännöllisesti.

Työvuorosuunnittelun koettiin tarvitsevan parannusta, jotta työntekijät pystyisivät pitämään tauot ja esimerkiksi vapaapäiviä olisi enemmän kuin yksi putkeen. Työvuorosuunnittelu voidaan kokea hankalaksi, mikäli työpaikalla vallitsee työvoimapula. Työvoimapula on kuitenkin laajempi ongelma, eikä työpaikat pysty asiaan välttämättä vaikuttamaan. Tärkeää olisi kuitenkin kysyä toiveita työntekijöiltä ja pyrkiä järjestämään palautumisaikaa työvuoroihin sekä työvuorojen väliin.

Tutkimuksen perusteella kehitettävää on paljon, mutta moni asia on myös kunnossa. Tärkeää on huomata, että fyysisen työhyvinvoinnin kunto on yksilötasolla henkilökohtaista, ja kehityskohteet voi erota työpaikan sisällä. Keittiötyöntekijä voi kokea, että esimerkiksi ilmastointi olisi tärkein hankinta parantamaan hänen työhyvinvointiaan, kun taas salityöntekijän fyysistä työhyvinvointia parantaisi eniten uudet työkengät. Kehityskohteita ja hankintoja valittaessa olisi hyvä ottaa huomioon jokaisen yksilön tarpeet ja selvittää ne esimerkiksi kyselyn tai keskustelun keinoin.

## 6 POHDINTA

Työn tarkoituksena oli kartoittaa tämänhetkistä Tampereen ravintola-alan työntekijöiden fyysistä työhyvinvointia. Koska työtä johti oma mielenkiintoni, myös teorian ja tutkimuksen aiheet rajautuivat oman mielenkiinnon mukaan. Olen tyytyväinen siihen, että työllä ei ollut toimeksiantajaa vaan sain valita kohderyhmän ja rajauksen itse, se lisäsi omaa motivaatiota työtä kohtaan. Työhyvinvointi on todella laaja ja tärkeä aihe, aiheen rajaaminen fyysiseen työhyvinvointiin oli hyvä ratkaisu. Fyysinen työhyvinvointi koskettaa kaikkia työssäkäyviä oli sitten toimistotyöntekijä tai fyysistä kuormitusta kokeva työntekijä. Mielestäni tätäkin aihetta voisi tutkia laajemmin ja aiheeseen olisi syytä perehtyä tarkemmin.

Tutkimuksesta selvisi, että Tampereen alueen ravintola-alan työntekijöiden fyysinen työhyvinvointi on heikko. Asiaan vaikuttaa työn kuormitus, alalla vallitseva työvoimapula sekä työpaikan puutteelliset ja epäergonomiset tilat ja laitteet. Alalla tiedostetaan puutteet sekä työntekijöiden että työnantajien keskuudessa, mutta muutosta ei ole havaittu. Pienillä konkreettisilla hankinnoilla ja teoilla olisi jo parantava vaikutus yksilöiden fyysiseen työhyvinvointiin. Esimerkiksi etusetelit hierontaan, ilmastointilaitteet työskentelytilaan ja uudet työkengät olisivat pieniä edistysaskeleita kohti parempaa fyysistä työhyvinvointia.

Menetelmänä kysely oli mielestäni sopiva tähän työhön. Halusin saada tehtyä tutkimuksen ja tulokset tehokkaasti, omaa aikaa ja resursseja säästävästi. Kyselyssä on myös omia haasteita, jotka ei tee tutkimuksesta niin luotettavaa. Anonyymikysely luo epävarmuutta vastaajien rehellisyyttä sekä mahdollista kysymysten väärinymmärrystä kohtaan. Kyselyä olisi voinut jakaa laajemmin saaden enemmän vastaajia, tai kysely olisi voinut olla kauemmin vastaajien saatavilla. Olen kuitenkin tyytyväinen tutkimukseen ja siihen, että vastaajille aihe oli selkeästi mieluinen ja vastaajien omia vastauksia tuli avoimiin kohtiin, tämä lisää tutkimustuloksiin monipuolisuutta.

## LÄHTEET

Eräsalo, U. 2011. Palvelu ammattina. Vantaa: Hansaprint Direct Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Kehusmaa, K. 2010. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Launonen, R. 2021. Taistelu Työstä – Kohti inhimillistä työelämää. Helsinki: Tammi.

Lindström, S., Turunen, J., Remes, J. & Pehkonen, I. 2023. Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla. Työterveyslaitos. Tutkimushankkeen loppuraportti. Viitattu 8.11.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145979/TTL\\_978-952-391-064-5.pdf?sequence=5](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145979/TTL_978-952-391-064-5.pdf?sequence=5)

Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent.

