



Sesonkityöntekijän työhyvinvointi

Laura Aspinmaa

OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2023

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

ASPINMAA, LAURA
Sesonkityöntekijän työhyvinvointi

Opinnäytetyö 36 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Lokakuu 2023

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutustua matkailu- ja ravintola-alan sesonkityöhön erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työn teoriaosuudessa käsitellään matkailu- ja ravintola-alaa toimialana, sekä sesonkityötä tämän toimialan parissa. Tämän lisäksi teoriassa tarkastellaan työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, sekä työhyvinvoinnin ilmentymiä ja vaikutuksia.

Työn tutkimuksellinen osuus toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella menetelmällä lomakehaastatteluna. Tiedonkeruuvaiheessa luotiin Google Forms -teema haastattelulomake, joka jaettiin sähköisesti Colorado Bar & Grill Levi -ravintolan työntekijöille. Haastatteluun annettiin viikon verran vastausaikaa syys-lokakuun 2023 vaihteessa. Lopuksi saadut vastaukset analysoitiin ja niiden pohjalta kirjoitettiin tulosten yhteenveto ja pohdinta. Työn tarkoituksena oli tuoda toimeksiantajan tietoon millaiset tekijät sesonkityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat, sekä antaa sitä kautta mahdollisuus tiedon hyödyntämiseen haluamallaan tavalla omassa toiminnassaan.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että sesonkityö vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin sekä negatiivisesti että positiivisesti. Sesonkityön yleisinä haasteina esiin nousivat epävarmuus, stressi ja kiire, sekä positiivisina puolina joustavuus, työyhteisön yhteishenki ja vapaus vaikuttaa omaan työhön. Haastateltavien vastauksista ilmeni vaihtelevia kokemuksia fyysiseen työympäristöön, organisaation toimintaan, työhön ja johtamiseen liittyvissä kysymyksissä. Sen sijaan työyhteisön välinen yhteishenki koettiin erittäin hyväksi ja sen myötä merkitykselliseksi vaikuttajaksi osana työhyvinvointia. Jokainen vastaaja oli yksilönä hyvin tietoinen niistä keinoista, joilla voi ylläpitää omaa työhyvinvointiaan ja jaksamista sesonkityössä.

Asiasanat: työhyvinvointi, sesonkityö, sesonkityöntekijä, matkailu- ja ravintola-ala

ABSTRACT

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

ASPINMAA, LAURA:
Work Well-being of Seasonal Worker

Bachelor's thesis 36 pages, appendices 4 pages
October 2023

The aim of this research thesis was to explore seasonal work in the tourism and restaurant industry, focusing on employee well-being. The theoretical part covered the industry and seasonal work, discussing factors affecting employee well-being and its manifestations.

The qualitative research was conducted through questionnaire interviews using Google Forms. The questionnaire was distributed to employees at Colorado Bar & Grill Levi, allowing a week for responses between late September and early October 2023. The responses were analyzed to summarize and reflect the results. The goal was to inform the partner about the factors influencing the well-being and the endurance in seasonal work, enabling the partner to apply this knowledge.

The results showed that seasonal work affects employee well-being positively and negatively. The common challenges included uncertainty, stress, and haste, while flexibility, team spirit, and the ability to influence one's work were positive. The respondents had varying experiences regarding the work environment, organizational operations, and management. However, the strong team spirit significantly influenced employee well-being. Each respondent demonstrated awareness of maintaining well-being and endurance in seasonal work.

Key words: well-being at work, seasonal work, seasonal worker, tourism and restaurant industry

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALAN SESONKITYÖ.....	6
	2.1 Matkailu- ja ravintolatoimiala	6
	2.2 Sesonkityö Lapissa.....	7
3	TYÖHYVINVOINTI.....	10
	3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	10
	3.2 Työkyky	11
	3.3 Fyysinen ja psyykinen työympäristö	13
	3.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	14
	3.5 Työhyvinvoinnin ilmentymät	18
	3.5.1 Positiiviset ilmentymät.....	18
	3.5.2 Negatiiviset ilmentymät.....	19
	3.6 Työhyvinvoinnin vaikutukset.....	20
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
	4.1 Tutkimusprosessi.....	23
	4.2 Tutkimusmenetelmä	24
	4.3 Tutkimustulosten analyysi	25
5	TUTKIMUSTULOKSET	26
	5.1 Taustakysymykset.....	26
	5.2 Sesonkityö	26
	5.3 Työhyvinvointi.....	27
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	30
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	33
	Liite 1. Teemahaastattelulomake	33

1 JOHDANTO

Johtamiseen ja työelämään liittyvien laatuksymysten painoarvo on korostunut verrattuna aiempaan. Viime vuosien muutokset ovatkin avuksi, kun puhutaan ajattelu- ja toimintatapojen muuttamisesta. Tämän ansiosta nyt on sopiva aika ryhtyä sellaisiin muutoksiin, jotka vievät organisaatiokulttuuria työhyvinvointia edistävään suuntaan. Minkä vuoksi katse tulisi kiinnittää työhyvinvointiin? Manka & Manka väittävät kirjassaan (2023), että inhimillinen pääoma tulee olemaan kaikkien organisaatioiden tärkein voimavara - ihmisten innostus, luovuus ja sitoutuminen toimivat avaintekijänä tulevaisuuden menestymiseen. Myös työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnistaan tulee tulevaisuudessa korostumaan entisestään, kun 2030-luvun työelämässä keskiöön nousee entistä enemmän oman työkyvyn ylläpitäminen, osaamisen jatkuva kehittäminen sekä työelämässä selviämiseen tarvittava riittävä mielenterveys. (Manka & Manka 2023, 8–9, 28.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee sesonkityöntekijän työhyvinvointia. Työn tavoitteena on tutustua matkailu- ja ravintola-alan sesonkityöhön erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työn teoriaosuus käsittelee matkailu- ja ravintola-alaa toimialana, sekä sesonkityötä tämän toimialan parissa. Tämän lisäksi teoriassa tarkastellaan työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, sekä työhyvinvoinnin ilmentymiä ja vaikutuksia. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Colorado Bar & Grill Levi ja yhteyshenkilönä kyseisen ravintolan ravintolapäällikkö. Työn tarkoituksena on tuoda toimeksiantajan tietoon millaiset tekijät sesonkityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat, sekä antaa sitä kautta mahdollisuus tiedon hyödyntämiseen haluamallaan tavalla omassa toiminnassaan.

Työn tutkimuksellinen osuus toteutetaan laadullisella eli kvalitatiivisella menetelmällä lomakehaastatteluna. Tiedonkeruuvaiheessa luodaan Google Forms -teemahaastattelulomake, joka jaetaan sähköisesti Colorado Bar & Grill Levi -ravintolan työntekijöille. Lopuksi saadut vastaukset analysoidaan ja niiden pohjalta kirjoitetaan tulosten yhteenveto ja pohdinta.

2 MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALAN SESONKITYÖ

2.1 Matkailu- ja ravintolatoimiala

Matkailu- ja ravintolatoimiala työllistää ihmisiä ympäri Suomen. Toimiala on kotimainen, työvoimavaltainen ja merkittävä kasvuala, eikä tarvitse valtion tukitoimia toimiakseen. Matkailu- ja ravintola-ala on viime vuosina kokenut suuria muutoksia, ja maailman viimeaikaiset tapahtumat ovat osaltaan vauhdittaneet tätä murrosta ja alan kehitystä. Matkailun kasvukehitys koki suuria haasteita vuoden 2020 keväästä eteenpäin, mutta koronapandemiasta huolimatta ja sen jälkeen etenkin kotimaanmatkailu on päässyt elpymään hyvin. Kuluttajien vaatimustaso on kuitenkin kasvanut ja odotusten täyttäminen on jatkuvasti haastavampaa niin palvelun kuin tuotteiden laadunkin osalta. Näihin odotuksiin tulee vastata, mikäli toiveena on kehittyä ja kasvaa myös tulevaisuudessa. (Hiltunen 2023; MaRa ry n.d.)

Matkailu- ja ravintola-ala mahdollistaa paljon erilaisia työpaikkoja. Työtehtäviä on tarjolla monipuolisesti ravintoloissa ja hotelleissa, sekä näiden lisäksi muun muassa hiihtokeskuksissa, kylpylöissä, festivaaleilla, matkailumarkkinoinnin parissa, tapahtuma-alalla sekä catering-, safari- ja luontomatkailuyrityksissä. Useissa toimialan työtehtävissä tarvitaan myynti-, vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja. Työntekijälle tärkeitä piirteitä ovat myös ajanhallintataidot, luovuus, suvaitsevaisuus ja ongelmanratkaisukyky. Monipuolinen työkokemus asiakaspalvelusta ja ylipäätään asiakaslähtöisyys ovat suuri apu esihenkilö- tai johtotehtäviin hakeutuvalle. Eräs Sitran julkaisemista viidestä megatrendistä vuodelle 2023 on hyvinvoinnin haasteiden kasvu (Sitra 2023). Tämä on hyvä huomioida myös matkailu- ja ravintola-alan työpaikoilla, koska hyvinvoinnin merkitys on kasvanut ja tulee kasvamaan lisää. (Hiltunen 2023; MaRa ry n.d.)

Matkailu- ja ravintola-alalla toimii hyvin erityyppisiä yrityksiä - tarjontaa löytyy pienistä yhden hengen ohjelmapalveluyrityksistä aina suuriin kansainvälisiin toimijoihin. Vastuullisuus on kaikenlaisten ja -kokoisten yritysten asia, mutta se toteutuu tietysti eri tavalla, esimerkiksi yrityksen koosta ja toimintaympäristöstä riippuen. Yhteistä koko toimialan vastuullisuudelle on, että se on konkreettista ja osa jokapäiväistä liiketoimintaa. (MaRa ry n.d.)

