



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Linda Laurinaho

Esihenkilöiden työhyvinvointi ravintola-alalla

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Opinnäytetyö
Restonomi (AMK), Ravitsemuspalvelut



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Restonomi (AMK)

Tekijä: Linda Laurinaho

Työn nimi alaotsikoineen: Esihenkilöiden työhyvinvointi ravintola-alalla: Palvelualojen ammattiliitto Pam ry

Ohjaaja: Paula Juurakko

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 50

Liitteiden lukumäärä: 5

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä selvittää syitä mahdolliseen työuupumukseen. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kysely laadittiin Webropol -ohjelmaa hyödyntäen. Kysely sisälsi sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Kysely jaettiin palvelualojen esihenkilötehtävissä työskenteleville, Palvelualojen ammattiliitto ry:n palvelualojen esihenkilöjäsenille (n=2363). Tämän kyselyn palvelualoihin kuuluvat ravintola-ala, majoitusala sekä muut matkailu- ja vapaa-ajan palveluiden alat. Kyselyn jakelusta vastasi työn toimeksiantaja, Palvelualojen ammattiliitto. Kysely oli auki 12.6.2023–31.8.2023, vastauksia saatiin ravintola-alan esihenkilöiltä 284 kpl.

Saatu aineisto analysoitiin ja käsiteltiin Excel-taulukoiden avulla. Vastaajista 63 % koki työnsä kuormittavaksi ja 51 % koki olevansa työuupunut. Suurimmiksi kuormittavuutta aiheuttaviksi tekijöiksi koettiin työn vaatavuus suhteessa palkkaan, liiallinen kiire sekä alalla vallitseva työvoimapula.

Työuupumusta puolestaan aiheutti stressi, kiire, vastuu, arvostuksen puute ja palkkaus. Työhyvinvointia edistäviksi asioiksi koettiin työkaverit, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työympäristö sekä arvostus työtä kohtaan.

Tulokset antavat arvokasta tietoa alan nykytilanteesta ja ravintola-alan esihenkilöiden työolosuhteiden ja työn kehittämisen tarpeellisuudesta.

¹ Asiasanat: Ravintola-ala, Esihenkilö, Työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Hospitality Management

Author/s: Linda Laurinaho

Title of thesis: Occupational well-being of supervisors in the restaurant industry

Supervisor(s): Paula Juurakko

Year: 2023

Number of pages: 50

Number of appendices: 5

The aim of this thesis was to investigate the well-being and ability to work among supervisors in the restaurant industry and to identify reasons for potential work burnout. A quantitative research method was used in the study, which was conducted using the Webropol program. The survey included both multiple-choice and open-ended questions. The survey was distributed to employees working in supervisory roles in the service industries, members of the Service Union United PAM (n=2363). The service sectors covered by this survey included the restaurant industry, accommodation and other tourism and leisure service sectors. The distribution of the survey was managed by the commissioning organization, the Service Union United. The survey was open from June 12th to August 31st, 2023, and received 284 responses from restaurant industry supervisors.

The collected data was analyzed and processed using Excel spreadsheets. Of the respondents, 63 % found their work to be burdensome, and 51 % reported experiencing work burnout. The most significant factors contributing to the sense of burden were the demanding nature of the work relative to the compensation, the excessive workload, and the prevailing labor shortage in the industry. Work burnout, on the other hand, was caused by stress, the excessive workload, responsibility, lack of appreciation, and compensation.

Factors perceived as promoting well-being at work included colleagues, the ability to influence one's own work, the work environment, and appreciation for the work. Respondents believed that work burnout could be improved through measures such as better compensation, hiring skilled personnel, and breaks during the work.

The results provide valuable information about the current state of the industry and the need for improving the working conditions and development of work in the restaurant industry among the supervisors.

¹ Keywords: Restaurant industry, Supervisors, Employee well-being

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	5
1 JOHDANTO	6
1.1 Opinnäytetyön rakenne	6
1.2 Toimeksiantaja	7
2 RAVINTOLA-ALAN JOHTAMINEN	8
2.1 Ravintola-alan esihenkilöstön työnimikkeet.....	9
2.2 Työnkuva.....	10
2.3 Ravintola-alan työsuhteet.....	11
2.4 Ravintola-alan esihenkilön palkkaus	12
3 TYÖHYVINVOINTI KOKONAISUUTENA	14
3.1 Työhyvinvoinnin merkitys	14
3.2 Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen	16
3.3 Työhyvinvointitilanne yleisesti Suomessa ja ravintola-alalla.....	17
4 TYÖN KUORMITTAVUUS	20
4.1 Mitä tarkoittaa työkuormitus	20
4.2 Työn kuormittavuuden tunnistamisen tärkeys ja ennaltaehkäisy.....	21
4.3 Työkuormitus ravintola-alalla.....	22
5 TYÖUUPUMUS.....	23
5.1 Työuupumuksen vaikutukset ja oireet	23
5.2 Työuupumus ravintola-alalla	25
5.3 Työuupumuksen ennaltaehkäisy	26
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	27
6.1 Työn tavoitteet ja rajaus	27

6.2	Käytetyt menetelmät ja tutkimuksen toteutus	27
6.3	Tutkimustulokset ja analysointi.....	27
6.3.1	Taustatiedot	28
6.3.2	Työhyvinvointi	33
6.3.3	Työn kuormittavuus.....	35
6.3.4	Palkkaus ja lisät	38
6.3.5	Työuupumus	39
6.4	Yhteenveto ja johtopäätökset	39
7	POHDINTA.....	44
	LÄHTEET	47
	LIITTEET	50

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Työuupumuksen syynä vaatimusten ja voimavarojen epätasapaino. (Työterveyslaitos, i.a.).....	23
Kuvio 2. Työuupumuksen oireet. (Työterveyslaitos, i.a.).....	24
Kuvio 3. Ikäjakauma (n=284).	28
Kuvio 4. Työskentelyaika alalla (n=283).	29
Kuvio 5. Ristiintaulukointi ikä ja työskentely vuodet (n=283).....	30
Kuvio 6. Ammattinimike (n=284).	31
Kuvio 7. Alaisten määrä (n=284).....	32
Kuvio 8. Vuokratyöntekijöiden määrä (n=264).	32
Kuvio 9. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen (n=284).	33
Kuvio 10. Omasta hyvinvoinnista huolehtimisen ristiintaulukointi naisten ja miesten välillä (n=284).	34
Kuvio 11. Työhyvinvointia edistävät asiat (n=284).	35
Kuvio 12. Asioiden hoitaminen työajan ulkopuolella (n=284).	35
Kuvio 13. Työn kuormittavuuden kokeminen (n=277).	36
Kuvio 14. Ikäryhmien ja työn kuormittavuuden välinen ristiintaulukointi (n=277).	37
Kuvio 15. Nykyisen työn kuormitus tekijät (n=284).	38

1 JOHDANTO

Ravintola-ala koetaan niin kuormittavaksi, että oma työkyky ei riitä työstä suoriutumiseen (Isolan ja Mäntylän, 2019). Kiire ja kuormittuneisuus uhkaavat työntekijöiden jaksamista, mutta myös itse asiakaspalvelukokemusta.

Työhyvinvoinnilla on merkitystä työntekijän tuottavuuteen, motivaatioon ja työhön sitoutumiseen (Saarijärven, 2015). Työhyvinvoinnilla on myös suuri merkitys työssä jaksamiseen.

1.1 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään aluksi ravintola-alan esihenkilön eri työnimikkeitä sekä työnkuvia. Kerrotaan myös ravintola-alan eri työsuhteista ja palkkauksesta sekä siihen liittyvistä seikoista. Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita sekä työhyvinvoinnin merkitystä eri tekijöihin. Työn kuormittavuus on myös oleellinen osa tätä opinnäytetyötä, joten sitäkin käsitellään teoriaosuudessa. Työn kuormittavuuden osalta käsitellään yleisesti sitä, mitä se tarkoittaa ja sen tärkeyttä sekä ennaltaehkäisyä. Lisäksi käsitellään työkuormitusta ravintola-alalla. Teoriaosuudessa käsitellään myös työuupumusta ja sen vaikutuksia sekä oireita. Lisäksi käsitellään työuupumusta ravintola-alalla ja työuupumuksen ennaltaehkäisyä yleisellä tasolla.

Opinnäytetyön tutkimusosiossa perehdytään mm. ravintola-alan esihenkilöiden työnkuviin, työhyvinvointiin ja niitä edistäviin tekijöihin, työn kuormittavuuteen sekä työssä jaksamiseen. Työn tavoitteena on saada laaja käsitys ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvoinnista. Ohessa kartoitetaan myös ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvoinnin vaikutusta heidän pysyvyyteensä alalla. Opinnäytetyössä suoritetaan kvantitatiivinen kyselytutkimus. Kyselytutkimuksen perusteella pystytään selvittämään ravintola-alalla työskentelevien esihenkilöiden työhyvinvoinnin mahdollisia ongelmakohtia.

1.2 Toimeksiantaja

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry (jäljempänä Pam) on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto (Palvelualojen ammattiliitto (Pam), i.a.) Pam toimii myös tämän opinnäytetyön toimeksiantajana. Pamin perustehtävänä on toimia työelämän asiantuntijana parantaen jäsentensä toimeentuloa, elämisen laatua sekä toimeentuloa. Päätehtävänä Pamalla on myös neuvotella palvelualoille paremmat työehtosopimukset. Pam haluaa myös parantaa palvelualojen työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhön, työyhteisöön sekä työn turvallisuuteen. Palvelualojen ammattiliitto edistää demokratiaa, oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja sosiaalista turvallisuutta kansallisesti ja kansainvälisesti.

Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, sillä se on ollut jo pitkään alan työntekijöiden huolen aiheena. Aihe on tärkeä myös Pamille. Opinnäytetyöllä ja siinä tehdyllä kyselytutkimuksella Pam haluaa saada ajankohtaista tietoa tämänhetkisestä tilanteesta ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointiin liittyen.

2 RAVINTOLA-ALAN JOHTAMINEN

Työ- ja elinkeinoministeriön (2023) mukaan hyvä vuorovaikutus on avain hyvään johtamiseen. Johdonmukaisella viestinnällä sitoutetaan työyhteisö ja luodaan vakautta sekä edellytykset työssä onnistumiselle. Johtaminen on viestintää. Jokaisen ammattitaitoa on työyhteisöviestintä ja viestintäkanavien hallinta. Hyvässä viestinnässä on tärkeää kirjoittaa ja esiintyä selkeästi ja ymmärrettävästi. Tärkeää on myös tietää, kenelle, miten ja missä kannattaa asia viestiä. Esihenkilö toimii aina alaistensa esimerkkinä. Esihenkilön on tärkeää tukea alaistensa osaamista ja sen kehittämistä sekä jakaa aktiivisesti hyviä käytäntöjä. Kuitenkin kaikkien osapuolien yhteisenä vastuuna on aktiivinen viestintä ja ajan tasalla pysyminen.

Garveyn (2007) mukaan hyvä johtaminen on tärkeää työntekijöiden pysyvyyden kannalta. Ravintolan esihenkilön vastuulla voi olla monia eri asioita. Ravintolassa voi myös olla useampi esihenkilö. Tämä vaihtelee aina ravintolan mukaan. Ravintolan esihenkilöltä odotetaan aiempaa kokemusta ravintola-alalta. Useimmiten hyvää näyttöä antaa aiemmat esihenkilön tehtävät. Mitä monipuolisempi kokemus alalta on, niin sen parempi. Alan koulutus katsotaan usein eduksi. Aina se ei ole välttämättömyys, jos on aiempaa kokemusta ja hyvä asenne. Esihenkilöltä ravintola-alalla odotetaan hyviä johtamis- ja kommunikointitaitoja. Hyvät asiakaspalvelutaidot ovat myös erittäin tärkeitä. Esihenkilö on muiden esimerkkinä, joten hänen täytyy osata nämä asiat. Esihenkilöltä myös vaaditaan kykyä hallita henkilöstöä, heidän koulutustansa, palkkausta ja aikataulujen laatimista. Ymmärrys budjetoinnista, varastohallinnasta ja taloudellisesta suorituskyvystä on erittäin tärkeää. Monissa ravintoloissa on siirrytty sähköisiin menetelmiin ja sähköisiin kassajärjestelmiin, joten tietoteknilliset taidot ovat myös hyvä hallita. Ravintola-alan esihenkilön on tärkeää omata hyvät ongelmanratkaisukyvyt. Hyvin tärkeä asia osata ja hallita on hygienia- ja turvallisuusmääräykset. Tähän kuuluu esimerkiksi tuntemus elintarviketurvallisuudesta.