Mara. 2023. Ravintolayritysten määrä. Verkkosivu. Viitattu 24.10.2023. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/ravintolayritysten-maara.html>

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ritola, M. & Kallio, V. 2023. Työpaikan yhteisöllisyys rakentuu läsnäolosta, luottamuksesta ja yhteisestä huumorista. Verkkosivu. Viitattu 16.11.2023. <https://dialogi.diak.fi/2023/05/25/tyopaikan-yhteisollisyys-rakentuu-lasnaolosta-luottamuksesta-ja-yhteisesta-huumorista/>

Ruokatieto. 2023. Tietohaarukka – Tilastotietoa ruokaketjusta. Lahti: Lehtisepät Oy.

Rämö, M. 2020. Ravintoloiden määrä kasvaa Tampereella – Tässä tilastotietoja! Tamperelainen. Verkkosivu. Viitattu 23.10. <https://www.tamperelainen.fi/paikalliset/1666085>

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. Työelämä. Lainsäädäntö. Verkkosivu. Viitattu 8.10.2023. <https://stm.fi/tyosuojelu/lainsaadanto>

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Helsinki: UNIpress.

Tilastokeskus. N.d. Toimialaluokitus 2008. Verkkosivu. Viitattu 24.10.2023. <https://www.stat.fi/luokitukset/toimiala/?code=5610&name=Ravintolat%20ja%20vastaava%20ravitseminen>

Työmarkkinatori. 2020. Ravintolatyöntekijä. Verkkosivu. Viitattu 29.10.2023.  
<https://tyomarkkinatori.fi/ammait/ravintolatyontekija>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työturvallisuuden portaat -työkirja. Verkkosivu. Viitattu 23.10.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja/>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Books on demand.

## LIITTEET

1(2)

### Liite 1. Tutkimuksen kysymyksen 6 vastaukset

Koetko työn fyysisen kuormituksen aiheuttavan sinulle pitkäaikaisia oireita esim. lihasjumeja, unettomuutta, ärtyneisyyttä yms.? Jos koet, kirjoita vastaukseen oireet. Jos et, jätä vastauskohta tyhjäksi.

*Hartia ja selkäkivut*

*Hartia ja pohkeet jumissa, välillä aiheuttaa päänsärkyä*

*Jalkasärkyjä, väsymystä, ihmisvihaa*

*Joskus jaloissa kankeutta pitkän työpäivän jälkeen*

*Kireyttä jaloissa, käsissä ja hartioissa*

*Lihaskivut ja uniongelmia*

*Niskakipua nostoissa, jalkasärkyä*

*Väsymystä ja päänsärkyä*

*Levottomat jalat*

*Lihaskivut, kun on "pygmi" niin mikään ei ole oikealla korkeudella*

*Lihakset jumissa, olkapäät kuluneet, satunnaista unettomuutta*

*Lihaskivut x 5*

*Lihaskivut ja krampeja, virheasentoja ja kipua*

*Lihaskivut todella usein, ärtyneisyyttä liiallisen kiireen aiheuttamana (taukoja kerkee pitämään joskus ja jouluna)*

*Lihaskivut, nukahtamisvaikeuksia, ärtyneisyyttä*

*Lihaskivut, unettomuus, uupumus*

*Lihaskivut ja jalkakipu on ajoittaista*

*Lihaskivut ja unettomuus x2*

*Lihaskivut, alaselkäkipu ja ärtyneisyys*

*Lihaskivut, päänsärky, väsymys, selkäkipu*

*Lihaskivut, väsymys, pitkälle mennessä pätkittäinen nukkuminen*

*Lihaskivut/-säryt, jännetupintulehdus, päänsärky*

*Lihaskivut, unettomuus, ahdistus. PS: mikä on tauko?*

*Luupiikkiä, ganglio*

2(2)

*Minulta on leikattu välilevynpullistuma, joka on alallamme tyypillinen vaiva. Myös paikoin pitkät työvuorot epäinhimillisissä työasennoissa tuottavat särkyä ja kolo-  
tusta*

*Niska- ja hartiasseudun kiputilat*

*Niskat jumissa, napsu sormi, jännetupintulehdus, tenniskyynärpää*

*Olkapäät kipeytyvät huonoista työasennoista, selkä jumissa usein pitkien päivien  
jälkeen*

*Ranteet on hajonnut jo kauan aikaa sitten, jatkuvia rannekipuja*

*Selkäkipu*

*Unettomuus, sosiaalinen ylikuormitus vuorojen jälkeen, lihasjumit*

*Unettomuus, stressi*

*Unettomuutta ja kehon väsymystä*

*Unettomuutta ja kroppa jumissa, lähinnä koko selkä*

*Vartioiden jumit, jonka vuoksi päänsärkyä*

*Välillä kyllä, kun pitää kaivella polvien alapuolitasolta tavaroita*

*Väsymys vuorojen jälkeen painaa pitkään. Ei jaksa vkl vuorojen jälkeen mitään  
normaalia elämää. Ja muutenkin urheilut pitää ajoittaa vapaille tai kevyille vuo-  
roille*