Tällä hetkellä inflaatio vie kuluttajien ostovoimaa, ja hinnat nousevat energiakriisin ja maailman tilanteen seurauksena. Venäjän aloittama sota ja sen vaikutukset hidastavat ulkomaisten, etenkin Venäjältä ja Aasiasta saapuvien matkailijoiden määrän elpymistä entiselleen. Sodan pitkittyminen lisää tilanteen haastavuutta entisestään, jolloin tilanne voidaan kokonaisuudessaan nähdä melko kestämatömänä. Kun ostovoima heikentyy, ulkona syöminen ja juhliminen ovat ensimmäisiä joihin kuluttajien säästöleikkaukset osuvat. Alalla tapahtuvista muutoksista huolimatta omaa tulevaisuuden menestystä voisi turvata suunnittelemalla omaan työympäristöön esimerkiksi seuraavia: koko asiakaspaikkamäärän täyttämisen varmistaminen, henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen sekä osaajien pysyvyyden varmistaminen, lähituottajien ja muiden tavarantoimittajien kanssa tapahtuvan yhteistyön vahvistaminen, myynnin tehostaminen ja palvelun parantaminen teknologian avulla, tilan hyödyntäminen tyhjäkäyntiaikana, sekä kaksikielisyyden istuttaminen. (Hiltunen 2023; MaRa ry n.d.)

2.2 Sesonkityö Lapissa

Sesonkityö on maatalouden ja matkailun alalla tehtävää työtä tiettyinä vuodenaikoina. Sesonkityöksi lasketaan matkailualalta esimerkiksi seuraavat toimialat: majoitus- ja ravitsemistoiminta, matkanjärjestäjien toiminta, varauspalvelut, matkaoppaiden palvelut sekä hiihto- ja laskettelukeskukset. Sesonkityöntekijän työtehtävien on kuuluttava näihin valtioneuvoksen määrittelemiin toimialoihin. Työn on oltava sesonkiluonteista ja sen on tapahduttava työsuhteessa. Sesonkityö saa kestää enintään 9 kuukautta 12 kuukauden ajanjaksolla ja se edellyttää tähän tiettyyn aikaan vuodesta suurempaa työvoimaa verrattuna tavalliseen työhön. Suomen pohjoisesta löytyy vuosittain suuri sesonkityötarjonta talvikauden alusta aina keväiseen vappuun asti. (Lapland Above Ordinary n.d.; Maahanmuuttovirasto n.d.) Kokeneemmat sesonkityöläiset saattavat työskennellä pohjoisessa jo syyskuun alusta alkaen ja vaihtavat työpaikkaa täten toisaalle vain kesäkuukausien ajaksi.

Useimmat Lapin sesonkityöt liittyvät jollain tavalla matkailu- ja ravintola-alaan. Töitä on reilusti saatavilla esimerkiksi kokeille, tarjoilijoille, siivoojille ja hotellin

vastaanottovirkailijoille. Rekrytointi aloitetaan kesän lopulla ja se jatkuu aina kauden alkuun asti. Toisaalta mielenkiintoiseen yritykseen kannattaa aina olla suoraan yhteydessä, vaikkei avointa työpaikkailmoitusta sillä hetkellä olisikaan. Kauden ja työsuhteiden pituus vaihtelee työpaikasta ja -tehtävistä riippuen, mutta kaikkein kiireisin sesonki sijoittuu marraskuun puolivälistä maaliskuun alkupuolelle. Palkkaan vaikuttaa oman tehtävänimikkeen lisäksi useimmiten esimerkiksi työkokemus ja kielitaito. Matkailu- ja ravintola-alalla suuri osa työstä koostuu iltaja viikonloppu työstä, jotka lisineen nostavat lähtöpalkkaa huomattavasti. Tarkemmat tiedot työehdoista ja palkasta kannattaa tarkastaa oman alan työehtosopimuksesta, vaikka tietenkään pelkkää siellä mainittua minimipalkkaa ei kannata tuijottaa, kun tuntipalkka saattaa olla suurella osalla sitä korkeampi. Työntekijän majoitus saattaa löytyä kohtuulliseen hintaan työnantajan kautta, tai ainakin työnantaja voi todennäköisesti olla etsinnässä avuksi. (Lapland Above Ordinary n.d.)

Monet toimialat ja yritykset toimivat Lapissa vuodenvaihteen mukaisesti ja voidaan nähdä selvästi kausiluontoisina työllistäjinä. Kausiluontoisten alojen yhtäläisyys on se, että määrättyjä työtehtäviä voidaan tarjota vain osaksi vuotta tai paljon enemmän tiettyyn vuodenaikaan - sesonkien ajankohdat tietysti vaihtelevat eri alojen välillä. Matkailu- ja ravintola-ala voidaan nähdä Lapissa suurena sesonkityötä tarjoavana ja etenkin nuoria aikuisia työllistävänä toimialana. Tämä kävi ilmi Koivistoisen & Pikkaraisen tutkimuksesta, johon vastanneista sesonkityöläisistä melkein 90 % oli iältään alle 40-vuotiaita ja 96 % oli työntekijänä matkailualalla. (Kinnunen 2017.)

Sesonkityön tekemiseen on olemassa monenlaisia syitä. Elämäntilanteen niin salliessa sesonkityöläisyys voi olla työntekijän oma toive ja valinta. Sesonkityön tekeminen ei tarkoita sitä, että henkilö olisi sesongin ulkopuolisen ajan toimeksiannattamana. Koivistoisen & Pikkaraisen (2017) tutkimukseen osallistuneista sesonkityöntekijöistä reilu kolmannes oli muun ajan vuodesta työttömänä. Tällöin 45 % vastanneista työskenteli vuoden kierron mukaan muissa töissä ja 32 % vastanneista opiskeli. Työn sesonkiluonteisuus vaikuttaa työnantajien toimintaan ja voi aiheuttaa esimerkiksi taloudellisia haasteita työntekijöille. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja tämän myötä jatkuva uusien työntekijöiden rekrytointi sekä perehdyttäminen vievät yritykseltä resursseja. Yrityksille tulisi edullisemmaksi se, että

samat sesonkityöntekijät saapuisivat samoihin työtehtäviin useammin kuin vain yhdeksi sesongiksi. (Kinnunen 2017.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi muodostuu kokonaisuudessaan useista eri osatekijöistä. Näihin voidaan luetella kuuluviksi esimerkiksi mieluisat työtehtävät ja selvät tavoitteet, turvaa luova työympäristö, yhteistyökykyinen työyhteisö, taitava johtaminen sekä työntekijän oma motivaatio ja terveydentila. Kun nämä osatekijät toimivat yhteen, työntekijän jaksaminen pysyy hyvänä. Henkilöstön työhyvinvointiin kannattaa panostaa, koska osaava ja hyvinvoiva henkilöstö toimii organisaation kilpailuvalttina. Työstä irralliset terveystempaukset eivät takaa jatkuvaa ja kestävästä vaikutusta, vaan terveyden ylläpitämisen tulisi olla perusteellista ja kokonaisuuden huomioivaa. Toiminta voi kohdistua henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin, johtamiseen tai eri palveluihin, kuten työterveyshuoltoon. (Terveystalo 2022; Työterveyslaitos n.d.)

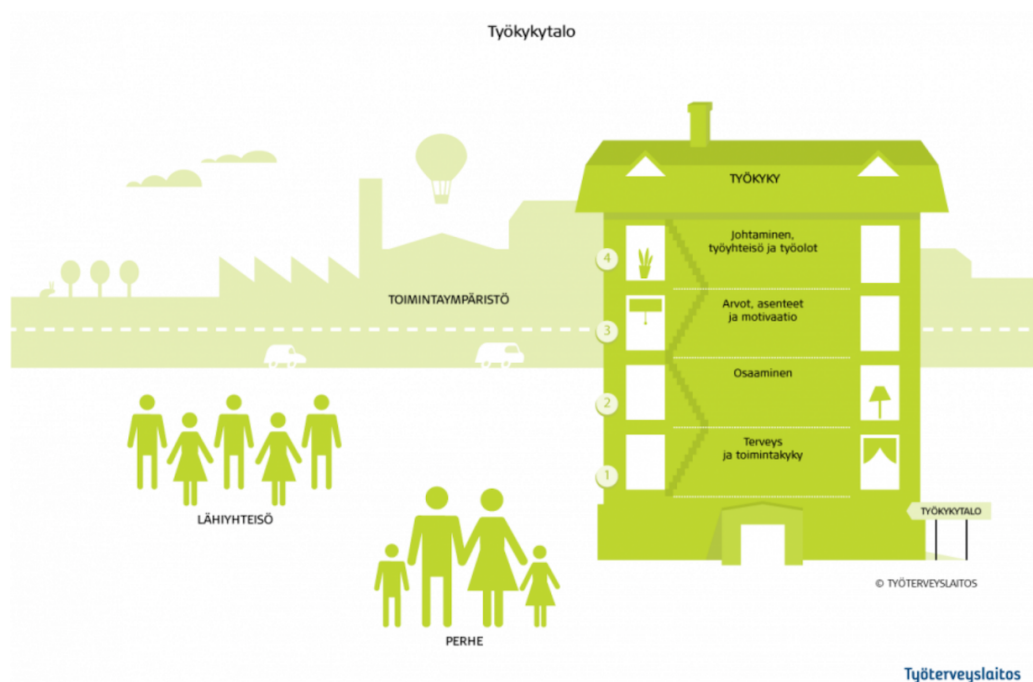
Työpaikoilla on mahdollisuus huolehtia työntekijöiden hyvästä työkyvystä ja ylläpitää sitä usein eri keinoin. Tämän ohella työpaikan tulee huomioida työkyvyn heikkenemisen riskiryhmät ja olla tukemassa heikentyneitä työkykyä. Ihmiset viettävät työssä ja työpaikalla jopa 1600 tuntia vuodessa, joten työpaikalla on tärkeä tehtävä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on työnantajan ja työntekijän yhteisellä vastuulla, mutta myös yhteiskunnan rakenteiden tulisi tavoitella samaa lopputulosta. Työhyvinvoinnin ja terveyden eteenpäin vieminen tarvitsee toteutuakseen moniammatillista yhteistyötä ja onnistuu vain silloin, jos kaikki aiheen ympärillä toimivat tahot ovat toiminnassa mukana motivoituneesti. Tällöin ratkaisuihin voidaan yhdessä sitoutua ja ne ovat työpaikan parhaaksi. (Työterveyslaitos n.d.)