2.1 Ravintola-alan esihenkilöstön työnimikkeet

Matkailu- ja Ravintolapalvelu Maran (2020) mukaan palkkaryhmät on jaoteltu kuuteen eri ryhmään työnimikkeiden mukaan Näihin kuuteen ryhmään kuuluvat **ensimmäisen tason vuoropäällikkö, baarimestari, toisen tason vuoropäällikkö, kahvilapäällikkö, keittiömestari ja ravintolapäällikkö**. Nämä ryhmät tulevat Matkailu- ja Ravintolapalveluiden työehtosopimuksesta. Ravintola-alalla on myös muita tehtävä nimikkeitä, joita ei ole erikseen eritelty työehtosopimuksessa. Tällaisia tehtävä nimikkeitä on esimerkiksi apulaisravintolapäällikkö, palvelupäällikkö, apulaiskahvilapäällikkö sekä keittiöpäällikkö. Osa näistä nimikkeistä on sovellettavissa jo valmiina oleviin nimikkeisiin. Ravintola-alan esihenkilön työnimikkeet ovat siis todella laajat ja työpaikka kohtaiset.

Ensimmäisen tason vuoropäällikkö. Matkailu- ja ravintolapalvelut Maran (2020) mukaan ensimmäiseen ryhmään kuuluvat vuoropäälliköt, jotka työskentelevät kahviloissa, pikaruokaravintoloissa ja ravintoloissa. Näissä toimipisteissä ei anniskella yli 5,5 % etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.

Baarimestari. Matkailu- ja ravintolapalvelut Maran (2020) mukaan toiseen ryhmään kuuluvat baarimestarit. Tähän ryhmään kuuluu myös siivouspäällikkö ja kerroshoitopäälliköt. Tästä ryhmästä ravintola-alalla työskenteleviä ovat baarimestarit.

Toisen tason vuoropäällikkö. Matkailu- ja ravintolapalvelut Maran (2020) mukaan kolmanteen ryhmään kuuluu esimerkiksi vuoropäällikkö. Ryhmään kuuluu myös vuoromestari sekä hovimestari, kun anniskelupaikalla anniskellaan yli 5,5 % etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia. Tähän ryhmään kuuluu myös vastaanottopäällikkö. Ravintola-alalla näistä työskenteleviä ovat vuoropäällikkö ja vuoromestari.

Kahvilapäällikkö. Matkailu- ja ravintolapalvelut Maran (2020) mukaan neljänteen ryhmään kuuluvat kahvilapäällikkö, henkilöstöravintolan päällikkö ja hallipäällikkö. Paikoissa, joissa ei anniskella tai anniskellaan enintään 5,5 % etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia. Näitä paikkoja ovat kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat.

Keittiömestari. Matkailu- ja ravintolapalvelut Maran (2020) mukaan viidenteen ryhmään kuuluvat keittiömestarit. Keittiömestareista voidaan käyttää myös nimitystä keittiöpäällikkö.

Ravintolapäällikkö. Matkailu- ja ravintolapalvelut Maran (2020) mukaan kuudennessa ryhmässä ovat ravintolapäällikkö ja anniskeluravintolan vastaava hoitaja. He toimivat anniskelupaikoissa, joissa anniskellaan yli 5,5 % etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia

2.2 Työnkuva

Ravintolan esihenkilön työnkuva vaihtelee työpaikan ja siinä olevan henkilöstön mukaan (M. Koskela, henkilökohtainen tiedonanto, 8.8.2023). Isommassa ravintolassa ravintolapäällikön lisäksi voi olla esimerkiksi keittiöpäällikkö ja vuoropäällikkö. Tällöin työtehtävät jaetaan esimerkiksi kaikkien osaamisen ja kiinnostuksen mukaan. Pienemmässä ravintolassa voi olla esimerkiksi vain ravintolapäällikkö, jolloin työn työnkuva on paljon laajempi. Luvussa 2.1 mainitut työnkuvat jokaisella työnimikkeellä ovat viitteelliset ja saattavat vaihdella työpaikan mukaan.

Ravintolapäällikön vastuulla on, että koko ravintola menestyy (Duunitori, i.a.-a). Ravintolapäällikkö voi toimia esimerkiksi kahvilassa, yökerhossa ja ravintolassa. Ravintolapäällikkö on yksi ravintola-alan esihenkilöasemassa oleva työntekijä. Ravintolan taloudellinen tulos on myös yksi hänen vastuualueistaan. Ravintolapäällikön vastuihin kuuluu myös henkilökunnan johtaminen sekä asiakaspalvelun suunnittelu ja johtaminen. Ravintolapäällikön työnkuva kuitenkin riippuu paljon ravintolasta, sen brändistä sekä koosta. Ravintolapäällikkö johtaa omalla toiminnallaan työntekijöitään ja takaa hyvät asiakastilanteet. Ravintolapäällikön vastuulla voi olla myös useampi ravintola samaan aikaan. Ravintolapäällikkö lisäksi huolehtii eri henkilöstöhallinnon osista. Näitä ovat esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdyttäminen sekä työvuorolistojen laatiminen. Hän myös laatii budjetin ja huolehtii, että se toteutuu. Hän myös tekee useimmiten suorittavaa työtä, jos esimerkiksi henkilökuntaa ei ole tarpeeksi.

Keittiöpäällikön työnkuvaan kuuluu keittiön työn johtaminen (Duunitori, i.a.-b). Keittiöpäällikkö voi työskennellä esimerkiksi ruokaravintolassa, yökerhossa tai laivan ravintolassa. Keittiöpäällikkö hoitaa raaka-ainehankintaa sekä muiden ostojen tekemisen. Hän myös valvoo omavalvontasuunnitelman toteutumista. Lisäksi keittiöpäällikkö tekee tarvittaessa suorittavaa työtä. Keittiöpäällikkö suunnittelee uudet menut tai lounaslistat. Keittiöpäällikkö toimii ravintola-alalla esihenkilönä. Hänelle kuuluu uusien keittiön työntekijöiden valinta rekrytointivaiheessa sekä perehdyttäminen. Keittiöpäällikkö on yhteyshenkilönä hänen alaisiansa ja työpaikan johdon välillä.

Baarimestarit ovat vastuussa asiakaspalvelusta (Duunitori, i.a.-c). Baarimestarit voivat työskennellä esimerkiksi diskossa, hotellin tanssiravintolassa tai anniskeluravintolassa. Baarimestarit ovat myös esihenkilöitä. Heidän vastuullaan on tietää alkoholin myynti- ja tarjoilusäädännöistä. He myös varmistavat, että baari toimii laillisesti. Baarimestarit koulutautuvat jatkuvasti, jotta heillä on uusin tieto eri juomista ja asiakaspalvelusta. Baarimestarit tekevät suorittavaa työtä. He vastaavat hyvästä asiakaspalvelusta ja juomien valmistamisesta. Baarimestarit myös ovat vastuussa baarin hallinnosta. He vastaavat baarin puhtaudesta ja siisteydestä. Baarimestarit huolehtivat tilauksista sekä tuotteiden varastoinnista.

Vuoropäällikön vastuihin kuuluu alaisten johtamista (Osuuskauppa Hämeenmaa i.a.). Vuoropäällikkö takaa hyvät asiakaskokemukset. Vastuualueihin vuoropäälliköllä kuuluu myös myynnin toteuttaminen ja henkilöstön ohjaaminen sekä tuotteiden saatavuuden takaaminen. Vuoropäällikkö toimii yhdessä tiiminsä kanssa ja on ravintolapäällikön apuna. Vuoropäällikkö voi myös sijaistaa ravintolapäällikköä vaikkapa loma-aikoina. Vuoropäällikkö toimii esimerkkinä henkilöstölleen ja antaa kannustavasti ja positiivisesti palautetta. Vuoropäällikön työnkuvaan voi myös esimerkiksi kuulua työvuorolistojen tekoa ja tilausten tekoa.

2.3 Ravintola-alan työsuhteet

Lampenin (2018) mukaan ravintola-ala on sesonkiluonteista ja siksi tarve työntekijöille voi vaihdella pienenkin ajan sisällä todella paljon. Alan sesonkiluontoisuus aiheuttaakin

haasteita työntekijöiden saatavuuteen. Henkilöstöfirmat tarjoavat tähän ongelmaan ratkaisuun vuokraamalla työntekijöitä ravintoloille. Lampen toteaaakin usean henkilöstöfirman erikoistuneen juuri ravintola-alan työntekijöiden vuokraamiseen.

Lampenin (2018) mukaan henkilöstöfirman kautta työskentely on hyvä työntekijöille, jotka haluavat tehdä lisätyötä. Suurimmalle osalle vuokrafirman kautta työskenteleville keikkatyö on vakituinen työ tai opiskeluiden ohella tehtävä työ. Ravintola-alalla on näkynyt ilmiö, että kokeneet ja hyvät tekijät keikkailevat vuokrafirman kautta sellaisia keikkoja, mitkä heitä itseään kiinnostaa. Tällöin työnteko pysyy mielekkäänä koko ajan. Vuokrafirmojen toiminta-alue on usein hyvinkin laaja, mikä takaa työntekijälle hyvän mahdollisuuden työskennellä eripuolella Suomea tai vaikkapa ulkomailla. Tämä taas takaa työnantajalle mahdollisuuden saada työntekijöitä laajemmalla alueelta, esimerkiksi Festivaaleille työllistetään henkilöstöfirmojen kautta ympäri Suomea työntekijöitä.

Nurmen ym. (2021) mukaan ravintola-alalla tehdään paljon määräaikaista ja osa-aikaista työsopimuksia työn kausiluontoisuuden takia. Esihenkilöt eivät välttämättä tästä syystä panosta työntekijöidensä kouluttamiseen ja se taas heikentää työntekijöiden pysyvyyttä. Ravintola-ala onkin monelle väliaikainen ratkaisu tai lisätienisti oman työn ohella. Kokoaikaista työsopimuksia usein vältetään sen takia, että töitä ei välttämättä riitä hiljaisimpina aikoina. Kokoaikainen työsopimus olisi kuitenkin hyvä työntekijän sitoutumisen kannalta.

2.4 Ravintola-alan esihenkilön palkkaus

Kasvumooottorin (i.a.) mukaan palkalla on vaikutus työmotivaatioon. On tärkeää, että palkkaus on kohdillaan ja palkka maksetaan ajallaan oikein. Jos palkanmaksussa on ongelmia se aiheuttaa työmotivaation laskemista. Hyvä palkkataso työntekijälle motivaation kannalta on alan keskivertopalkka. Liian matalaan palkkatasoon ei pitäisi olla mitään syytä, jos henkilöstö tekee työnsä hyvin ja ovat motivoituneita. Liian korkea palkkaus taas voi olla haitallinen. Silloin rahan vaikutus on liian suuri motivaatioon, tällöin se ei ole yksistään pitkäkestoinen motivaattori. Motivaattoreina toimii myös erilaiset kannustinjärjestelmät ja bonukset. Tällaiset voivat toimia esimerkiksi myynnin kannustimena.

Mara ry:n mukaan esihenkilön palkka on vähintään työehtosopimuksen mukainen (Mara ry. 2020). Palkkaus voi olla kuukausipalkka tai tuntipalkka. Palkkaus usein riippuu työntekijän tilanteesta, mutta kokoaikaisilla tekijöillä useimmiten kyseessä on kuukausipalkka.

Mara ry:n (2020) mukaan lisätyötä on työ, jota tehdään työvuorolistan merkittyjen vuorojen lisäksi yli 120 tuntiin asti. Työntekijän suostumus vaaditaan lisätyön teettämiseen. Lisätyötunneilta maksetaan perustuntipalkka. Käytössä on erilaisia ylityön maksu- ja tasoitusjärjestelmiä ja seuraavaksi yhdestä tällaisesta esimerkki.