*Väsymys, lihasjumit, kuumuuden takia päänsärky toisinaan*

*Väsymystä, ärtyneisyyttä, selkäkipuja*

*Lihaskumeja, unettomuutta ja ärtyneisyyttä*

*Selkäkipu, päänsärkyä, nivelsärkyä, lihasjumeja*

*Ärtyneisyys*

*Ärtyneisyyttä, selkäongelmia, unettomuuttakin*



## Liite 2. Tutkimuksen kysymyksen 10 vastaukset.

1(2)

Jos vastasit "kyllä" edelliseen kysymykseen, millä keinoilla fyysistä työhyvinvointia saisi parannettua työpaikallasi?

*Tauot*

*Tiskikoneen paikan vaihto, painavia lasipakkeja nostella*

*Jos ravintola-alalle saataisi vaan lisää porukkaa niin ei olisi niin kauhea kiire koko ajan.*

*Kysytään työntekijöiltä esimerkiksi laitteiden sijoittelusta, jotta työntekeminen olisi joka päivä yhtä ergonomista. Sisustussuunnittelijat eivät tiedä, mitä ravintolassa tapahtuu...*

*Ergonomisemmat työtilat*

*Työskentelytilat pitäisi suunnitella järkevämmiin ja hävittää kaikki turha roina, jotka ovat serviisissä edessä.*

*Kehittää jotenkin, ettei tarvitsisi nostella niin paljon painavia tavaroita*

*Keittiöstä tulevan melutason pienentämisellä ja riittävä korkeus tasoon, johon kuorma tulee/tuodaan ettei tarvitsisi kyykkyä niin paljon*

*Ergonomiaan panostamalla, taukokäytännöt*

*Tauot, ergonomia*

*Esim. varastotilat voisivat olla paremmat ja paremmin järjestetyt*

*Säilytys- ja varastotilojen järkevöittäminen, kevyemmät lautaset*

*Lisää henkilökuntaa*

*Lisää ergonomisia työpisteitä*

*Jäähdytys ilmastointi kesällä olisi tarpeen*

*Vastasin Ei, mutta jätän oman perusteluni siltä huolimatta. Itse teen töitä keikkatyöläisenä, joten en voi perustella jokaista työpaikkaa erikseen, mutta yleiskuvallisesti vastasin ei koska, esim. mekaaniset nostopöydät ovat niin kalliita, että suurimmalla osalla ravintoloista ei ole järjestystä mahdollisuutta panostaa vastaaviin työtasoihin. Ravintoloiden työtasot on vanhahtavassa järjestelmässä, nykyään ihmisten keskipituus on paljon enemmän kuin esim. 50' luvulla, joka näkyy mm. asuinhuoneistoissa, joissa esim. kylpyhuoneiden lavuaaritasot ovat suunniteltu n.160 cm ihmiselle, myös ravintoloiden standardit seuraavat samanlaista suunnittelu/rakennus mallia. Pyynikillä Santalahden Tredun pisteellä aikanaan sain*

2(2)

kokeilla mekanismi pöytää opiskellessani alalle, silloin pöydälle tuli hintaa n. 13 K€.

Työvuorosuunnittelu: ei iltavuorosta aamuvuoroon, yli 6 h vuoroja, jotta saisi pitää puolen tunnin tauon, työvuorot järjestetty niin että taukoa ei tarvitse pitää heti vuoron alussa tai vasta vuoron loppupuolella

Työnantaja voisi tarjota esim. hierontaa

Henkilökohtaisella opastuksella työasennoista kuten nostot yms.

Kunnolliset tauot, riittävä määrä henkilökuntaa kuormituksen vähentämiseksi (Lyhyempiä työvuoroja, taukojen pitäminen jne.), työergonomian huomiointi (työta-sojen ja tilojen muokkausmahdollisuus)

Riittävät vapaat vuorojen välissä, yli 1 päivä, jotta saa palauduttua ja nukuttua

Työnantajan panostus vapaa-ajan liikuntaan, asianmukaiset työhöntulotarkas-tukset & vuositarkastukset, matala kynnys työterveyteen

Työpisteen kivilattia pitäisi vaihtaa pehmeämpään alustaan jaloille, taukojen pitä-mismahdollisuus työvuoroihin (yksin vuorossa toimiminen), lyhyemmät työvuorot, selkeämmät työtehtäväjaot

Ergonomia matot, valaistusta tiskillä paremmaksi.