Työhyvinvoinnin johtamisen tulisi olla osallistavaa ja pitää koko henkilöstö mukana toiminnassa. Toimintaan pätee prosessin hallinnan periaatteet: tarpeiden arviointi, tärkeysjärjestyksen hahmotus, suunnittelu, toimeenpano, seuranta ja arviointi. Toiminnan tulee olla ratkaisu- ja voimavarakeskeistä. Näin ollen työhyvinvoinnin ylläpidon tulisi olla osa johtamisjärjestelmiä, rakenteita, arkikäytäntöjä ja prosesseja. Työhyvinvointia edistävät toimet ovat ammatista ja työstä riippuen

erilaisia, koska vaatimukset ja terveysvaikutukset vaihtelevat. Kaikkien työpaikan toimijoiden on tärkeää toimia yhteistyössä, jotta voidaan löytää parhaat ja toimivimmat ratkaisut, joihin sitoutuminen on helppoa. (Työterveyslaitos n.d.)

3.2 Työkyky

Työterveyslaitos kuvailee työkykyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä kerrostalon muodossa. Työkykytalo (kuvio 1) kätkee sisälleen neljä kerrosta, joista kolme alinta esittävät yksilön omia voimavaroja eri aiheiden kautta. Neljäs kerros esittää laajalaisesti työtä, työoloja ja johtamista. Työkykytalo säilyy ehjänä, jos jokaisen kerroksen kehittäminen huomioidaan pysyvästi läpi työelämän. (Työterveyslaitos n.d.)



KUVIO 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos n.d.).

Ensimmäinen kerros pitää sisällään terveyden ja toimintakyvyn. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kyvykkyys sekä terveys muodostavat työkyvylle vahvan pohjan. Osaaminen sijoittuu toiseen kerrokseen. Sen perustaa ovat peruskoulutus sekä ammatilliset taidot ja tiedot. Toisen kerroksen arvo on noussut viime vuosina, koska kaikilla toimialoilla syntyy jatkuvasti uudenlaisia työkykyvaatimuksia

ja osaamisen alueita. Siksi omien taitojen ja tietojen jatkuva päivittäminen, niin kutsuttu elinikäinen oppiminen on tärkeää. (Työterveyslaitos n.d.)

Kolmannessa kerroksessa ovat yksilön arvot ja asenteet sekä motivaatio. Tämä kerros käsittelee työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Oma asenne ja kokemus työnteosta vaikuttavat suuresti työkykyyn. Työkyky vahvistuu, mikäli työ koetaan mieluisana ja se antaa sopivasti haasteita. Työkyky sen sijaan alenee, jos työ ei täytä omia toiveita ja toimii vain elämän pakollisena osana. Johtaminen, työyhteisö ja työolot löytyvät talon neljänneltä kerrokselta. Tämä kerros havainnollistaa työpaikan merkitystä ja pitää sisällään työn, työolot, työyhteisön sekä organisaation. Esihenkilötyö ja johtaminen ovat tärkeitä tekijöitä tämän kerroksen toiminnassa: heidän vastuulleen ja velvollisuuksiinsa voidaan liittää organisointi ja sellaisen toiminnan kehittäminen, joka pitää yllä työpaikan työkykyä. (Työterveyslaitos n.d.)

Työkyky kuvastaa kokonaisuudessaan sitä, kuinka yksilön omat voimavarat ja työ sopivat yhteen sekä pysyvät tasapainossa. Työkykytalo voi pysyä ehjänä ja pitää yllä toimintaansa, mikäli jokainen kerros tukee toistaan. Alemmat, yksilön voimavaroja kuvaavat kerrokset kokevat iän myötä suuria muutoksia. Neljäs kerros eli työ on nopeassa muutoksessa eikä aina huomioi riittävästi ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. Jos neljäs kerros laajenee liian suureksi, se työntää alempia kerroksia alas tuoden vakavia seurauksia. Jokaista kerrosta tulisi kehittää ja ylläpitää läpi työelämän, jolloin voitaisiin taata ja turvata kerrosten välinen yhteensopivuus, vaikka ihminen ja työ muuttuvat. Yksilölle kuuluu tietysti päävastuu omista voimavaroistaan, ja työnantaja sekä esihenkilöt päävastaavat talon ylimmästä kerroksesta eli työstä ja työoloihin liittyvistä toimista. (Työterveyslaitos n.d.)

Perhe, suku ja muut läheiset toimivat työkykytaloa ympäröivänä verkostona. Myös yhteiskunnan luomat säännöt ja rakenteet ovat osaltaan vaikuttavia tekijöitä. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu siispä niin yksilön, yrityksen, kuin myös yhteiskunnan välille. (Työterveyslaitos n.d.)

3.3 Fyysinen ja psyykinen työympäristö

Ergonomian tavoitteita ovat toimivat työkäytännöt ja työympäristöt, selkeät työprosessit sekä helppokäyttöiset laitteet ja menetelmät. Toimivat työelämäratkaisut ottavat huomioon sellaiset fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, jotka ovat ihmiselle tyypillisiä. Tämän lisäksi tulee huomioida mahdolliset henkilökohtaiset rajoitteet. Ergonomiasuunnittelu vie eteenpäin yhtä aikaa sekä työhyvinvointia, että tuottavuutta. Suunnittelun taustalla toimii ymmärrys toimintaympäristöstä ja ihmisen toiminnasta sekä siitä, kuinka nämä toimivat vuorovaikutuksessa työn teon ohella. Ergonomia on suoraan yhteydessä työn tuottavuuteen ja työturvallisuuteen, koska sen avulla voidaan parantaa olosuhteita ja toimintatapoja. Kokonaisvaltainen ergonomia edistää terveyttä ja työhyvinvointia huomioimalla ihmisen tarpeet ja tukemalla työssä onnistumista. Ergonomiaratkaisujen on tarkoitus tukea myös osatyökykyisten työelämään osallistumista. (Työterveyslaitos n.d.)

Fyysisen ergonomian tavoitteena on huomioida kehon toiminta ja tukea työn sujumista fyysisen työn teon ja toimintakyvyn näkökulmasta. Tämän myötä työnteko mahdollistuu esimerkiksi sellaisissa tehtävissä, jotka vaativat voimaa ja useampia toistoja. Kognitiivinen ergonomia sujuvoittaa sellaisia työtoimia, joiden keskiössä ovat tiedon käsittely, keskittyminen, ajattelu ja oppiminen. Organisatorinen ergonomia paneutuu sellaisiin organisaatiotason toimiin, joihin sisältyvät erilaiset työyhteisötason järjestelyt ja työprosessit. Organisatorisen ergonomian käsitteen alle kuuluvat esimerkiksi henkilömitoitus, työn tauotus ja työajan suunnittelu. Nämä toimet auttavat edistämään työstä palautumista, vähentävät vuorotyön aiheuttamia haasteita ja luovat organisaatiolle sellaiset rakenteet ja prosessit, joiden avulla voidaan tukea työ- ja toimintakyvyn säilymistä. (Työterveyslaitos n.d.)

Laadukas perehdyttäminen on työhyvinvoinnin ja turvallisuuden perusta. Perehdyttäminen on työnantajan velvollisuus ja sen lisäksi merkittävä tekijä siinä, kuinka uuden työntekijän ammatti-identiteetti, osaaminen ja työhyvinvointi muodostuvat. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi ja se tulee mahdollistaa aina työtehtävien, työmenetelmien tai työvälineiden muuttuessa. Laadukas perehdyttäminen on tärkeää kaikissa työuran eri vaiheissa. (Työterveyslaitos n.d.)

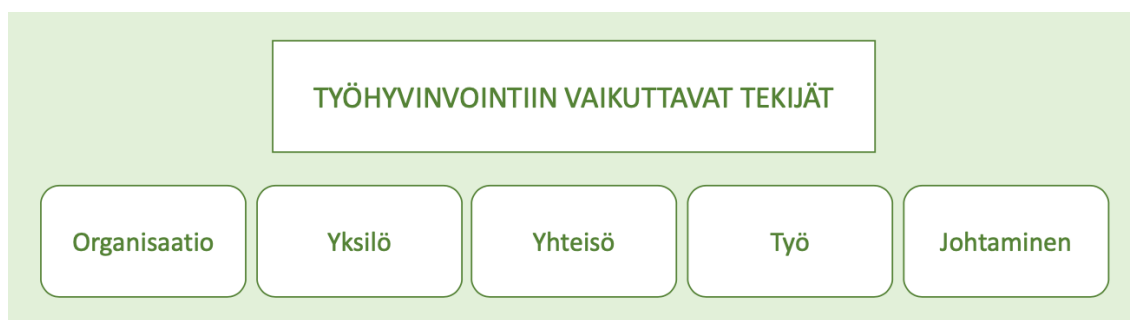
Hyvä sisäympäristö ja sisäilma voivat parhaimmillaan tukea ja edistää tilojen käyttäjien terveyttä ja työhyvinvointia. Suomessa sisäilman laatu on pääosin hyvää, mutta sen laatuun kuitenkin vaikuttavat useat eri tekijät. Sisäympäristöä on hyvä tarkastella kokonaisuutena, johon sisältyy rakennuksen lisäksi tilan käyttäjien omat kokemukset. Erilaiset toimintatavat rakennuksen ylläpitoon ja huoltoon liittyen, sekä sisäilmaongelmien ennaltaehkäisy ja ratkaisut ovat eräänlaisia merkittäviä vaikuttajia. (Työterveyslaitos n.d.)