Mara ry:n (2020) mukaan ylityöksi lasketaan kolmiviikkoisjakson aikana tehty työ, joka ylittää 120 tuntia. Työntekijältä vaaditaan suostumus ylityön teettämiseen. Ylityökorvauksena maksetaan ensimmäiseltä 18 tunnilta, jotka ylittävät 120 tunnin työajan kolmiviikkoisjakson aikana maksetaan 50 % korvaus. Seuraavat ylityötunnit maksetaan 100 % korvauksena. Lisä- ja ylityökorvaukset voidaan maksaa tehtyjen tuntien mukaan joka kuukausi. Lisä- ja ylityökorvaukset voidaan myös maksaa kiinteänä korvauksena joka kuukausi. Työnantajan kanssa kannattaa tällöin seurata, että korvaus on ajan tasalla suhteutettuna tehtyyn työhön.

3 TYÖHYVINVOINTI KOKONAISUUTENA

Sosiaali- ja terveysministeriön (i.a.) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus. Työhyvinvoinnin kokonaisuuden perusta on työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

3.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Sosiaali- ja terveysministeriön (i.a.) mukaan työhyvinvoinnilla on merkitys myös työssä jaksamiseen. Hyvällä työhyvinvoinnilla on vaikutusta työn tuottavuuteen, työntekijän parempaan sitoutumiseen sekä sairauspoissaolojen vähenemiseen. Työhyvinvoinnin edistäminen on niin työnantajan kuin työntekijänkin vastuulla. Vireä työntekijä saa aikaan enemmän, tekee vähemmän virheitä, on innostuneempi ja hänellä on tasapainoisempi elämä sekä on sitoutuneempi ja yhteistyökykyisempi.

Työhyvinvoinnissa on kahdeksan osa-aluetta, jotka vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin, näitä osa-alueita avataan tiivistetysti seuraavissa kappaleissa (The Banking Standards Board, 2019).

Työympäristö. The Banking Standards Boardin (2019) mukaan työympäristö on yksi edellä mainituista tekijöistä. Esimerkiksi talvella kirkkaassa valossa työskenteleminen edistää työntekijöiden elinvoimaa sekä mielialaa. Avoimet tilat edistävät työhyvinvointia ja helpottaa vuorovaikutusta. Lisäksi oikeanlainen lämpötila ja hyvä ilmanvaihto vaikuttavat työhyvinvointiin.

Työnhallinta. The Banking Standards Boardin (2019) mukaan iso työmäärä usein johtaa ylikuormitukseen, jolla on negatiivisia vaikutuksia työntekijään. Työntekijälle voi tulla vakavia henkisiä ja fyysisiä terveyshaittoja esimerkiksi keskittymiskyvyn vaikeudet sekä sepelvaltimotaudin riski. Työnhallinta ja itsenäisyys on yksi osa-alueista. Tutkimusten mukaan työntekijät, jotka voivat itse vaikuttaa omaan työhönsä voivat työssään paremmin. Heillä on esimerkiksi vähemmän ahdistusta ja masennusta.

Vastuu. The Banking Standards Boardin (2019) mukaan työntekijöitä tulisi rohkaista ottamaan lisää vastuuta. Tällöin he usein tunnistavat mahdolliset ongelmat ja alkavat työstämään ratkaisuja niihin ja edistävät kaikkien työhyvinvointia.

Työn jatkuvuus. The Banking Standards Boardin (2019) mukaan työhyvinvointia edistää se, että työntekijällä on tieto, että työpaikka on ”turvassa”. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä ei ole menettämässä omaa työpaikkaansa ja hänen taloutensa on turvattuna.

Luottamus. The Banking Standards Boardin (2019) mukaan viides osa-alue on luottamusta lisäävä työilmapiiri, joissa työntekijäsuhteet tarjoavat tukea. Tämä voi edistää työntekijän työhyvinvointia. Epäluottamus ja huono viestintä työpaikalla voivat heikentää työhyvinvointia.

Oikeudenmukaisuus. The Banking Standards Boardin (2019) mukaan kuudes osa-alue on organisaation oikeuden mukaisuus ja se on yksi avain tekijöistä työhyvinvoinnissa. Oikeudenmukaisuus voidaan jakaa kolmeen osaan ja ensimmäinen on työntekijän käsitys tulosten oikeudenmukaisuudesta. Toinen on menettelyiden oikeudenmukaisuus ja kolmas on havaittu ihmissuhteiden kohtelun oikeudenmukaisuus. Työntekijän havaitessa epäoikeudenmukaisuutta voi siitä aiheutua hänelle esimerkiksi stressiä ja uupumisen tunnetta. Työhyvinvointia edistävää on kun työntekijä havaitsee oikeudenmukaista toimintaa.

Työskentelymallit. The Banking Standards Boardin (2019) mukaan seitsemäs osa-alue on etätyöskentely ja lähityöskentely. Järjestelyiden toimiessa hyvin etätyö voi tuoda lisää aikaa perheelle ja vapautta sekä madaltaa stressitasoa, mikä taas edistää työhyvinvointia.

Työn merkityksellisyys. The Banking Standards Boardin (2019) mukaan kahdeksas osa-alue on työn merkitys. Työn merkityksellinen kokeminen voi lisätä työntekijän kiinnostusta työhönsä ja lisätä työhyvinvointia.

Suonsivun (2011) mukaan henkilöstön työhyvinvointia voidaan tukea myös organisaation palveluiden avulla. Tällaisia ovat työpaikkaruokailu ja mahdolliset fyysisen kunnon

kohottamiseen tarkoitetut toimet esimerkiksi mahdollisuus käydä kuntosalilla. Tukevia tekijöitä ovat myös tapaturmien torjunta, kuntoutus ja päihteetön sekä savuton työpaikka.

3.2 Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen

Suonsivun (2011) mukaan jokaisella ihmisellä on vahvuuksia enemmän kuin he itsekkään tiedostavat. Ihmisen uskoessaan itseensä ja omiin vahvuuksiinsa hän todennäköisemmin suoriutuu työstään paremmin. Johtaminen tulisikin Suonsivun mukaan aloittaa omasta itsestään. Kun osaa johtaa itseään voi siirtyä johtamaan myös muita. Osatessaan johtaa itseään työhyvinvointi paranee, sillä itsevarmuus, työhön sitoutuminen sekä oman persoonan tunnistaminen kehittyy.

Kinnusen ym. (2005) mukaan persoonallisuuden erojen huomioonottaminen työhyvinvoinnin kokemisessa on tärkeää. Yksilön persoonallisuus voi olla yhteydessä työhyvinvointiin riippumatta työoloista. Esimerkkinä tällaisesta on se, että ihmiset kokevat stressiä erittäin helposti eikä siihen vaikuta varsinaisesti millaiset työolot heillä on. Työpaikkakiusaaminen tai työilmapiiriingelmat voivat vaikuttaa yksilön itsearvostukseen heikentävästi. Tämän seurauksena hänen työhyvinvoinnissaan voi ilmetä ongelmia. Persoonallisuus vaikuttaa yksilön kokemuksiin työhyvinvoinnista ja omasta työstään.

Liikunta. Kevan (2022) mukaan on tärkeää huolehtia omasta työhyvinvoinnista. Hyvä työkyky johtaa parempaan jaksamiseen. Monipuolinen liikunta on yksi avainasemassa olevista tekijöistä työkyvyn ylläpitämisessä. Liikunta vahvistaa psyykkistä hyvinvointia sekä fyysisiä voimavaroja sekä vähentää riskiä sairastua. Liikuntaa suositellaan lisäämään tekeillä pieniä arkisia muutoksia, kuten portaiden käyttö hissien sijasta.

Lepo. THL:n (2019) mukaan uni puhdistaa aivot. Unen aikana soluvauriot korjautuvat, mitkä edistävät esimerkiksi muistia. Liian lyhyt tai liian pitkä yöuni on epäterveellistä. Nämä lisäävät esimerkiksi sydän- ja verisuonitauteja. Riittävä lepo on myös tärkeässä roolissa työkyvyn ylläpitämisessä. Riittävä lepo takaa oman jaksamisen sekä vähentää ylikuormitumista.

Ruokavalio. Puhdin (2023) mukaan terveellisen ruokavalion voi koota monella tapaa. Hyvänä peruspohjana ruokavaliolle toimii lautasmalli. Monipuolinen ruoka on myös yksi avaintekijöistä työkyvyn ylläpitämisessä. Monipuolinen ja ravitseva ruoka edistää jaksamista ja auttaa esimerkiksi keskittymiskyvyssä. Energiataso pysyy tasaisena silloin kun syö tasaisesti ja monipuolisesti. Vireystila, mieliala ja keskittyminen pysyvät hyvänä, kun ruokavalio on kunnossa.

Sosiaaliset suhteet. Kevan (2022) mukaan työkavereiden ja läheisten tuki on todella tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Tästä syystä sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen kannattaa töissä sekä vapaa-ajalla. Työssä jaksaa paremmin, kun kokee saavansa työyhteisöltä tukea. Tämä voi olla suuri voimavara ja parantaa työmotivaatiota, jonka avulla jaksaa paremmin työssään.

Työn imu. Kevan (2022) mukaan työn imu on työhyvinvoinnin merkki. Työn imu tarkoittaa omistautumista ja tarmokkuutta työtä kohtaan. Tätä on aito positiivinen työhyvinvoinnin tila sekä aktiivinen suhtautuminen työhön. Työn imua kannattaa tavoitella. Työn imulla on paljon myönteisiä seurauksia. Tällaisia seurauksia ovat esimerkiksi parempi terveys, motivoituneisuus, onnellisuus sekä tyytyväisyys rooliin työelämässä sekä vapaa-ajalla.

3.3 Työhyvinvointitilanne yleisesti Suomessa ja ravintola-alalla

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan todennäköinen työuupumus koskee aiempaa useampaa työntekijää, ja terveys sekä tyytyväisyys elämään on laskenut vuoteen 2021 verrattuna. Naiset kokivat miehiä enemmän työuupumusoireilua. Työuupumusta naisten keskuudessa aiheutti muun muassa liiallinen työn määrä ja kehittymismahdollisuuksien puute. Koulutuksella oli myös vaikutusta työuupumukseen, sillä korkeammin koulutetut jaksoivat työssään paremmin ja heidän työuupumusoireilunsa olivat vähentyneet.

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan nuorten aikuisten työuupumusoireilut eivät ole kasvaneet vuoteen 2021 verrattuna. Tutkimuksessa selvisi, että mitä nuorempi ikä niin sitä heikompi hyvinvointi on työssä. Tämän selittää se, että nuoret eivät ole kokeneet työssään tarpeeksi haastetta ja joutuivat teeskentelemään tunteitaan.

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan yleiset yksinäisyyden tuntemukset eivät sen sijaan ole muuttunut vuoteen 2021 verrattuna. Kuitenkin tutkimuksen mukaan eri työmuodoissa koettun yksinäisyyden vertailussa, etätyössä koettu yksinäisyys on kasvanut ja on yleisempää kuin muissa työmuodoissa.

Laurosen (2022) mukaan työntekijät voivat paremmin ravintola-alalla, kun kaikilla on tiedossa selkeät yhteiset pelisäännöt ja yhteiset tavoitteet. Motivoituneet ja tehokkaat työntekijät tietävät tehtävänsä ja näin myös voivat työssään paremmin. Tehdyt tutkimukset osoittavat, että työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia ravintola-alalla heikentävät eri asiat. Näitä ovat esimerkiksi epäsäännölliset työajat, työn liiallinen kuormittavuus, puutteellinen osallistaminen sekä huonot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön.

Laurosen (2022) mukaan työhyvinvointia edistää oman työn johtamisen tunne. Tämä tunne tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä. Työntekijän yksilölliset asiat kuten asenne ja omat tavoitteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Näiden ollessa vahvoja ne edistävät työhyvinvointia. Työntekijän psyykkistä hyvinvointia lisää tunne siitä, että hän on tärkeä ja hänen mielipiteillään on merkitystä.

Laurosen (2022) mukaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat myös esimerkiksi yhteisten illanviettojen järjestäminen niin, että työntekijät pääsevät itse vaikuttamaan toteutukseen.

Laurosen (2022) mukaan hyvällä ennakkoinnilla voidaan myös edistää työhyvinvointia esimerkiksi vähentämällä päivittäistä kuormitusta. Ravintola-alalla taukojen pitäminen on usein haasteellista, mutta kun pidetään huolta, että tauot pystytään pitämään, lisää se työhyvinvointia ja estää väsymistä.