Siisteyttä, tilojen uusimista.

Työtasoissa pitäisi olla säädettävissä korkeus. Ettei olisi painavia posliiniastioita.

Ruokatauot ois kivoja

Riittävät tauot ja työn organisointi

Tiskikoneet epäergonomisia. Matalalle pitää nostaa painava pakki ja myös ylös.

Muuten ok.

Tiskin taakse kumimattoa pehmentämään kovaa kivilattiaa, hanat ergonomisem-malle korkeudelle samoin lasit -> vähentää kurkottelua, varastoon selkeä järjes-tys -> vähentää ylimääräistä huonoissa asennoissa nostelua

Työvuorosuunnittelu, työfyssari käynnit, perehdytyksellä

Tauotus, tilojen suunnittelu, esihenkilöiden ohjaus/opastaminen työhyvinvoinnin osatekijöistä

Taukojen pitäminen, se vain ei onnistu.

Eipä oikein millään

### Liite 3. Tutkimuksen kommentti- / palautekysymyksen vastaukset

1(2)

Vapaa sana. Tässä voit jättää palautetta kyselystä ja/tai muuta kommenttia kyselyn aiheeseen liittyen. Kiitos ajastasi ja vastauksista.

*Ravintola-ala ei tunne taukoja, joten suurin osa kysymyksistä on aivan turhia. Näin yksityisellä toimijalla keittiötyötä tekevänä ihmisenä myöskään miehitys ei ole koskaan kohdillaan maksimaalisen tuloksen saavuttamiseksi. Näin ollen tauot eivät toteudu \_KOSKAAN\_ mikä lisää ennalta mainittuja työstä johtuvia oireita.*

*Kiitos ja hei*

*Meillä kiire johtuu eniten henkilökunnan vähyydestä. Henkilökunnantilat ovat vähäiset ja ahtaan ja ergonominen työskentely haastavaa tästä johtuen.*

*Olisi mukavaa jos voisit ottaa huomioon tutkimuksessasi/päätötyössäsi huomioon myös henkilöstövuokrauksen kautta tekevät työntekijät tai Ennenkaikkea sen miten henkilöstö vuokraus yritykset toisinaan laimilyövät mm. työterveysyhuoltoon, itse toimin kahdessa, toisessa ei edes ole kuin mehiläisen palvelut jos haluat sairaslomaa, mutta mihinkään toimenpiteisiin, lääkityksiin yms. he eivät puutu, vaan se on työntekijän omavastuulla, toisella taas on työterveyshuolto, mutta ei psyykkisiin vaivoihin, kuten uupumus tai paniikkikohtaus tilanteissa, psykiatrille pääseminen mm. tämän nimeltämainitsemattoman henkilöstövuokrauksen kautta ei pääse, vaikka se johtuisi työpaikalla sattuneesta ahdistavasta tilanteesta aka. työtaturmasta. Mitä tulee ravintola-alalla tekevien taukoihin, niin toiset paikat hoitavat sen hyvin, toisissa et saa pitää taukoa ollenkaan mikäli kiire ei sitä salli. Kuumana kesäpäivänä kun olet pyörtyä töissä, jos on kiire et pääse tauolle nim. merkillä 55 asteisessa yhen ihmisen keittiössä työskennelleenä 4 vuotta. Ravintola-alalla paikkakohtaisesti rikotaan TES:in määrittelemiä sääntöjä aika säännöllisesti, mutta siitä me työntekijät vaikenemme, koska "se nyt kuuluu alaan" Toivottavasti saat paljon näkemyksiä, ja onnea oppariin!*

*Tsemppiä viimeisiin kouluviikkoihin. Ravintola- ala on ihan paras, kaikesta huolimatta. Ihmiset on parhaita.*

*Juomakuormien siirto ja tankkien vaihto on myös selälle kuormittavaa*

*Taukoja ei ehdi pitää aina edes 10h työpäivinä. Ei ehdi syödä rauhassa. Yksin ollaan töissä niin ei mahdollista. Tiskikone liian matalalla ja vääränlainen. Pitää kyykkiä ja kumarrella paljon alas kaappeihin. Asioita myös liian korkealla.*

2(2)

*Varmasti mielenkiintoinen aihe tehdä opparia ja tässä luultavasti on monelle työnantajalle hyvin paljon hyötyä jos vaan ymmärtävät hyvin voivan työntekijän olevan pitkäaikainen voimavara yritykselle. Myös sairaslomat vähenevät jos näistä asioista oltaisiin enemmän kiinnostuneita jo ennakoon*

*Hyvä ja tärkeä aihe!*

*Asiat on kyllä hienosti hoidettu!*