Mielenterveys ja psyykkinen työkyky ovat tärkeässä roolissa tässä yhteiskunnassa, jossa nojataan osaamiseen ja innovaatioihin sekä pidetään työelämä jatkuvassa muutoksessa. Työn ja mielenterveyden välisessä suhteessa tulee huomioida se, kuinka mielenterveys on osa työkykyä ja millaisia vaikutuksia työllä on psyykkisen jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Mielenterveys työssä on paljon muutakin kuin mahdolliset diagnoosit tai niiden puute. Käsitykset työhön liittyvästä mielenterveydestä ovat viime vuosina laajentuneet ja mielenterveysongelmat ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksien rinnalla suurin työkyvyttömyyteen johtava sairausryhmä. Useat työelämän osatekijät näkyvät suoraan työntekijöiden mielenterveydessä. Jos töiden mukana tulee paljon emotionaalista kuormaa tai ajallisia vaikeuksia, silloin myös mielen hyvinvoinnin ongelmat lisääntyvät. Näitä ongelmia voivat olla esimerkiksi keskittymisvaikeudet, väsymys ja riittämättömyyden tunteet. Hyvät työolosuhteet sen sijaan ovat suoraan yhteydessä parempaan mielenterveyteen työpaikalla ja hyvä mielenterveys tietysti usein edesauttaa työn tekoa. Mielenterveyden ongelmat heikentävät työkykyä, mutta toisaalta työkyky saattaa näyttäytyä hyvänä mielenterveysongelmista huolimatta. Työpaikat voivat onneksi kehittää työhyvinvointia useiden työkyvyn tuen keinojen avulla. (Työterveyslaitos n.d.)

3.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointia tutkitaan eri tieteenalojen näkökulmista ja se on monitieteinen alue. Näitä tutkittavia tieteenaloja ovat mm. psykologia, sosiaalipsykologia, sosiologia, terveystieteet sekä kauppatieteet. Työhyvinvointiin liittyy useita vaikuttavia tekijöitä. Kuviossa 2 Tampereen ammattikorkeakoulun ja Tampereen yli-

opiston tutkimusryhmäläiset ovat tiivistäneet nämä seuraaviin: organisaation toiminta ja rakenne, yksilön vastuu omasta hyvinvoinnistaan, työyhteisön toimivuus, työn organisointi sekä johtamistapa. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)



KUVIO 2. Vaikuttavat tekijät (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d., muokattu).

Organisaatio

Organisaatiolla on suuri rooli siinä, kuinka työhyvinvointi näkyy ja kehittyy työpaikalla. Erilaiset henkilöstökäytännöt ovat keskeisiä vaikuttajia siinä, kuinka yksilöt kokevat työhyvinvointinsa. Myös organisaatiossa vallitseva kulttuuri ja rakenne, työpaikan toimintamallit ja menetelmät sekä mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ovat sellaisia organisaatiotekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Yksilö

Yksilön omat elämäntavat sen suhteen kuinka hän huolehtii omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnistaan vaikuttavat muun hyvinvoinnin ohella myös työhyvinvointiin monin eri tavoin. Erilaisiin yksilöllisiin tekijöihin kuuluvat esimerkiksi psykologinen pääoma, osaaminen ja työkokemus, palautuminen sekä persoonallisuuspiirteet. Nämä yksilölliset erot vaikuttavat siihen, että sama työnkuva voi saada aikaan hyvin erilaisia tunteita eri työntekijöillä. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Työyhteisö

Työyhteisö vaikuttaa keskeisesti siihen, kuinka yksilöt kokevat työhyvinvointinsa. Työkavereilta saatu tuki parantaa työhyvinvointia ja vie uupumuksen tunnetta pois siinä missä huonoksi koettu työilmapiiri ja erilaiset työyhteisön konfliktit luovat työntekijöille kuormitusta. Toiset voivat kokea olonsa kuormittuneeksi myös

silloin, jos työskentely tapahtuu yksin ilman sosiaalista vuorovaikutusta. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Työ vaatii työyhteisöltä resilienssiä eli joustavuutta, ennakkointia ja soveltamista. Asiat menevät usein eri tavalla kuin on suunniteltu ja on hyvin tavallista, että työssä ratkotaan monia yllättäviä ongelmatilanteita päivittäin. Jos organisaatio on resilientti, se pystyy yllättävän tilanteen tullen pitämään yllä omaa keskeistä toimintaansa, toipuu tilanteen aiheuttamista muutoksista nopeasti, sekä pystyy sopeutumaan uuteen tilanteeseen ja jatkamaan aktiivista toimintaympäristön seuranta ja oman toimintansa kehittämistä myös yllättävän tilanteen jälkeen. (Työterveyslaitos n.d.)

Työ

Työ itsessään vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin. Jokaisella työmaalla on omat erilaiset voimavara- ja kuormitustekijät, jotka ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Voimavaroja antavina tekijöinä voidaan nähdä selvästi määritellyt tavoitteet ja vapaus olla vaikuttajana oman työn tekemisen tapoihin. Kuormitustekijöinä voidaan nähdä esimerkiksi kiire ja vaatimukset, jotka ovat keskenään ristiriidassa. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Työajalla on useita vaikutuksia, joihin voidaan sisällyttää työntekijän terveys, toimintakyky ja mahdollisuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Työaikaa voidaan tarkastella monista ulottuvuuksista, kuten sen pituus (työpäivä, työviikko tai vuosittainen työaika), vuorokaudenaika (aamu-, ilta-, tai yövuoro), palautuminen (työvuorojen väliset lepoajat), sekä työaikojen ulottuvuus sosiaalisesti (muun elämän jäsentely, työaikojen ennalta-arvattavuus ja vaikutusmahdollisuudet). Työaika ja etenkin vuorotyö vaikuttavat työntekijään monella elämän osa-alueella kokonaisvaltaisesti. Työntekijän terveys ja turvallisuus, perhe- ja sosiaalinen elämä, vapaa-ajan vietto, työhön osallistuminen (sairauspoissaolot ja työuran pituus) sekä työn tuottavuus kaikki ovat osittain riippuvaisia työajasta sen eri muodoissa. Työaikamuodon valinnassa tulee ottaa huomioon laki ja sopimukset, tuotanto ja taloudelliset ominaisuudet, terveys, turvallisuus ja työteho, sekä henkilöstön työaikatarpeet. Toimivat työajat vaikuttavat työn vetovoimaan ja työtyytyväisyyteen positiivisesti. (Työterveyslaitos n.d.)

Johtaminen

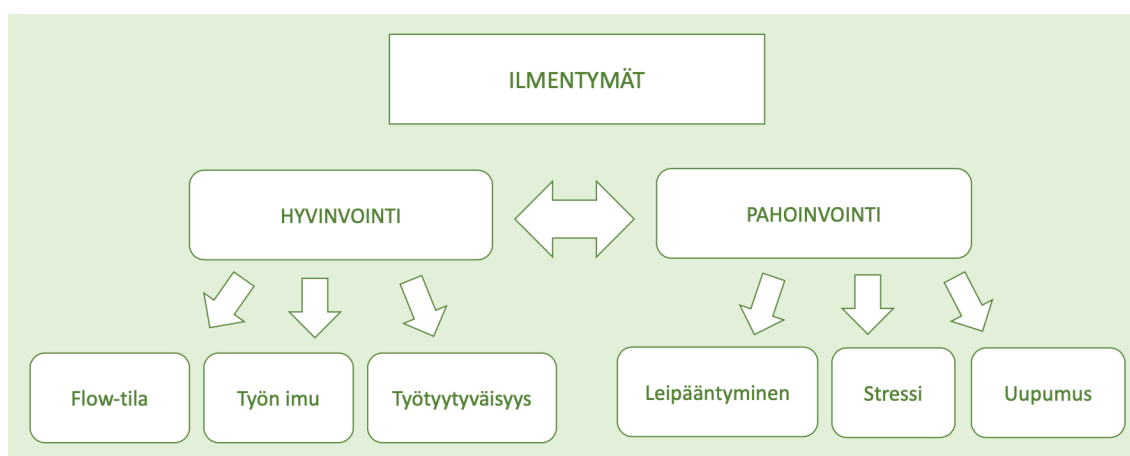
Johtaminen on yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä ja siihen lukeutuvat sekä johtamistyyli että organisaatiossa toteutettavat työhyvinvoinnin toimenpiteet tai niiden puute. Johtamisella voidaan vaikuttaa työprosessin hallintaan, työyhteisön ilmapiiriin sekä kokemuksiin oikeudenmukaisuudesta. Parhaimmillaan vuorovai-
kutteinen johtaminen tukee työhyvinvointia. Tutkimukset osoittavat myös etenkin palvelevan ja positiivisen johtajuuden vievän työhyvinvointia parempaan suun-
taan. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Työhyvinvoinnin johtaminen näkyy arjessa erilaisina johtamistekoina ja tietoisena valintana. Esihenkilön tehtäviin kuuluu varmistaa, että jokainen työntekijä tietää työn tavoitteet ja toimii niiden mukaisesti. Annetut tavoitteet voivat liittyä lopputu-
loksen lisäksi myös osasuorituksiin ja niihin tapoihin, joilla työtä on tarkoitus tehdä. Kaikkien on hyvä tietää oman vastuunsa rajat, sekä se mitä heiltä odote-
taan ja millainen työsuoritus on riittävä. Työntekijöille voi antaa mahdollisuuksia osallistua omaan työhön liittyviin päätöksiin ja kannustaa heitä omien mielipi-
teidensä ilmaisuun. Ne asiat, joihin esihenkilö kohdistaa myönteistä huomiota, vahvistuvat. Työntekijöiden kanssa on hyvä keskustella työstä säännöllisesti, koska tällöin myös vaikeat asiat on helpompi tuoda esiin jo varhaisessa vai-
heessa puolin ja toisin. Näin yksilötason toiminta- ja työkykyyn liittyvä haaste ei etene eikä ehdi kasvaa työyksikössä suuremmaksi, vaikuttaen yksilön työkyvyn alenemiseen tai koko työyhteisön työilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Esihenkilö voi toimia mallina arvostavasta puhetavasta, jotta työstä heräävät tunneilmaisut ja kokemukset niiden taustalla tulevat esiin myös työntekijöiltä vastuullisin tavoin. Esihenkilön oma työ muuttuu helpommaksi, mikäli työyhteisön yhteistyö toimii ja työt sujuvat. (Työterveyslaitos n.d.)