Laurosen (2022) mukaan yksi tärkeä työhyvinvointia edistävä tekijä on luottamus. Kuten kappaleessa 3.1 tuotiin esiin, on luottamuksella merkitystä työhyvinvointiin ja tämä tulee

erityisesti esiin ravintola-alalla. Niin kuin kaikissa ihmissuhteissakin, on myös työntekijän ja esihenkilön välinen luottamussuhde tärkeä. Avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus sekä palautteenanto ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta.

4 TYÖN KUORMITTAVUUS

4.1 Mitä tarkoittaa työkuormitus

Työkuormitus on henkistä ja fyysistä kuormitusta, mikä johtuu työstä (Super, 2021). Työkuormituksen ollessa kohtuullista se edistää hyvinvointia ja edellyttää työn sujumista. Työkuormituksen ollessa liiallinen sekä pitkittynyt, muodostaa se uhan työntekijän terveydelle ja jaksamiselle. Työkuormitus voi johtua esimerkiksi työn sisällöstä, Työn laadusta ja määrästä sekä työyhteisön toimintatavoista. Työnantajan vastuulla on selvittää, onko työpaikalla haitallisia kuormittavia tekijöitä. Jos haitallisia kuormittavia tekijöitä on, ne tulisi pyrkiä poistamaan tai vähentämään. Työ on määrällisesti kuormittavaa, jos työtä on liikaa tai se on liian kiireellistä.

Mäkikangas ym. (2017) kertovat, että työn kuormitustekijät on työhön liittyviä fyysisiä sekä psyykkisiä että sosiaalisia tekijöitä. Nämä kuormitustekijät ovat sellaisia, jotka vaativat työntekijältä henkisiä ja fyysisiä ponnisteluja. Kuormitusta voi aiheuttaa esimerkiksi runsaat asiakaskontaktit, vuorotyö ja työn keskeytykset. Riittävä määrä voimavaratekijöitä työssä vähentää kuormitustekijöiden vaikutusta. Työssä voi myös esiintyä tekijöitä, jotka ovat voimavara- ja kuormitustekijöitä. Suurimmaksi osaksi ajasta ne on myönteistä vaikutusta tuottavia, mutta liiallisina voivat aiheuttaa ylikuormitusta.

Palvelualojen ammattiliiton (2022) mukaan palvelualalla sosiaalisia kuormituksen tekijöitä ovat esimerkiksi kilpailuttaminen, epävarmuus työn jatkumisesta ja työssä tapahtuvat muutokset. Kuormituksesta puhuttaessa ratkaisevaa on se, kuinka voimakasta ja jatkuvaa kuormitus on.

Palvelualojen ammattiliiton (2022) mukaan palvelualan psyykkistä kuormitusta on esimerkiksi stressi. Pitkäaikainen työstressi voi johtaa työuupumukseen. Pahimmillaan liian pitkittynyt ja voimakas stressi voi johtaa masennukseen ja työkyvyn menettämiseen.

Palvelualojen ammattiliiton (2022) mukaan palvelualalla fyysistä kuormitusta ei voi välttää. Liiallisena se voikin aiheuttaa terveydellisiä haittoja, joten kyseiset haitat tulisi estää Fyysistä kuormitusta pyritään hallitsemaan ergonomisilla toimenpiteillä. Näillä toimenpiteillä vähennetään huonoista työasennoista johtuvaa haitallista liikuntaelinten kuormitusta. Työhön perehdyttäessä tulisi jo huomioida oikeat työasennot ja työliikkeet sekä riittävä tauotus.

4.2 Työn kuormittavuuden tunnistamisen tärkeys ja ennaltaehkäisy

Saarijärven (2015) mukaan heikentynyt vireystila saa työssä aikaan isompia ja pienempiä riskejä. Ongelmat voivat olla hyvinkin suuria ja laajoja. Ihminen tarvitsee unta siinä missä ruokaa ja vettäkin. Unen aikana lihakset on levossa ja informaatio siirtyy aivoihin. Uni tukee ihmisen oppimista, sillä väsyneenä ihminen ei pysty toimimaan järkevästi. Väsymykseen vaikuttavat yksilötekijät kuten ikä ja kotiolot. Ympäristötekijät vaikuttavat myös väsymykseen kuten työrauha ja valaistus. Yksi väsymysriskin hallinnan tärkeimmistä osista työelämässä on työvuorosunnittelu. Näin työskentely on myös turvallisempaa, kun työvuorolistat tukevat väsymysriskinhallintaa.

Härkki-Santalan (2001) mukaan kukin meistä on osa kokonaisuutta, joka rakentuu monista tekijöistä. On hyvä pysähtyä välillä ja miettiä omaa jaksamista. Stressaantuneilla ihmisillä oireena on esimerkiksi keskellä yötä herääminen omiin ajatuksiin ja on vaikeaa nukahtaa sen jälkeen. On hyvä tunnistaa, kun oma keho vaatii lepoa. Levännyt keho ja mieli suoriutuu paremmin työstä. Vastoinkäymisten sattuessa on helpompaa lähteä purkamaan asiaa, kun tunnistaa oman tapansa reagoida. Yksilöstä voi tuntua siltä, että joka suunnasta vaaditaan ja veloitetaan työhön liittyen. Vaatimusten kasaantuessa ja kasvaessa yksilön mielessä stressi ja ahdistus lisääntyvät. Stressi ja ahdistus ovat melkein kuin sisaruksia. Stressitila kehittyy pikkuhiljaa huomaamatta. Tämä voi aiheuttaa tunnetta, että tekee mieli heittää hanskat tiskiinkin. Yksilön kokiessa ahdistusta ei kannata vältellä sellaisia tilanteita. Pikemminkin kannattaa selvittää syy, miksi kyseinen asia ahdistaa ja rohkeasti kohdata se uudestaan. Stressin ja ahdistuksen estämiseen ja hallintaan on kaikilla omat keinot. Stressin hallintakeinoja on esimerkiksi liikunta, musiikki ja muut itselleen mieluisat asiat.

Ahdistuksen hallintakeinoja on esimerkiksi ajatusten harhauttaminen johonkin täysin muuhun, esimerkiksi alkaa luettelemaan eri huonekaluja. Jokaisen kannattaa toimia niillä keinoilla, jotka itselleen parhaiten sopivat.

4.3 Työkuormitus ravintola-alalla

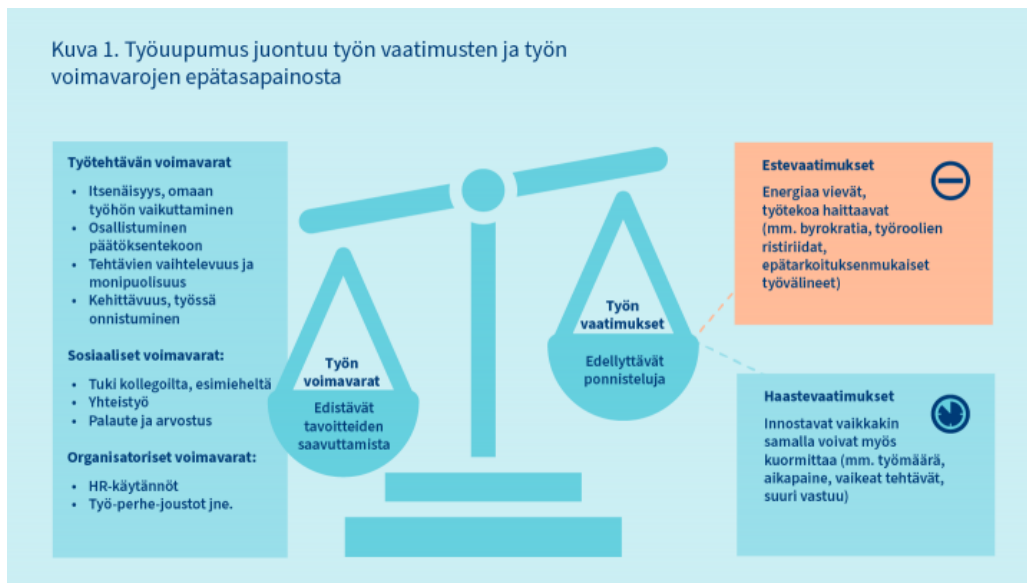
Isolan ja Mäntylän (2019) mukaan yhä useamassa ravintolassa käytetään vuokratyövoimaa, jonka vuoksi työntekijät eivät opi talon tavoille yhtä paljon kuin vakituiset työntekijät. Vuokrafirman kautta työskentely ravintola-alalla koetaan myös kuormittavaksi. Kuormittavaa siitä tekee työpaikkojen vaihtuvuus. Työntekijöitä ravintola-alalla kuormittaa myös liian vähäinen työvoima ja vaihtuva työyhteisö. Jos työpaikalla ei ole sijaisia, joutuvat muut työntekijät joustamaan. He joutuvat tekemään ylitöitä ja tämä kuormittaa työntekijöitä.

Varma (2022) kertoo, että ravintola-alan työntekijöille yleisiä fyysisiä kuormitteita ovat esimerkiksi toistoliikkeet, raskaiden esineiden nostelu ja kantaminen sekä nopeatempoisuus ja aikapaine. Kuormitusta alalla lisää myös ilta- ja yötyöt sekä lyhyet työvuorovälit. Alalla yleisiä sairauspoissaolojen syitä on tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Työssä ravintola-alalla on myös psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Näitä kuormitustekijöitä voi olla esimerkiksi työpaikan huonot sosiaaliset suhteet, huonot työjärjestelyt tai väkivallan uhka työssä. Varman mukaan huolestuttavaa kuitenkin on mielenterveyteen liittyvän oireilun kasvu ravintola-alalla.

5 TYÖUUPUMUS

5.1 Työuupumuksen vaikutukset ja oireet

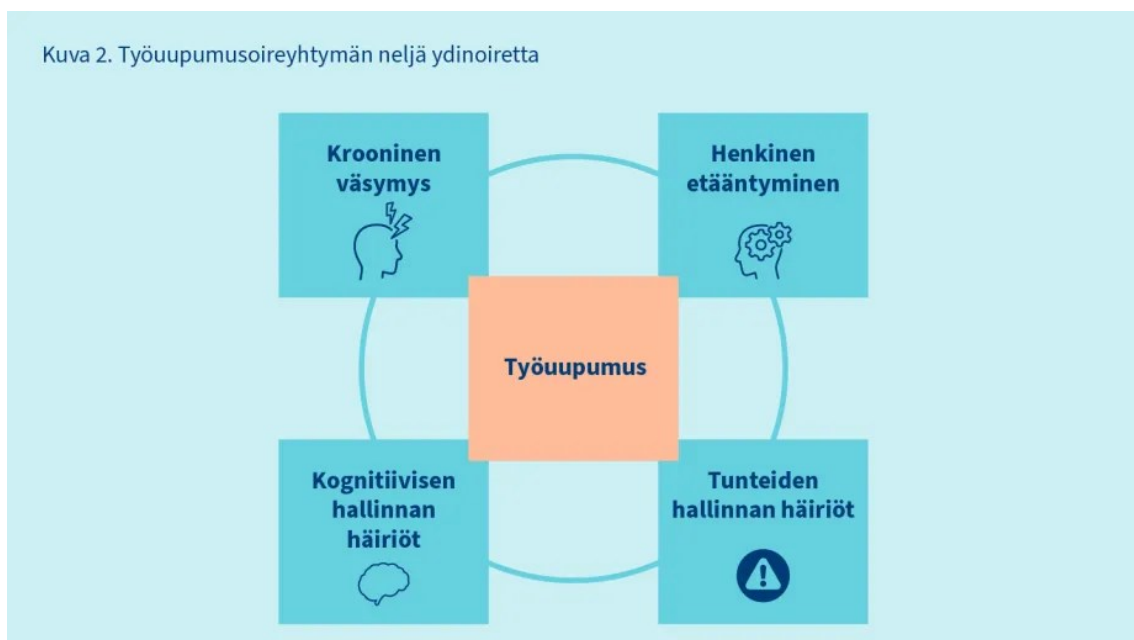
Työterveyslaitoksen (i.a.-a) mukaan stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Työuupumus on häiriö, joka kehittyy pitkittyneestä työstressistä. Työuupumus esiintyy kroonisena väsymyksenä, henkisenä etäännyksenä työstä, tunteiden hallinnan häiriöinä sekä kognitiivisen hallinnan häiriöinä. Työuupumus vaikuttaa negatiivisesti terveyteen, elämänlaatuun ja työhön suoriutumiseen sekä työturvallisuuteen. Stressille ja työuupumukselle altistaa kuormituksen ja voimavarojen epätasapaino.



Kuvio 1. Työuupumuksen syynä vaatimusten ja voimavarojen epätasapaino. (Työterveyslaitos, i.a.-b).

Yllä olevassa kuviossa (kuvio 1) kuvataan työn eri vaatimuksia ja voimavaroja sekä niiden epätasapainoa. Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat aikapaine ja kiire, työn kuormittavuus, rooli- ja tavoiteristiriidat sekä jatkuvat keskeytykset työssä. Muita työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn henkinen kuormitus, toimimattomat tietojärjestelmät, työn epävarmuus sekä byrokratia, jossa työntekijää kontrolloidaan liikaa. Voimavaroja puolestaan ovat esimerkiksi työn kehittävyys, työn tulosten näkeminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työroolien ja -tavoitteiden selkeys, työyhteisön tuki. Muita voimavaroja on palautteen ja arvostuksen saaminen, ihmisiä kunnioittava organisaatiokulttuuri, oikeudenmukaisuus ja luottamus sekä avoin ja hyvä kommunikointi.

Juutin ja Salmen (2014) mukaan moni voi työssään pahoin. Tunteiden huomioon ottaminen on tärkeää työyhteisön kannalta. Kun omista tunteista puhutaan työpaikalla avoimesti, voidaan niitä hyödyntää työilmapiirin parantamiseksi. Huono työilmapiiri altistaa myös työuupumukselle. Hyvässä johtamisessa tunteiden ilmaisun osaaminen on myös tärkeää. Hyvä johtaminen taas edistää hyvää työilmapiiriä ja jaksamista.



Kuvio 2. Työuupumuksen oireet. (Työterveyslaitos, i.a.-b).

Työuupumus on oireyhtymä (Työteveryslaitos, i.a.-a). Työuupumuksen oireita (kuvio 2) ovat tunteiden hallinnan vaikeudet, keskittymisvaikeudet ja väsymys sekä henkinen etäännyminen. Väsymys usein laukaisee muidenkin oireiden kehittymisen. Omien tunteiden hallinta voi vaikeutua, kun omat voimavarat ovat lopussa työuupumuksen takia. Tutkimukset osoittavat, että hankalat tilanteet yksityiselämässä ja oman elämän kriisit voivat lisätä kuormittavien työolojen lisäksi työuupumusta. Työuupumus voi johtaa sairastumiseen tai jo olemassa olevien sairauksien pahentumiseen tai työkyvyttömyyteen.

5.2 Työuupumus ravintola-alalla

Työstressistä selviäminen on tärkeää pitkäaikaiselle uralle ravintola-alalla (Hospitalitynet, 2022). Korona aika vaikutti todella paljon negatiivisesti ravintola-alan työntekijöihin. Ala on ollut jo ennen koronaa alttiimpaa stressille ja työuupumukselle, kuin muut alat. Yleisimpiä työuupumuksen ja stressin aiheuttajia ennen koronaa oli esimerkiksi pitkät työajat ja raskaat työmäärät sekä joustamattomat työajat. Korona-aika lisäsi stressaavia olosuhteita esimerkiksi pelkoa irtisanomisesta tai palkanleikkauksista. Nämä stressaavat tekijät aiheuttivat vielä enemmän työuupumusta. Työuupumus on koettu esimerkiksi työmotivaation hiipumisena sekä suoritustarkkuuden heikentymisenä. Työnantajan pitää selvittää työuupumuksen perimmäiset syyt, jotta pystytään ehkäisemään työuupumista mahdollisimman paljon. Sivustolla suositellaan työnantajia käymään työpaikalla keskustelemassa ihmisten kanssa, jotta he voivat huolehtia heidän työntekijöidensä terveydestä kokonaisvaltaisesti. Työnantajien tulisi tarjota positiivisen organisaation tukea työntekijöilleen. Tällaisia tekijöitä on esimerkiksi koulutus, rohkaisu, arvostus, neuvonta sekä perusterveydenhuolto.

Kingin ym. (2022) mukaan ravintoloiden työntekijät ovat loppuun palaneet. Koronalla on ollut oma osuutensa tähän, mutta ravintola-alan työuupumus on ollut ongelma jo vuosikymmeniä. Työuupumus voi johtaa henkilöstön menetykseen, myrkyllisiin työoloihin sekä tulojen menetyksiin. Ravintolat ovat olleet ennen korona epidemiaa yksi stressaavimmista työympäristöistä maailmassa. Työuupumuksesta puhuttaessa on tärkeää huomioida, että siihen voivat myös vaikuttaa työn ulkopuoliset tekijät. Ravintoloissa on tällä hetkellä liian vähän työntekijöitä, joten melkein kaikki ovat ylityöllistettyjä.

5.3 Työuupumuksen ennaltaehkäisy

Työterveyslaitoksen (i.a.) mukaan työstressiä ja uupumusta voidaan ennaltaehkäistä. Näitä ennaltaehkäisyn keinoja ovat esimerkiksi itselleen voimavarojen hakeminen. Voimavarat suojaavat kuormitukselta. On myös tärkeää elää kokonaista elämää ja pitää huolta, että kaikille elämän osa-alueille riittää energiaa. On hyvä huolehtia päivittäisestä palautumisesta ja kiinnittää huomiota omaan jaksamiseen sekä tarttua epäkohtiin ja ratkaista mitä voisi tehdä toisin. On myös hyvä ottaa epäkohdat puheiksi niihin liittyvien henkilöiden kanssa. Suositellaan hakemaan terveydenhuollosta apua, jos tilanne ei muuten parane.

Kingin ym. (2022) kertovat vinkkejä työuupumuksen estämiseen ravintola-alalla. Tipin lisääminen voi estää työuupumusta sillä työntekijät kokevat täten työnsä tärkeäksi ja arvostetuksi. Tipit voivat lisätä myös voimia selvitä kiireen läpi, kun tietää, että kova työ palkitaan. Omistajien ja ravintolan johtajien tulisi tukea työntekijöitään. Työntekijöitään auttamalla ja tukemalla ehkäistään työuupumista. Parhaimpia tapoja estää työuupumista on pitää huolta tauoista. Jokaisen tulisi saada pitää lailliset taukonsa kiireestä huolimatta sillä se edistää työssä jaksamista ja ehkäisee työuupumusta. Työuupumusta ehkäisee ravitseva ruoka. Kun työpaikalla huolehditaan, että työntekijät saavat ravitsevan ruuan päivän aikana, ehkäisee se työuupumusta. Niin kuin kappaleessa 3.2 jo mainitsin, työn arvostus, luottamus, työyhteisö ja palkkaus ovat oleellisia myös työuupumuksen ennaltaehkäisyyn.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Työn tavoitteet ja rajaus

Tavoitteena oli selvittää esihenkilöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista ravintola-alalla sekä samalla selvittää ravintola-alan esihenkilöiden työuupumusta. Tehtävänä oli kartoittaa tilannetta ja selvittää syitä saatuihin kyselytuloksiin. Työ rajattiin PAM ry:n ravintola-alan esihenkilöjäsenille. Kysely lähetettiin kaikille Pamin palvelualueiden esihenkilöille. Palvelualueisiin kuuluvat ravintola-ala, majoitusala sekä muut matkailu- ja vapaa-ajan palveluiden alat. Tässä opinnäytetyössä käsitellään vain ravintola-alan esihenkilöiden vastauksia (n=284), muiden palvelualueiden esihenkilöiden vastaukset luovutettiin PAM ry:lle analysoitavaksi.

6.2 Käytetyt menetelmät ja tutkimuksen toteutus

Tutkimusta tehdessä käytettiin kvantitatiivista kyselylomaketta (liite 1). Kysely luotiin Webropol-ohjelmalla. Kysely lähetettiin Pam ry:lle, josta he lähettivät sen jäsenilleen. Kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin kaksi kappaletta lahjakortteja. Kysely oli avoinna 12.6.2023–31.8.2023. Kyselyn aikana kaikille, jotka eivät olleet vielä vastanneet lähti muistutusviesti. Muistutusviestejä lähti yhteensä kaksi kappaletta. Ravintola-alan esihenkilöiltä saatiin yhteensä 284 vastausta. Vastauksia analysoitiin Excelissä taulukoiden avulla. Jäsenien vastauksia vertailtiin ja koottiin yhteenveto, josta tehtiin pohdinta.

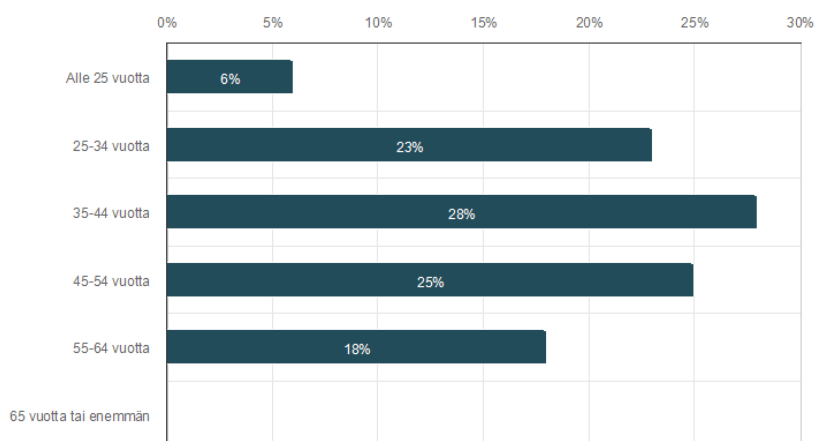
6.3 Tutkimustulokset ja analysointi

Kyselyyn (liite 1) vastasi yhteensä 284 ravintola-alan esihenkilöä. Alla käsitellään vastauksia ja tehdään ristiintaulukointia vastausten perusteella. Alla on otsikoitu kyselyn eri teemat ja niihin liittyvät kysymykset.

6.3.1 Taustatiedot

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien sukupuolta. Vastaajista 78 % oli naisia. Kyselyyn vastanneista miehiä oli 22 %. Vaihtoehtoon ”Muu” oli vastannut yksi henkilö. Vaihtoehtoon ”En halua määritellä” vastasi yksi henkilö.

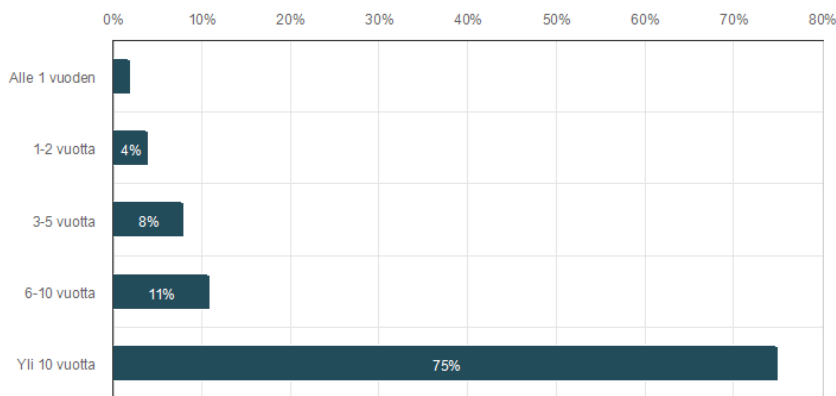
Kysyttiin vastaajien ikää (kuvio 3). Suurin osa eli 28 % vastaajista oli 35–44-vuotiaita. Melkein saman verran (25 %) vastaajista oli 45–54-vuotiaita.



Kuvio 3. Ikäjakauma (n=284).