Esihenkilön on tärkeää arvostaa myös omaa hyvinvointiaan ja varmistaa mahdol-
lisuus työstä palautumiseen. Esihenkilön tulee havainnoida, kuinka liian suuri työ-
kuormitus vaikuttaa häneen ja hakea apua tarvittaessa myös itselleen. Esihenki-
löllä on oikeus turvalliseen työhön siinä missä hänen työntekijöilläänkin, ja kuor-
mittuneessa olotilassa hyvä johtaminen on vaikeampaa. (Työterveyslaitos n.d.)

3.5 Työhyvinvoinnin ilmentymät

Kun tarkastellaan kokonaisvaltaista työhyvinvointia, on tärkeää huomioida myös työhyvinvoinnin ilmentymät (kuvio 3) eli se, kuinka työntekijä itse kokee oman hyvinvointinsa. Työhyvinvointia voidaan mitata esimerkiksi kyselyillä ja tällöin tarkasteluun otetaan kaikki edellä mainitut osa-alueet, sekä niiden lisäksi työntekijän oma kokemus hyvinvoinnista. Näihin omiin kokemuksiin ja työhyvinvoinnin positiivisiin ilmentymiin voidaan katsoa kuuluviksi esimerkiksi virtauksen kokemukset (flow), työtyytyväisyys ja työn imu, sekä kielteisinä ilmentyminä esimerkiksi työhön kyllästyminen, uupumus ja stressi. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)



KUVIO 3. Ilmentymät (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d., muokattu).

3.5.1 Positiiviset ilmentymät

Flow on sellainen tila, jossa työntekijän taidot ja työtehtävän haasteellisuus ovat tasapainossa keskenään. Tämän niin kutsutun virtauksen myötä työntekijä voi kokea uppoutumista, ajantajun menetystä, virittyneisyyttä ja tunnetta siitä, että asiat sujuvat hyvin. Energinen ja positiivinen tunnetila luo työn imua. Työn imuksi kutsutaan työhön liittyvää merkityksellisyyden kokemusta ja innostusta, jota voi kokea ammatista riippumatta. Työn imu on tunteisiin ja motivaatioon positiivisesti vaikuttava tila. Jos työntekijä toimii työn imussa, töihin lähteminen aamulla on useimmiten helppoa. Tämän lisäksi hän todennäköisesti nauttii työstään ja ajattelee sen olevan mieluista. Työn imu koostuu kolmesta hyvinvoinnin ulottuvuudesta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on energisyyttä, pyrkimystä panostaa omaan työhön, sekä sitkeyttä ja ahkerointia,

jotka tulevat esiin myös vastoinikäymisen sattuessa. Omistautumisen ulottuvuuteen kuuluvat merkityksellisyys, innokkuus, inspiraatio, ylpeys ja sopiva haasteiden määrä suhteessa työhön. Uppoutumiseen kuuluu syvä keskittyminen ja paneutuminen työhön, sekä siitä koettu nautinto. Tätä kokiessa ajan kulumista ei huomaa ja työstä irti päästäminen saattaa olla hankalaa. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.; Työterveyslaitos n.d.)

Työn imun kokemus tuo myönteisiä vaikutuksia, jotka näkyvät työntekijän fyysisessä terveydessä, mielenterveydessä, hyvässä työsuorituksessa ja myös yrityksen taloudellisena menestymisenä. Työn imua kokevat työntekijät toimivat aloitteellisesti ja ovat uudistushakuisia. He omistautuvat työllensä, ovat avuksi työkavereilleen ja tuovat työn imun vaikutteita myös muille työyhteisön jäsenille. Lisäksi he ajattelevat työn kohottavan omaa elämänlaatuaan ja ovat kokonaisuudessaan muita työntekijöitä onnellisempia. Työtyytyväisyyteen liittyy myös työn tekemisen aiheuttama positiivinen tunnetila. Tähän vaikuttavat eri motivaatiotekijät, kuten saatu tunnustus, työssä menestyminen sekä työn mielenkiintoisuus, ja lisäksi ympäristöön liittyvät tekijät, kuten sosiaaliset suhteet, työsuhdeturva ja työn organisointi. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.; Työterveyslaitos n.d.)

3.5.2 Negatiiviset ilmentymät

Työhön leipääntyminen eli kyllästyminen kuuluu työhyvinvoinnin negatiivisiin ilmentymiin. Leipääntynyt työntekijä ei enää innostu tekemistään työtehtävistä, eikä saa niistä merkityksellisyyden tunteita. Leipääntymisen myötä työntekijä ei pysty hyödyntämään työssään kaikkia taitojaan eikä osaamistaan. Stressi ja työuupumus ovat työn voimavarojen ja vaatimusten epätasapainon seurauksia. Niinpä osa työhyvinvoinnin ylläpitoa ja työuupumuksen varhaista ehkäisyä ovat työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainon tunnistaminen sekä niistä huolehtiminen. Kyseisiin vaatimuksiin sisältyvät muun muassa aikapaineet ja kiire, työn määrällinen ja fyysinen kuormittavuus, työn toistuvat keskeytykset, ristiriidat rooleissa ja tavoitteissa, toimimattomat tietojärjestelmät, työntekijän liian suuri kontrollointi, sekä työn epävarmuus. Näiden lisäksi yksi vaatimus on työn emotionaalinen kuormittavuus, kuten vaikeat tai loukkaavat asiakastilanteet tai ajatus siitä,

että joutuu esittämään työpäivänsä aikana sellaisia tunnetiloja, jotka eivät tule luonnostaan. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.; Työterveyslaitos n.d.)

Stressi on kokemus, joka syntyy, kun työn vaatimukset ovat suuremmat kuin mistä työntekijä ajattelee voivansa selviytyä. Yleisiä stressin aiheuttajia voivat olla tietyt työtehtävät, työjärjestelyt tai vuorovaikutuksen ominaisuudet. Stressiä voi syntyä niin positiivisista kuin negatiivisistakin muutoksista. Yksilön näkökulma ja oma asenne vaikuttavat paljon siihen, kuinka hän reagoi stressiin. Työntekijän yksilöllinen ja ajankohtainen stressiherkkyys vaihtelee ja eri ihmiset voivat reagoida samaan tilanteeseen eri tavalla, tai sitten samakin ihminen voi reagoida eri elämäntilanteissa eri lailla. Stressi voi olla myös hyödyllistä, koska se kehottaa meitä toimintaan ja asioiden tekemiseen. Hetkellinen stressi ei ole vaarallista, mutta liian pitkään jatkuessaan se voi tuoda haasteita työhyvinvoinnin saralle. Pitkittänyt stressi voikin kehittyä työuupumukseksi. Tällöin työntekijän voimavarat ovat kuluneet ja tila vaatii mahdollisesti pidempää toipumista. Työuupumukseen kuuluu uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja heikentynyt itsetunto. Työuupumus on työhön liittyvä häiriötila, jota ei itsessään lueta sairaudeksi, mutta se voi aiheuttaa sairauksia, kuten unihäiriöitä tai masennusta. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.; Työterveyslaitos n.d.)

Työuupumuksen alkuperäiset syyt ovat peräisin työstä, mutta siihen sisältyy myös henkilökohtaisia tekijöitä, jotka haastavien työolojen kanssa yhdessä saattavat kasvattaa mahdollisuutta työuupumukseen. Näitä henkilökohtaisia tekijöitä ovat muun muassa suurempi velvollisuudentunto ja neuroottisuus, joka näkyy tunne-elämän epätasapainona. Työuupumukselta suojaavia henkilökohtaisia ominaisuuksia sen sijaan ovat yksilön eri ominaisuudet, kuten optimistinen elämän asenne, positiivinen pystyvyysusko sekä aloitteellisuus. (Työterveyslaitos n.d.)

3.6 Työhyvinvoinnin vaikutukset

Työhyvinvoinnin kokonaisuudessa on hyvä huomioida myös työhyvinvoinnin seuraukset ja vaikutukset (kuvio 4). Näitä voidaan tarkastella joko työntekijän tai or-

ganisaation näkökulmasta. Työhyvinvoinnin positiivisina seurauksina voi ilmentyä yksilötasolla muun muassa tyytyväisyyttä työhön ja tuloksellista toimintaa, motivoitumista, terveyttä ja työyhteisötaitoja. Organisaatiotasolla samat seuraukset näkyvät toiminnan tuloksellisuutena, asiakastyytyväisyytenä, sekä sairauspoissaolojen ja vaihtuvuuden vähenemisenä. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)



KUVIO 4. Vaikutukset (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d., muokattu).

Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnilla on merkittäviä yksilötason vaikutuksia. Työhyvinvoinnin myötä yksilön tuloksellisuus ja tuotteliaisuus paranevat. Kun työntekijä voi hyvin, hän on sitoutunut työpaikkaansa ja kokee motivaatiota työtehtävistään. Tämän lisäksi hän todennäköisesti vie työyhteisön toimivuutta kohti parempaa ja edistää ilmapiiriä useilla eri tavoilla. Hyvinvoivalla työntekijällä on myös hyvä terveydentila. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Työhyvinvoinnin vaikutukset näkyvät merkittävästi myös organisaatiotasolla, etenkin tuottavuudessa ja tuloksellisuudessa. Tyytyväiset ja työhönsä motivoituneet työntekijät ovat tuotteliaita ja heillä on vähemmän sairauspoissaoloja. Hyvinvoivat työntekijät luovat myös onnistuneita asiakaskokemuksia. Hyvinvoivassa työyhteisössä esiintyy vähemmän vaihtuvuutta. Kokonaisuudessaan kor-

kea työhyvinvoinnin taso voi nostaa organisaation imagoa, ja täten lisätä organisaatiota kohtaan koettua kiinnostusta työpaikkana. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui sesonkityöntekijän työhyvinvointi. Tekijän omat työkokemukset ovat erilaisista ravintola- ja hotellialan työtehtävistä, sekä aiempi koulutustausta tarjoilijan ja vastaanottovirkailijan ammattitutkinnoista. Kiinnostus tässä tapauksessa juuri oman toimialan sesonkityöläisiin johtaa juurensa tekijän omasta lähipiiristä.

Opinnäytetyö toteutettiin syyslukukaudella 2023. Työn kolme vaihetta sijoituivat syys-marraskuun ajalle. Työn tavoitteena oli tutustua matkailu- ja ravintola-alan sesonkityöhön, erityisesti sesonkityöntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvoinnin osalta tarkasteltiin sen eri osa-alueita ja selvitettiin, kuinka nämä vaikuttavat sesonkityöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Työn teoriaosuus käsitteli alkuun matkailu- ja ravintola-alaa toimialana, sekä sesonkityötä tämän toimialan parissa. Tämän lisäksi teoriassa käytiin läpi työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Teoriaosuus ei käsitellyt työhyvinvoinnin kehittämistä tai kehittämismenetelmiä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Colorado Bar & Grill Levi ja yhteyshenkilönä kyseisen ravintolan ravintolapäällikkö. Työn tarkoituksena oli tuoda toimeksiantajan tietoon millaiset tekijät työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat, sekä antaa sitä kautta mahdollisuus tiedon hyödyntämiseen haluamallaan tavalla omassa toiminnassaan. Täten työn tulokset ja niistä tehtävät johtopäätökset ovat hyödyksi Coloradon henkilökunnalle. Työn tulokset kiinnostavat todennäköisesti myös sesonkityöntekijöiden läheisiä, sekä henkilöitä, jotka pohtivat lähteäkö mukaan sesonkityön maailmaan.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Laadullisessa tutkimuksessa käytetyimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä menetelmiä voi hyödyntää joko vaihdellen, rinta rinnan tai eri tavalla yhdisteltyinä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–73.)

Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelulomake (liite 1), joka jaettiin Colorado Bar & Grill Levi -ravintolan työntekijöille. Haastatteluun annettiin viikon verran vastausaikaa syys-lokakuun 2023 vaihteessa. Haastatteluun vastattiin anonyymisti ja sen ohella ei kerätty henkilötietoja.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka kohdennetaan tiettyihin ennalta valittuihin aihepiireihin. Teemahaastattelu suunnataan haastateltavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin ja sille on ominaista, että haastateltavilla on kokemuksia tietyntilanteista. Teemahaastattelun avulla päästään tutkimaan yksilön ajatuksia, tuntemuksia, kokemuksia ja myös sanatonta kokemustietoa. Tämän myötä korostetaan haastateltavien omaa elämysmaailmaa ja saadaan haastateltavien henkilökohtaiset mielipiteet esiin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.)

Tässä työssä teemahaastattelu toteutettiin sähköisesti. Näin kohderyhmä pystyi vastaamaan kysymyksiin heille sopivana ajankohtana oman aikataulunsa mukaisesti, eikä pitkällä välimatkalla ollut vaikutusta työn etenemiseen. Näin tutkija ei myöskään vaikuttanut olemuksellaan, läsnäolollaan tai esimerkiksi vaihtelevalla äänenpainollaan vastauksiin. Haastattelu toteutettiin teoreettisen viitekehyksen kirjoittamisen jälkeen, jotta taustalla oli mahdollisimman kattava näkemys sesonkityöstä ja työhyvinvoinnista. Kysymyksistä muotoiltiin mahdollisimman avoimia, jotta vastaajat saivat ilmaista itseään omin sanoin mahdollisimman monipuolisesti ilman ennako-oletuksia. Avoimista kysymyksistä oli tärkeää muotoilla sellaisia, että vastaajat ymmärsivät mitä niillä tarkoitetaan, koska sähköisellä menetelmällä mahdollisuutta tarkentaviin lisäkysymyksiin ei ollut.

4.3 Tutkimustulosten analyysi

Tutkimuksen analyysivaiheessa käytettiin aineistolähtöistä eli induktiivista analyysimenetelmää. Teemahaastattelun aihepiireinä toimivat taustakysymykset, sesonkityö ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin alla olevat kysymykset oli aseteltu järjestykseen teoriassa käsitellyjä aiheita mukaillen, joita olivat: fyysinen työympäristö- ja turvallisuus, organisaatio, yksilö, työyhteisö, työ ja johtaminen. Vastausajan päätyttyä kysymysten vastaukset olivat toivotussa järjestyksessä ja niitä lähdettiin analysoimaan yhteydessä teoriaan. Aluksi aineistoon tutustuttiin lukeamalla se kokonaisuudessaan useaan otteeseen läpi. Tämän jälkeen käytiin läpi induktiivisen analyysin sisältämät prosessivaiheet.

Aineiston pelkistäminen on ensimmäinen vaihe. Sen myötä analysoitava informaatio pelkistetään niin, että aineistosta karsitaan pois ne kohdat, jotka ovat tutkimukselle epäolennaisia. Se voi olla informaation osiin pilkkomista tai tiivistämistä. Seuraavaksi aineisto tulee ryhmitellä. Ryhmittelyvaiheessa aineistosta esittää samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään. Viimeisessä vaiheessa luodaan teoreettisia käsitteitä. Tämän vaiheen myötä erotetaan se tieto, joka on tutkimukselle olennaista ja muodostetaan tiedon avulla teoreettisia käsitteitä. Aineistolähtöistä sisällönanalyysia toteuttamalla tutkimustehtävän vastaus saadaan yhdistelemällä käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113.)

Vastaukset olivat pääosin todella kattavia, jopa yli kymmenen lauseen pituisia. Aineistoa pelkistettäessä vastauksia tiivistettiin ja karsittiin, mikäli seassa oli tutkimukselle epäolennaisia mainintoja. Toisessa vaiheessa tiivistettyä tietoa ryhmiteltiin ja yhdistettiin esimerkiksi positiivisiin ja negatiivisiin, haasteisiin ja hyviin puoliin, sekä esitettyihin kehittämissuhteisiin. Useissa kysymyksissä vastaukset jakautuivat kahteen eri mielipiteeseen, jolloin ryhmittely tehtiin näiden ympärille. Kolmannessa vaiheessa työhön kirjoitettiin tutkimustulokset sekä pohdinta, joissa pyrittiin tutkimukselle olennaisen tiedon ja käsitteiden avulla tulkitsemaan tutkittavien vastauksia heidän omasta näkökulmastaan.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Taustakysymykset

Haastatteluun osallistui viisi vastaajaa, joista 60 % oli 21–25-vuotiaita ja 40 % 26–30-vuotiaita. Jokaisen vastanneen korkein koulutusaste oli lukio- tai ammatillinen koulutus. Vastanneet ovat työskennelleet ravintola-alalla vaihtelevasti erilaisissa tehtävissä. Esiin nousseita toimenkuvia olivat blokkari, tiskari, tarjoilija, kokki, baarimikko, sekä erilaiset esihenkilötehtävät. Useampi mainitsi työskennelleensä monissa eri tehtävissä, tai jopa kaikissa mahdollisissa aina harjoittelijasta päällikköön.

Haastatteluun vastanneista 60 % on työskennellyt sesonkityössä 2–5 vuotta ja 40 % 5–10 vuotta. Vastanneista osa työskentelee 0 h/kuukausi -sopimuksella välitysfirman kautta ja osa kuukausipalkalla. Kaikki eivät maininneet työsopimuksen muotoa, mutta sen voidaan olettaa olevan määräaikainen, kun kyseessä on syys- ja talvisesonkina toimiva ravintola. Kaikkia vastanneita veti sesonkityössä alun perin puoleensa Lappi työympäristönä, talvi ja laskettelu, uudet kokemukset, sekä hieman korkeampi palkkataso.

5.2 Sesonkityö

Haastateltavien työelämä rakentuu vuositasolla pääosin sesongin mukaisesti niin, että talvet työskennellään tunturissa ja kesät etelämpänä Suomessa. Osalle kiireinen talvisesonki mahdollistaa kesät lomailuun. Työ kuitenkin katkeaa kausittain, jolloin edessä on pohdinta siitä mitä tekisi seuraavaksi ja tahtooko jatkaa seuraavalla kaudella tutussa työpaikassa vai jossain muualla. Työelämä vuositasolla on vaihtelevaa ja osa kokee siitä epävarmuutta.