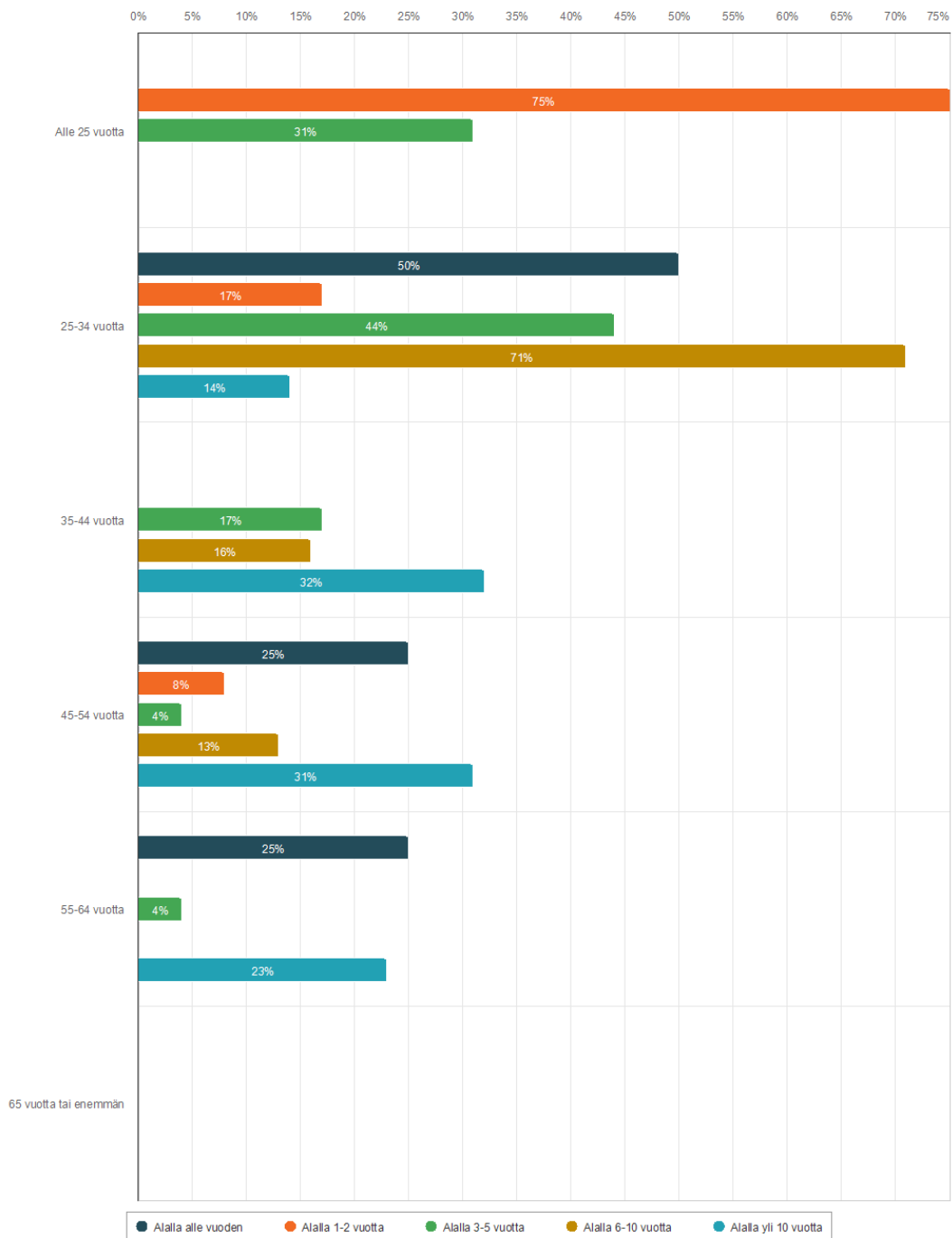
Vastaajista 100 % työskenteli ravintola-alalla. Koko kyselyssä, johon vastasi kaikki palvelu-alojen esihenkilöt, muiden alojen vastaajia oli yhteensä 42. Näitä aloja oli majoitusala, muu matkailu – tai vapaa-ajan palveluiden ala.

Vastaajista neljä on työskennellyt alle vuoden alalla (kuvio 4). Vastaajista 4 % on työskennellyt alalla 1–2 vuotta. 3–5 vuotta alalla työskennelleitä oli 8 %. Vastaajista 11 % on työskennellyt alalla 6–10 vuotta. Vastanneista 75 % on työskennellyt alalla yli 10 vuotta.



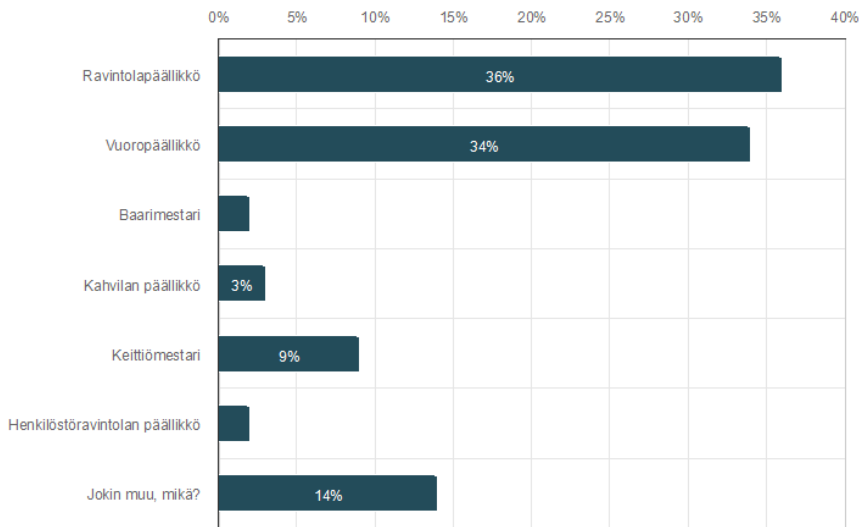
Kuvio 4. Työskentelyaika alalla (n=283).

Arvioitiin ristiin vastaajien ikää ja työskentely vuosia (kuvio 5). Suurin osa niistä, jotka olivat olleet alalla alle vuoden olivat 25–34- vuotiaita. Suurin osa niistä ketkä olivat työskennelleet alalla 1–2 vuotta olivat alle 25- vuotiaita. Niistä jotka olivat työskennelleet alalla 3–5 vuotta olivat eniten 25–34- vuotiaita. Ne, ketkä olivat eniten työskennelleet alalla 6–10 vuotta olivat 25–34- vuotiaita. Eniten niitä, jotka olivat työskennelleet alalla yli 10 vuotta olivat 35–44- vuotiaita.



Kuvio 5. Ristiintaulukointi ikä ja työskentely vuodet (n=283).

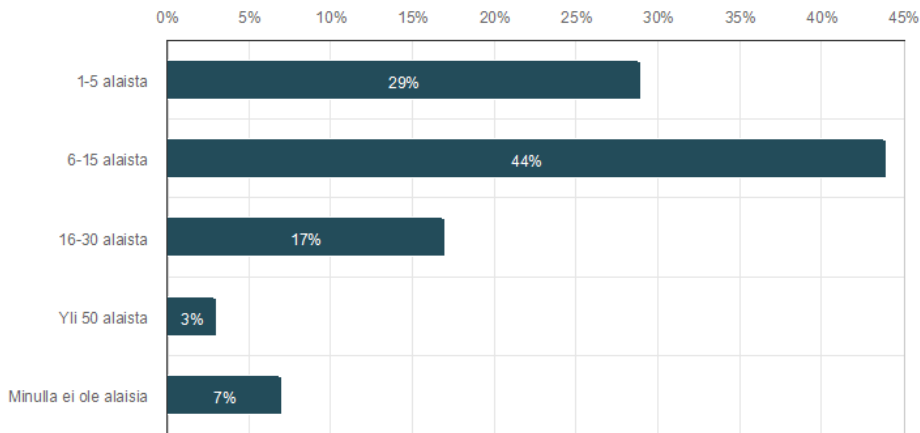
Vastaajista 36 % oli ravintolapäälliköitä ja vuoropäälliköitä vastaajista oli 34 % (kuvio 6). Avoimeen kysymykseen ” Jokin muu, mikä?” vastasi 14 %, kertoen olevansa esimerkiksi apulaiskahvilapäälliköitä, apulaisravintolapäälliköitä, ravintolavastaavia, palveluvastaavia tai ravintolatoimenjohtajia.



Kuvio 6. Ammattinimike (n=284).

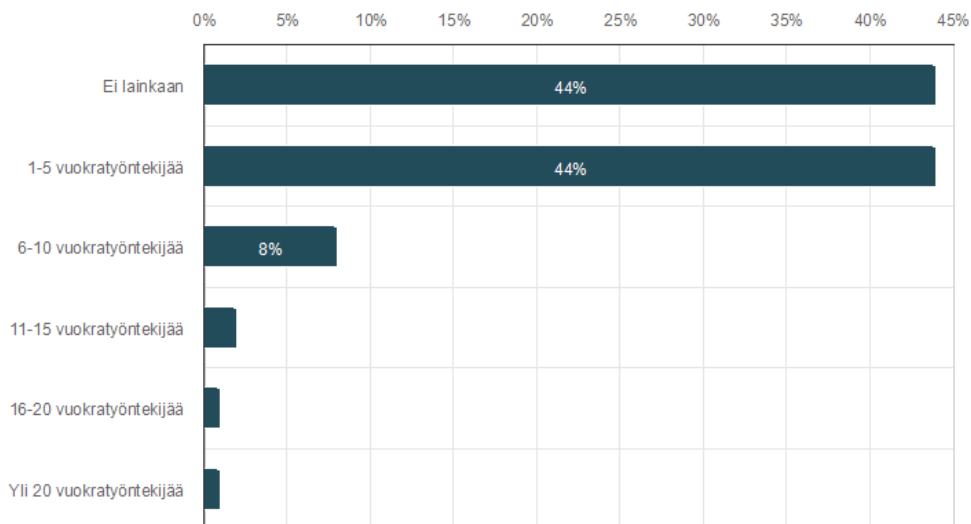
Vastanneista 70 % on vastuussa yhdestä toimipisteestä. 23% vastanneista on vastuussa 2- 3 toimipisteestä ja vastanneista 7 % kertoo olevansa vastuussa enemmän kuin kolmesta toimipisteestä.

Vastanneista 29 % kertoo, että heillä on 1–5 alaista (kuvio 7). 44 % vastanneista kertoo, että heillä on 6–15 alaista. 17 % vastanneista kertoo, että heillä on 16–30 alaista. Kahdeksalla vastanneella on yli 50 alaista. Vastaajista 7 % kertoo, että heillä ei ole alaisia.



Kuvio 7. Alaisten määrä (n=284).

Suurin osa vastaajista (44 %) kertoo, että heillä ei ole ollenkaan vuokratyöntekijöitä ja toiset 44 % kertovat, että heillä on 1-5 vuokratyöntekijää (kuvio 8).



Kuvio 8. Vuokratyöntekijöiden määrä (n=264).

6.3.2 Työhyvinvointi

Tässä kysymyksessä oli useampi vastauskohta, joista sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon (kuvio 9). Numero yksi tarkoitti ”En koskaan”. Numero kaksi tarkoitti ”vaihtelevasti”. Numero kolme tarkoitti ”Aina tai lähes aina”. Suurin osa vastaajista vastasi jokaiseen kohtaan ”vaihtelevasti”.

	En koskaan	Vaihtelevasti	Aina tai lähes aina	Keskiarvo	Mediaani
Syön säännöllisesti	7,1%	57,9%	35,0%	2,3	2,0
Nukun riittävästi	8,5%	65,7%	25,8%	2,2	2,0
Harrastan liikuntaa säännöllisesti	10,6%	63,6%	25,8%	2,2	2,0
Teen asioita, jotka ovat itselleni mieleisiä	2,1%	66,2%	31,7%	2,3	2,0
Huolehdin omasta jaksamisestani	5,6%	72,2%	22,2%	2,2	2,0

Kuvio 9. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen (n=284).

Ristiintaulukointia tehtiin miesten ja naisten välillä (kuvio 10). Suurin osa miehistä vastasi keskiarvollisesti 2,4 ”teen asioita, jotka ovat itselleni mieluisia”. Suurin osa naisista vastasi keskiarvollisesti 2,3 ”syön säännöllisesti”. Muunsukupuoliset ja sukupuoltaan määrittelemättömät vastaajat kertoivat huolehtivansa hyvinvoinnistaan yleisimmin nukkumalla riittävästi (keskiarvo 2,5).



Kuvio 10. Omasta hyvinvoinnista huolehtimisen ristiintaulukointi naisten ja miesten välillä (n=284).

Seuraavassa kysymyksessä oli useampi vastauskohta ja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon (kuvio 11). Vaihtoehto yksi tarkoitti "Ei juuri ollenkaan". Vaihtoehto kaksi tarkoitti "Melko vähän". Kolmas vaihtoehto tarkoitti "Kohtalaisesti". Neljäs vaihtoehto tarkoitti "Erittäin paljon". Tässä kohdassa oli useampi kysymys. Suurin osa vastaajista vastasi jokaiseen kohtaan "Melko paljon". Viimeinen kysymys oli avoin kysymys ja siinä sai kertoa jonkin muun asian, joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja vastauksien keskiarvo oli 3,9. Avoimessa kysymyksessä nousi esille erilaiset työt, hyvät esihenkilöt, sijainti, turvallinen työympäristö, puolison tuki, oma vapaa-aika, johtaminen, johtajien joustavuus ja liiton ajamat asiat. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeimmiksi nousi työkaverit ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä.

	Ei juuri ollenkaan	Melko vähän	Kohtalaisesti	Melko paljon	Erittäin paljon	Keskiarvo	Mediaani
Joustavat työajat	15,5%	20,4%	21,8%	32,1%	10,2%	3,0	3,0
Työsuhde-edut	21,1%	28,9%	26,1%	15,5%	8,4%	2,6	2,5
Työkaverit	4,2%	8,8%	22,6%	37,3%	27,1%	3,7	4,0
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	4,2%	15,2%	25,1%	34,6%	20,9%	3,5	4,0
Työympäristö	7,8%	10,9%	30,4%	33,9%	17,0%	3,4	4,0
Hyvä viestintä organisaatiossa	10,9%	29,2%	27,5%	20,4%	12,0%	2,9	3,0
Arvostus työtäsi kohtaan	8,1%	20,9%	25,8%	27,9%	17,3%	3,3	3,0
Palkkaus	13,7%	24,3%	29,9%	24,0%	8,1%	2,9	3,0
Jokin muu asia, mikä?	10,5%	5,3%	15,8%	21,0%	47,4%	3,9	4,0

Kuvio 11. Työhyvinvointia edistävät asiat (n=284).

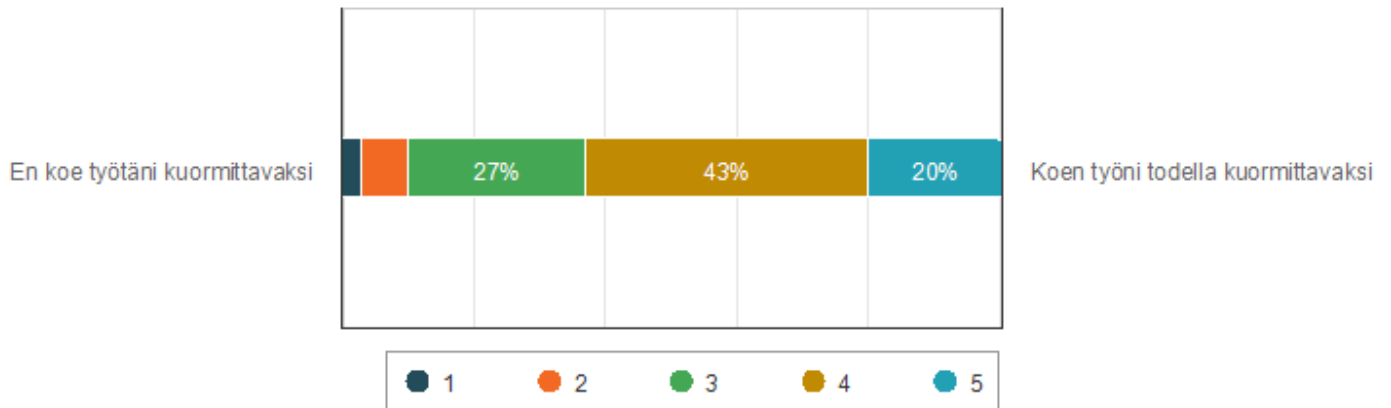
6.3.3 Työn kuormittavuus

Seuraavassa kysymyksessä oli useampi vastauskohta ja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon (kuvio 12). Vaihtoehto yksi tarkoitti "En koskaan". Vaihtoehto kaksi tarkoitti "Silloin tällöin". Vaihtoehto kolme tarkoitti "Usein". Tässä oli useampi kysymys samalla. Suurin osa vastaajista vastasi jokaiseen kohtaan "silloin tällöin"

	En koskaan	Silloin tällöin	Usein	Keskiarvo	Mediaani
Joudun hoitamaan työasioita sairaana	21,1%	51,4%	27,5%	2,1	2,0
Joudun hoitamaan työasioita vapaapäivinäni	13,8%	55,3%	30,9%	2,2	2,0
Joudun hoitamaan työasioita vuosilomallani	45,6%	44,5%	9,9%	1,6	2,0
Joudun olemaan tavoitettavissa työajan ulkopuolella (esim. vastaamaan työhön liittyviin viesteihin)	7,7%	46,5%	45,8%	2,4	2,0

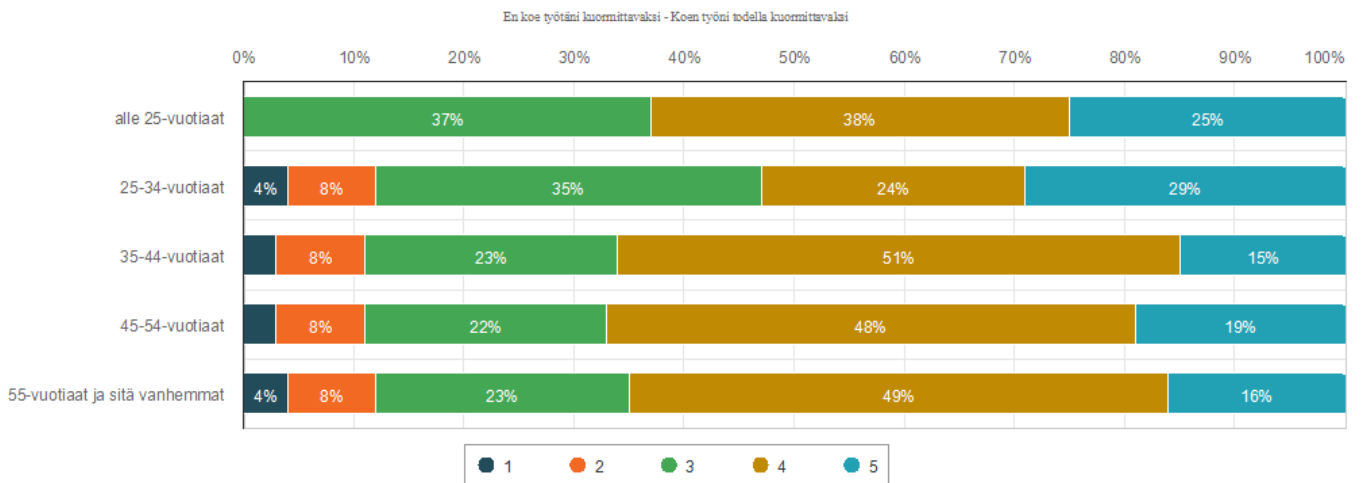
Kuvio 12. Asioiden hoitaminen työajan ulkopuolella (n=284).

Tämän kysymyksen vastaukset annettiin asteikolla 1–5 (kuvio 13). Joista viisi tarkoitti kuormittavinta ja yksi vähiten kuormittavinta. Suurin osa vastaajista valitsi 4 kohdan.



Kuvio 13. Työn kuormittavuuden kokeminen (n=277).

Ristiintaulukointi tehtiin ikäryhmien ja työn kuormituksen välillä (kuvio 14). Suurin osa ikäryhmistä vastasi 4, joka kertoo työn kuormittavuudesta. Alle 25- vuotiaat vastasivat 3 ja 25–34- vuotiaat vastasivat 3. Ikäryhmässä 25–34- vuotiaat, koettiin suhteessa eniten työ todella kuormittavaksi.



Kuvio 14. Ikäryhmien ja työn kuormittavuuden välinen ristiintaulukointi (n=277).

Seuraavassa kysymyksessä oli useampi vastauskohta ja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon (kuvio 15). Vaihtoehto yksi tarkoitti "Ei juuri ollenkaan". Vaihtoehto kaksi tarkoitti "Melko vähän". Kolmas vaihtoehto tarkoitti "Kohtalaisesti". Neljäs vaihtoehto tarkoitti "Melko paljon". Viides vaihtoehto tarkoitti "Erittäin paljon". Tässä kohdassa oli useampi kysymys. Suurin osa vastaajista vastasi "Melko paljon" jokaiseen kohtaan. Avoimen kysymyksen vastauksissa (liite 2) nousi esille kiire, työvoimapula, työn kuluttavuus, palkka ei vastaa työn vaativuutta, arvostuksen puute sekä liiallinen stressi. Kuormittavimmiksi tekijöiksi nousi työvoimapula ja palkkaus ei ole suhteessa työmäärään.

	Ei ollenkaan	Melko vähän	Kohtalaisesti	Melko paljon	Erittäin paljon	Keskiarvo	Mediaani
Kommunikaation puute organisaatiossa	4.2%	24.3%	28.9%	32.4%	10.2%	3.2	3.0
Arvostuksen puute työtäni kohtaan	7.7%	25.7%	25.0%	28.9%	12.7%	3.1	3.0
Liiallinen kiire	2.8%	10.6%	29.2%	34.2%	23.2%	3.6	4.0
Ei ehdi pitämään taukoja	9.5%	23.9%	27.8%	20.8%	18.0%	3.1	3.0
Palkkaus ei vastaa työn vaativuutta	4.9%	17.3%	19.4%	31.5%	26.9%	3.6	4.0
Työsuhde-etujen puutteellisuus	13.1%	30.4%	23.7%	20.5%	12.3%	2.9	3.0
Ei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön	11.6%	41.9%	31.0%	10.6%	4.9%	2.6	2.0
Stressaava työ	2.8%	13.8%	32.5%	32.9%	18.0%	3.5	4.0
Ei ole säännöllisiä työaikoja	20.1%	34.1%	17.6%	14.8%	13.4%	2.7	2.0
Työntekijöiden vaihtuvuus	8.8%	26.4%	28.2%	19.0%	17.6%	3.1	3.0
Työvoimapula	5.3%	16.2%	26.1%	23.9%	28.5%	3.5	4.0
Jokin muu asia, mikä?	14.3%	4.7%	4.8%	23.8%	52.4%	4.0	5.0

Kuvio 15. Nykyisen työn kuormitus tekijät (n=284).

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, kokeeko vastaaja työnsä niin kuormittavaksi, että miettii alan vaihtoa. Vastaajista 71 % vastasi ”Kyllä”. Vastaajista 29 % vastasi ”Ei”.

Seuraava kysymys tuli esille, jos edelliseen kysymykseen vastasi ”kyllä”. Tässä kysymyksessä kysyttiin, miksi olet kokenut työsi niin kuormittavaksi, että olet miettinyt alan vaihtoa. Tämä kysymys oli avoin ja siihen vastasi 148 ihmistä (liite 3). Kysymyksessä nousi esille liiallinen kiire, työvoimapula, ei ehdi palautua vapaalla ja stressi.

Sitten kysyttiin, kokeeko vastaaja pystyvänsä kertomaan omasta jaksamisestaan esihenkilölleen. Vastaajista 63 % vastasi ”Kyllä”. Vastaajista 27 % vastasi ”En”. Vastaajista 10 % vastasi ”En halua vastata”.

6.3.4 Palkkaus ja lisät

Seuraavaksi kysyttiin, onko vastaaja sopinut työnantajan kanssa, että kuukausipalkan lisäksi maksetaan kuukausittain erillinen kiinteä korvaus, joka sisältää lisä- ja ylityökorvaukset. Vastaajista 27 % vastasi ”Kyllä”. Vastaajista 73 % vastasi ”Ei”.

Sitten kysyttiin, seuraako vastaaja työnantajansa kanssa esimerkiksi vuosittain, että kuukausittain maksettava lisä- ja ylityökorvaus on ajan tasalla suhteessa tehtyyn työaikaan. Vastaajista 36 % vastasi "Kyllä". Vastaajista 64 % vastasi "Ei".

Seuraavaksi kysyttiin, ilmoittaako vastaaja tekemänsä työmäärän kokonaisuudessaan, sisältäen lisä- ja ylityöt työajanseurantaan tai muutoin työnantajalle. Vastaajista 76 % vastasi "Kyllä". Vastaajista 24 % vastasi "En".

6.3.5 Työuupumus

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, kokeeko vastaaja olevansa työuupunut. Vastaajista 51 % vastasi "Kyllä koen". Vastaajista 49 % vastasi "En koe".