Työpaikan ja -määrän vaihtelut eivät vaikuta kaikkien hyvinvointiin, toiset nauttivat suuresta vaihtelevuudesta. Syksyisin voi kuitenkin nousta esiin epävarmuus työn hakemisesta ja saamisesta, sekä työn ja asiakkaiden määrästä. Kiireisin sesonki sen sijaan voi luoda stressiä ja kireämpää tunnelmaa, sekä mahdollisesti

näiden myötä huonompaa palvelua. Stressi vaikuttaa hyvinvointiin ja jaksamiseen fyysisesti ja henkisesti.

Sesonkityön hyvinä puolina nähdään yleisellä tasolla vaihtelevuus, mielenkiintoisuus, uuden oppiminen ja näkeminen, uudet ihmiset, eri kulttuurit, Lappi työympäristönä, sekä työyhteisö koko tunturin ravintoloiden välillä. Sesonkityön yleisinä haasteina esiin nousevat ajoittainen koti-ikävä, kiire, asuminen, omasta terveydestä huolehtiminen, muuttuvien tekijöiden tuottama epävarmuus, sekä sesonkityöläisten lyhyistä työsuhteista johtuva mahdollinen työnantajan toimesta tapahtuva huonompi kohtelu.

Sesonkityö näkyy vapaa-ajalla esimerkiksi haasteina suku- ja perhesuhteissa tai pohdintana siitä, minne koko elämänsä tahtoo tulevaisuudessa rakentaa. Sesonkityön vaikutukset ulottuvat vapaa-ajalle myös kiireen, väsymyksen, sekä henkisen ja fyysisen kuormituksen muodossa. Sesonkityö voi olla tulevaisuutta ajatellen tiedostettu väliaikainen valinta, tai sitten se ei näy omalla vapaa-ajalla tai tulevaisuuden suunnitelmissa juuri mitenkään.

5.3 Työhyvinvointi

Vastanneet määrittelevät työhyvinvoinnin fyysisenä, henkisenä ja psyykkisenä hyvinvointina sekä turvallisuutena. Oman ja muiden hyvinvoinnista tulee huolehtia ja siihen on tarvittaessa puututtava. Hyvät ja reilut esihenkilöt nähdään avainasemassa. Työhyvinvointi on tärkeää ja paha olo huomataan alalla.

Fyysinen työympäristö

Perehdytys sesonkityöhön on toteutunut vaihtelevasti. Parhaimmillaan perehdytys oli kattava ja riittävä, jolloin työtehtävät ja välineet, sekä tilat ja kaikki yleiset asiat perehdytettiin hyvin. Toisinaan perehdytys oli vain hetkellinen opastaminen, jonka jälkeen loput tarvittavat tiedot ja taidot sekä niiden harjoittelu jäivät omalle vastuulle. Kunnollinen perehdytys olisi näissä tapauksissa helpottanut aloitusta paljon, vaikkei työnkuva välttämättä ollutkaan kokonaan uusi. Perehdytys on toteutettu vastanneille eri ajankohtina ja mahdollisesti eri perehdyttäjien toimesta,

jolloin vastauksista ei voida vetää johtopäätöksiä perehdyttämisen tämänhetkisestä tilasta.

Työturvallisuus ja ergonomia ovat osa perehdytystä. Työpaikalta löytyy erilaisia työturvallisuusohjeita ja -kansioita, joiden sijainti ei kuitenkaan ole kaikilla tiedossa. Ergonomiasta pyritään huolehtimaan esimerkiksi pitämällä painavat nostettavat poissa lattioilta. Ergonomian toteuttaminen nähdään toisinaan hankalana työntekijöiden suurten pituuserojen vuoksi, eivätkä esimerkiksi liukkaat lattiat ja salin tiskikone tue ergonomiaa. Kaikille vastanneille kuuluvat asianmukaiset työterveyshuollon palvelut.

Koneet ja laitteet tukevat työn sujuvuutta ja ovat poikkeuksia lukuun ottamatta hyvässä kunnossa. Riittävä koneiden ja laitteiden kunnosta huolehtiminen ei silti välttämättä toteudu koska ravintola on auki vain kiireisenä sesonkina, eikä huoltoa tai uusimista nähdä tämän vuoksi tarpeellisena. Prosessit ovat muuttuneet viimeisen vuoden aikana selkeämmiksi. Henkilökunnan määrä ja pysyvyys vaihtelevat kaudesta ja vuoden ajasta riippuen. Henkilökunta nähdään yllättävän ammattitaitoisena ja kollegat auttavat toisiaan. Tämänhetkinen tilanne kuvaillaan syksyn osalta hyväksi, mutta tilanne saattaa jo marraskuussa olla eri.

Organisaatio

Coloradon arvoiksi ja missioksi kerrotaan laatu, kannattavuus, vastuullisuus, yrittäjäyys, työntekijöiden hyvinvointi ja asiakastyytyväisyys. Esiin nousevat myös suurelle omistajalle tyypillisesti raha ja tuloksellisuus. Kuitenkaan kaikille arvoja ja missiota ei ole kerrottu eivätkä ne tunnu selkeiltä.

Yksilö

Vastanneet vaikuttavat omaan työssä jaksamiseensa ja työvuoroista palautumiseen pitämällä yllä positiivista asennetta, lepäämällä tarpeeksi, urheilemalla, pitämällä yhteyttä läheisiin, syömällä mahdollisimman terveellisesti, huolehtimalla päivärytmistä ja suunnittelemalla työvuorot jaksamista tukien. Toisinaan palautumista tukevat muutamat afterworkit ja toisinaan sosiaalisten tapahtumien välttely, omaa oloa kuunnellen. Lapin luonto, talvi ja laskettelu ovat osa työntekijöiden päivittäistä arkea ja nämä koetaan merkittävinä vaikuttajina hyvinvointiin.

Työyhteisö

Sesonkityössä työyhteisö kiintyy toisiinsa aivan omalla tavallaan. Useimmiten sesonkityöntekijöiden oma perhe ja ystävät eivät asu lähellä, jolloin työntekijät kokevat olevansa yhtä suurta perhettä toinen toisillensa. Työyhteisön välinen yhteistyö ja vuorovaikutus kuvaillaan erittäin hyväksi. Kaikki vastanneet kokevat olevansa hyväksytyjä ja ymmärrettyjä omana itsenään.

Työ

Vastanneet kokevat pääosin, että tämänhetkiset työtehtävät ja työntekijälle osoitetut tavoitteet työssä on määritelty selkeästi. Eräs vastaaja toteaa työtehtävien olevan selvät, mutta henkilökohtaisia kehitysmahdollisuuksia tai omia tavoitteita ei ole määritelty yhtä hyvin. Kaikki saavat useimmiten vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja työn tekemisen aikatauluihin ja tämä koetaan suurena vahvuutena.

Riittävä henkilökunta ja tauotus pyritään järjestämään, mutta vaihtelevat tilanteet hankaloittavat näiden toteutusta käytännössä. Tauot ovat osittain itsestä kiinni ja ne onnistuvat hiljaisina aikoina tai sitten ei ollenkaan. Omat tarpeet hoidetaan silloin kun ehtii. Tauotus on ravintola-alalla tavoitteista huolimatta kaukana moneen muun alan tauoista.

Johtaminen

Palautteen saaminen koetaan vaihtelevasti. Osa kokee, että palautetta annetaan ja onnistumisista sekä epäonnistumisista keskustellaan avoimesti, kun taas osan mielestä tämä toteutuu harvoin tai ei ollenkaan. Työnantajan panostaminen työhyvinvointiin kuvaillaan yleisenä huolenpitona. Työympäristö ja välineet pyritään pitämään kunnossa niin, että jokaisella on mahdollisuus suoriutua omista työtehtävistään. Osaltaan työnhyvinvointiin panostaminen tuntuu sesonkityössä toisarvoiselta. Virkistyspäiviä on välillä, mutta ne liitetään usein alkoholiin. Kehittämisideoiksi annetaan säännöllinen palautteen anto, kannustus, avoin keskustelu, mahdollisuus palautumiseen myös kiireisinä ajankohtina, sekä fyysistä työkuntoa tukevien palveluiden hankinta osaksi työterveyshuoltoa. Lisäksi taloon toivotaan järjestystä ja rutiineja, nimettyjä vastuualueita ja tehtävien priorisointia kiireessä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työprosessi sujui kokonaisuudessaan suunnitelmien mukaisesti yhteistyössä ohjaajan sekä toimeksiantajan kanssa. Näin ollen työn tarkoitus ja tavoite toteutuivat mielestäni onnistuneesti. Ilokseni sain huomata, että avoimet kysymykset tuottivat toiveiden mukaisesti arvokasta ja työn tavoitteet täyttävää tietoa. Tuloksia analysoidessa kävi ilmi, että avoimiin kysymyksiin oli tullut hyvin kattavia vastauksia ja vastaamiseen oli todella käytetty aikaa. Tulosten analyysin jälkeen lomake sekä sen vastaukset toimitettiin toimeksiantajan käyttöön ja poistettiin tekijän Google -tililtä.

Haastatteluun vastanneet sesonkityöntekijät olivat toimineet sesonkityössä joko 2–5 vuotta (60 % vastanneista) tai 5–10 vuotta (40 % vastanneista), jolloin kaikille oli kertynyt kokemusta sesonkityöstä jo pitkältä aikaväliltä. Sesonkityön yleisinä haasteina esiin nousivat epävarmuus, stressi ja kiire, sekä positiivisina puolina joustavuus, työyhteisön yhteishenki ja vapaus vaikuttaa omaan työhön. Kaikki mainitut tekijät ovat suoraan yhteydessä työhyvinvointiin. Esiin nousseet työhyvinvoinnin haasteet ovat tuttuja jokaiselle ravintola-alalla työskentelevälle. Vastauksista käy ilmi, että sesonkityössä nämä haasteet korostuvat normaalia enemmän, mutta vastapainona tälle myös työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät tuntuvat nousevan sesonkityössä enemmän esille.

Haastateltavien vastauksista ilmeni vaihtelevia kokemuksia fyysiseen työympäristöön, organisaation toimintaan, työhön ja johtamiseen liittyvissä kysymyksissä. Sen sijaan työyhteisön välinen yhteishenki koettiin erittäin hyväksi ja sen myötä merkitykselliseksi vaikuttajaksi osana työhyvinvointia. Jokainen vastaaja oli yksilönä hyvin tietoinen niistä keinoista, joilla voi ylläpitää omaa työhyvinvointiaan ja jaksamista työssään. Vastauksista kävi ilmi, että työntekijät tiedostavat sen, kuinka paljon omat elämäntavat vaikuttavat muun hyvinvoinnin ohella myös työhyvinvointiin.

Työyhteisöllä on merkittävä vaikutus siinä, kuinka yksilöt kokevat oman työhyvinvointinsa. Hyvä yhteishenki parantaa työhyvinvointia ja auttaa viemään uupumuksen tunteita pois. Tämä on varmasti suuri syy siihen, että sesonkityöntekijät

viihtyvät työssään ja jopa kiintyvät samaan paikkaan vuosittain kiireen aiheuttamasta stressistä huolimatta.

Kokonaisuudessaan sesonkityöntekijöiden keskuudessa voidaan nähdä työhyvinvoinnin osalta aaltona etenevä, vuoden kiertoa mukaileva työnkuva, joka kääntyy positiivisen puolelle työyhteisön horjumattoman tuen, Suomen Lapin luonnon ja talven, sekä vapaa-ajan mahdollisuuksien vuoksi. Sesongin kiireelle tai syksyn epävarmuudelle ei ole määräänsä enempää tehtävissä, mutta vastauksista voisi silti poimia useita ideoita toteutettavaksi. Monilla pienillä toimenpiteillä voitaisiin tehdä näkyviä muutoksia kohti nykyistä parempaa työhyvinvointia ja täten ennalta ehkäistä stressin kääntymistä työuupumuksen puolelle.

Tutkimuksen kohderyhmä oli rajattu, koska se toteutettiin Colorado Bar & Grill Levi -ravintolan sisäisiä kanavia pitkin heidän omalle henkilökunnalleen. Tällöin voidaan uskoa, että vastaajat ovat osa määriteltyä kohderyhmää. Haastatteluun osallistui alle kymmenestä työntekijästä viisi vastaajaa, jolloin niistä ei voi tehdä koko kohderyhmää koskevia yleistyksiä. Voidaan kuitenkin olettaa, että vastaukset kertovat kohderyhmän näkemyksistä myös laajemmin.

Mikäli työhyvinvointia lähdetään kehittämään, sen pohjaksi tarvitaan tietoa työpaikan työhyvinvoinnin nykyisestä tilasta. Tätä tietoa voidaan etsiä erilaisia mitta-areita hyödyntäen. Kun työhyvinvointia kehitetään suunnitelmallisesti, sen avulla luodaan parhaimmillaan sekä henkilöstön hyvinvointia että tuloksellista toimintaa. (Nurminen n.d.) Tässä työssä ei käsitelty työhyvinvoinnin kehittämistä tai kehittämismenetelmiä. Sesonkityöntekijän työhyvinvoinnin kehittäminen voisi kuitenkin olla eräs mahdollinen jatkoaihe, johon tämä opinnäytetyö antaa hyvät eväät nykytilanteen kartoittajana.

LÄHTEET

Hiltunen, J. 2023. Ravintola-ala, missä mennään? Verkkosivu. Viitattu 14.10.2023. <https://www.linkedin.com/pulse/ravintola-ala-missä-mennään-jani-o-hiltunen>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Kinnunen, J. 2017. Suurin osa kausityöntekijöistä toivoisi työllistyvänsä Lapissa vakituisesti. Artikkel. Viitattu 10.9.2023. <https://www.lapinamk.fi/fi/loa-der.aspx?id=98ee0ddc-7ffc-4f85-85d4-edcab1b47e12>

Koivistoinen, J. & Pikkarainen, J. 2017. Kausiluontoisten alojen lyhytkoulutustarpeen kartoitus Lapissa. Opinnäytetyöluonnos. Luonnonvara- ja ympäristöala. Metsätalouden koulutusohjelma. Tekijän hallussa.

Lapland Above Ordinary. n.d. Sesonkityö Lapissa FAQ. Verkkosivu. Viitattu 10.9.2023. <https://www.lapland.fi/fi/asuminen/tyo/lappi-sesonkityo-faq/>

Maahanmuuttovirasto. n.d. Mikä on kausityötä? Verkkosivu. Viitattu 10.9.2023. <https://migri.fi/mika-on-kausityota>

Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. painos. Helsinki: Alma Talent.

MaRa ry. n.d. Toimiala. Verkkosivu. Viitattu 10.9.2023. <https://www.mara.fi/toimiala.html>

Nurminen, K. n.d. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Tampereen yliopisto. Verkkosivu. Viitattu 8.10.2023. <https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahaiva-opas/mita-on-tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-kehittaminen/>

Sitra. 2023. Megatrendit 2023. Verkkosivu. Viitattu 14.10.2023. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>

Terveystalo. 2022. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Verkkosivu. Viitattu 16.9.2023. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. painos. Helsinki: Tammi.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. n.d. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Verkkosivu. Viitattu 14.9.2023. <https://www.tyohyvinvointi.fi>

Työterveyslaitos. n.d. Työhyvinvointi ja työkyky. Verkkosivu. Viitattu 16.9.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

LIITTEET

1 (4)

Liite 1. Teemahaastattelulomake

Haastattelu Colorado Bar & Grill Levi -ravintolan työntekijöille

Haastattelu on osa Tampereen ammattikorkeakoulun viimeisen vuoden restonomiopiskelijän opinnäytetyötä.

Haastattelun tarkoituksena on selvittää sesonkityöntekijöiden kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan.

Haastattelu ja sen tulosten analysointi toteutetaan täysin anonymisti.

Haastattelu on avoinna 4.10.2023 asti.

*** Pakollinen kysymys**

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Minkä ikäinen olet? *

18–20 vuotta

21–25 vuotta

26–30 vuotta

31–40 vuotta

yli 41 vuotta

2. Ylin koulutusasteesi? *

Peruskoulu

Lukio- tai ammatillinen koulutus

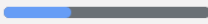
Yliopisto tai ammattikorkeakoulu

3. Millaisissa työtehtävissä olet työskennellyt ravintola-alalla? *

Oma vastauksesi _____

4. Millaisella työsopimuksella työskentelet Coloradossa? *

Oma vastauksesi _____

Seuraava  Sivu 1 / 3 Tyhjennä lomake

SESONKITYÖ

5. Kuinka kauan olet työskennellyt sesonkityössä? *

- 0–1 vuotta
- 2–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- yli 10 vuotta

6. Mikä sai sinut alun perin innostumaan sesonkityöstä? *

Oma vastauksesi

7. Kuinka työelämäsi rakentuu, jos ajattelet sitä vuositasolla? *

Oma vastauksesi

8. Vaikuttavatko mahdolliset työpaikan tai työmäärän vaihtelut omaan hyvinvointiisi? Millä tavalla? *

Oma vastauksesi

9. Kuinka kuvailisit yleisellä tasolla sesonkityön hyviä puolia? Entä haasteita? *

Oma vastauksesi

10. Vaikuttaako sesonkityö elämääsi työn ulkopuolella tai tulevaisuuden suunnitelmiisi? Kuinka? *

Oma vastauksesi

Takaisin

Seuraava

Sivu 2 / 3

Tyhjennä
lomake

TYÖHYVINVOINTI

11. Kuinka määrittelisit työhyvinvoinnin käsitteenä? *

Oma vastauksesi

12. Millaisen perehdytyksen sait työtehtäviisi ja yritykseen, kun aloitit? *

Oma vastauksesi

13. Millaisilla tavoilla työturvallisuus ja ergonomia on huomioitu työpaikallasi? *

Oma vastauksesi

14. Kuinka työympäristö ja resurssit tukevat työsi sujuvuutta (koneet, laitteet, prosessit, henkilökunnan määrä ja ammattitaito)? *

Oma vastauksesi

15. Millaiset arvot ja missio ohjaavat Coloradon toimintaa? *

Oma vastauksesi

16. Ovatko tämänhetkiset työtehtäväsi ja sinulle osoitetut tavoitteet työssä määritelty selkeästi? *

Oma vastauksesi

17. Voitko itse vaikuttaa omiin työtehtäviisi tai työn tekemisen aikatauluihin? *

Oma vastauksesi

18. Kuinka työvuoroissa toteutuu henkilökunnan sopiva mitoitus sekä tarvittavat tauot jokaiselle? *

Oma vastauksesi

19. Millaiset työterveyshuollon palvelut sinulle kuuluvat? *

Oma vastauksesi

20. Kuinka kuvailisit työyhteisönne välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta? *

Oma vastauksesi

21. Koetko olevasi hyväksytyt ja ymmärretty omaksi itsenäsi? *

Oma vastauksesi

22. Millaista palautetta saat työssäsi kun onnistut tai epäonnistut? Keskustellaanko tilanteista avoimesti? *

Oma vastauksesi

23. Kuinka työnantajasi panostaa työhyvinvointiin? Kuinka työhyvinvointia voisi jatkossa kehittää? *

Oma vastauksesi

24. Millaisilla keinoilla itse vaikutat omaan työssä jaksamiseen ja työvuoroista palautumiseen? *

Oma vastauksesi

25. Vapaa sana aiheeseen liittyen: *

Oma vastauksesi

Takaisin

Lähetä

Sivu 3 / 3

Tyhjennä
lomake