Seuraava kysymys tuli näkyviin, jos edelliseen kysymykseen vastasi "Kyllä koen". Tämä kysymys oli avoin ja siihen vastasi 105 ihmistä. Tässä kysyttiin mitkä tekijät ovat aiheuttaneet työuupumisesi. Avoimen kysymyksen vastauksissa (liite 4) nousi esille esimerkiksi jokapäiväinen töissä olo. Lisäksi esille nousivat stressi, kiire, työn kuormittavuus, arvostuksen puute sekä ylityökorvausten puute. Lisäksi koetaan, että päällikkö on vastuussa kaikesta ja tämä ei ole näin.

Viimeinen kysymys oli avoin ja kaikille näkyvissä. Kysymys oli, miten työuupumista voitaisiin ehkäistä ravintola-alalla. Tähän vastasi 170 ihmistä. Avoimen kysymyksen vastauksissa (liite 5) nousivat esille esimerkiksi parempi palkkaus, osaava henkilökunta, tauot pakollisiksi, vähentämällä työtehtäviä ja esihenkilöille parempi tuki. Lisäksi esille nousi avoimesti asioista puhuminen, kattava perehdytys, työaikaseuranta, vapaa-ajan kunnioitus sekä vapaa-ajan ja työn tasapainottaminen.

6.4 Yhteenveto ja johtopäätökset

Kyselytuloksista huomataan, että suurin osa vastaajista oli naisia. Vastaajien ikä jakautui tasaisesti 25–54 vuoden välillä. Vastaajista vähemmän oli alle 25- vuotiaita ja yli 55-

vuotiaita. Suurin osa vastaajista on työskennellyt alalla yli 10 vuotta. Tämä johtuu siitä, että yleensä ennen esihenkilörooliin ylennettäessä on työkokemusta kertynyt jo alalta jonkin verran. Tästä tehtiin myös ristiintaulukointia iän ja työskentelyvuosien välillä. Ristiintaulukoinnista huomattiin, että mitä kauemmin alalla oli ollut, sitä enemmän oli ikää, mikä on varsin loogista. Yllättävää oli, että 25–34 vuotiaista suurin osa oli työskennellyt alalla jo 6–10 vuotta.

Pääosin vastaajat olivat ammattinimikkeeltään ravintolapäälliköitä tai vuoropäälliköitä. Tämä varmastikin johtuu siitä, että ne ovat ravintola-alan yleisimpiä nimikkeitä. Avoimeen kohtaan vastasi moni olevansa nimikkeeltään apulaisravintolapäällikkö tai palvelupäällikkö. Nämä ovat nimikkeitä, joita ei löydy Maran työehtosopimuksesta niin kuin kappaleessa 2.1 käsiteltiin. Suurimmalla osalla vastaajista oli vastuullaan vaan yksi toimipiste tai osasto. Tämä luultavasti johtuu siitä, että on vähemmän paikkoja, joissa on useampi toimipiste saman organisaation alla. Usein kuitenkin, jos saman organisaation alla on eri toimipisteitä niin jokaisella niistä on oma päällikkönsä. Suurimmalla osalla oli alaisia 6–15 kappaletta. Kohtuullisen monella vastaajalla oli 1–5 alaista. Keskimääräisesti yhdessä ravintolassa on noin kymmenen henkilöä töissä, mikä selittää kyselyn vastauksien tulokset. Vastaajat vastasivat melko tasaisesti vuokratyöntekijä kysymykseen. Noin puolet kertoi, että organisaatiossa ei käytetä vuokratyöntekijöitä. Tämä varmastikin johtuu siitä, että organisaatio pyörii hyvin omilla työntekijöillä. Lisäksi vuokratyöntekijöiden pitäminen töissä on kalliimpaa kuin se, että he olisivat yrityksen omilla kirjoilla. Tämä tuli teoriassakin esille kappaleessa 2.3. Noin puolet kertoi, että heillä on 1–5 vuokratyöntekijää. Luulen tämän johtuvan siitä, että osa organisaatioista silloin tällöin tarvitsee extraajaa. Muutama vastaaja kertoi, että heillä on yli 11 vuokratyöntekijää. Niin kuin teoriassakin käsiteltiin kappaleessa 2.3 ala on hyvinkin kausiluonteinen, mistä tämä varmastikin johtuu.

Kysyttäessä oman hyvinvoinnin huolehtimisesta valtaosa vastaajista vastasi, joka kohtaan ”vaihtelevasti”. Uskon tämän johtuvan siitä, että moni haluaisi juuri liikkua säännöllisesti tai syödä säännöllisesti. Ravintola-alan kiireellisyyden takia kuitenkin esimerkiksi säännöllisesti syöminen saattaa olla hankalaa. Tästä tehtiin myös ristiintaulukointia. Ristiintaulukointiin sukupuolien välisiä eroavaisuuksia oman hyvinvoinnin huolehtimiseen. Yllättävää oli,

että eroavaisuuksia ei juurikaan ollut. Vastaukset olivat sukupuolien välillä hyvin tasaisia. Halusin selvittää, mitkä asiat koetaan tärkeäksi nykyisessä työssä työhyvinvoinnin kannalta. Selkeästi tärkeiksi tekijöiksi nousi joustavat työajat, työkaverit, työympäristö, arvostus omaa työtä kohtaan ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Työkavereiden tärkeys nousi kaikista selkeimmin tärkeäksi. Nämä tekijät nousivat esille myös teoriaosuudessa kappaleessa 3.1 ja ovat nämä ovat työhyvinvointia edistäviä seikkoja. Avoimessa kysymyksessä työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousi esille hyvät esimiehet, työn kuormittavuus, monipuolinen työ ja turvallinen työympäristö. Teoriaosuudessa nousi esille myös se, että hyvällä johtamisella saadaan pidettyä työhyvinvointi hyvänä. Kyselyssä selvisi, että vähemmän tärkeäksi vaihtoehtoista koettiin työsuhde-edut. Koen tämän osion vastauksien jääneen vähemmän tärkeäksi, koska työsuhde-edut ovat kiva lisä, mutta eivät määritä painavasti hyvää työhyvinvointia.

Kyselyssä kysyttiin, joutuuko vastaaja hoitamaan työasioita töiden ulkopuolella. Tällä haluttiin selvittää kuinka paljon esihenkilöt ravintola-alalla joutuvat olemaan sidoksissa töihin töiden ulkopuolella. Moni vastaajista kertoi joutuvansa hoitamaan työasioita silloin tällöin tai usein sairaana, vapaalla, vuosilomalla tai muuten joutuu olemaan tavoitettavissa työajan ulkopuolella. Tämä on todella kuormittavaa ja jokaisen täytyisi pystyä jättämään työt töihin. Ravintola-alalla kuitenkin, jos tulee esimerkiksi sairaslomia, pitää esihenkilön etsiä tuuraaja oli hän töissä tai ei.

Kyselyssä oli asteikko kysymys, missä kysyttiin, kuinka kuormittavaksi koet työsi asteikolla 1–5. Suurin osa vastaajista oli vastannut 4. Luulen, että vastaukset painottuvat näin, koska ravintola-ala koetaan todella kuormittavaksi ja tämä myös tuli esille teoriassa Isolan ja Mäntylän (2019) kertomana. Samasta kysymyksestä myös tehtiin ristiintaulukointia, josta huomattiin, että yli 35-vuotiaat kokivat alan raskaampana kuin alle 35-vuotiaat. Siltikin ala koettiin kuormittavaksi, koska suurin osa vastaajista vastasi 3–4 välillä. Huomioitavaa myös oli se, että nuorimmassa ikäryhmässä koetaan paljon kuormittavuutta. Näin voidaan päätellä, koska kukaan heistä ei ole vastannut vaihtoehtoa yksi tai kaksi. Kyselyssä kysyttiin myös vastaavasti kuinka paljon eri tekijät kuormittavat vastaajaa nykyisessä työssään. Selkeästi korkeimmiksi nousivat liiallinen kiire, palkkaus ei vastaa työn vaatavuutta,

stressaava työ, työvoimapula, työntekijöiden vaihtuvuus ja se ettei ehdi pitämään taukoja. Näitä kuormitustekijöitä tuli esille myös teoriassa Varman (2022) kertomana. Uskon, että liiallinen kiire ja työvoimapula ovat sidoksissa toisiinsa ja aiheuttavat työnkuormitusta. Vähemmän kuormittavaksi koettiin se, ettei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön. Koen tämän olevan hieman ristiriidassa edelliseen kysymykseen, jossa se koettiin todella tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Avoimessa kysymyksessä nousi esille lisää kuormitustekijöitä. Näitä olivat esimerkiksi huono työilmapiiri, oma esihenkilö, joustavien työaikojen puute ja työaikojen venyminen liian pitkiksi sekä rankat työvuorot ja liian lyhyet vapaat palautumiseen nähden. Huonolla työilmapiirillä ja oman esihenkilön huonolla johtamisella tai käytöksellä on suuri vaikutus työnkuormitukseen. Ravintola-alalla joudutaan usein joustamaan ja päivät venyvät pitkiksi, mutta se ei vastasuudessa aina näy vapaina, joka lisää kuormitusta.

Kyselyssä oli kysymys, että koetko työsi niin kuormittavaksi, että mietit alan vaihtoa. Tällä kysymyksellä yritettiin selvittää, että koetaanko ravintola-ala niin kuormittavaksi, että siltä halutaan pois. Vastaajista suurin osa vastasi kyllä. Tästä seurasi jatkokysymys, jos edelliseen vastasi kyllä. Jatkokysymyksessä kysyttiin, miksi vastaaja on kokenut työnsä niin kuormittavaksi, että on miettinyt alan vaihtoa. Kysymys oli avoin ja siihen sai itse kertoa omin sanoin kokemuksensa. Vastaajat kertoivat miettineensä alan vaihtoa esimerkiksi seuraavista syistä. Syitä olivat raskas työ, palkkaus, työvoimapula, kiire, arvostuksen puute, aikataulujen pitämättömyys ja oman stressin määrä. Syitä oli myös se, että pitää olla tavoiteltavissa 24/7. Lisäksi fyysinen työ, vuorotyön kuluttavuus työnantajan toiminta, työn kuluttavuus, vaikea irtautua työstä vapaa-ajalla sekä koetaan, että muualta saa parempaa palkkaa pienemmällä työmäärällä. Esihenkilön on vaikea suunnitella vuoroja, kun ei välttämättä aina tiedä kuinka paljon asiakkaita on liikkeellä. Esihenkilön stressiä voi myös lisätä ylempää johtoportasta tuleva paine. Kyselyssä kysyttiin myös, pystyykö vastaaja kertomaan omalle esihenkilölleen työssä jaksamisestaan. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, onko työilmapiiri hyvä ja kynnyksellisesti kertomiselle pieni. Suurin osa vastaajista kertoi pystyvänsä kertomaan jaksamisestaan esihenkilölleen. Tämä kertoo, että suurin osa kokee oman esihenkilönsä helposti lähestyttäväksi.

Kyselyssä kysyttiin myös hieman lisä- ja ylityökorvauksista. Ensiksi kysyttiin, onko vastaaja sopinut työnantajan kanssa, että kuukausipalkan päälle maksetaan kiinteä korvaus, joka sisältää lisä- ja ylityökorvaukset. Suurin osa vastaajista vastasi, että ei ole sopinut. Uskon tämän johtuvan siitä, että työntekijöille ei makseta ”ylimääräistä” jos ei ole pakko. Sitten kysyttiin seuraako vastaaja työnantajansa kanssa, että maksettu lisä- ja ylityökorvaus on ajan tasalla suhteessa tehtyyn työaikaan. Tähän kysymykseen enemmistö vastasi, että ei seuraa. Luulen tämän johtuvan siitä, että helposti asian annetaan olla eikä siihen kiinnitetä juurikaan huomiota. Seuraavana kysyttiin ilmoittaako vastaaja työmäärän kokonaisuudessaan sisältäen lisä- ja ylityöt työajanseurantaan tai muutoin työnantajalle. Suurin osa vastaajista vastasi kyllä. Tämä varmastikin johtuu siitä, että suurimmalla osalla on käytössä digitaalinen kellokortti työajanseurantana ja halutaan korvaus esimerkiksi ylitöistä.

Kyselyssä haluttiin kartoittaa ravintola-alan esihenkilöiden työuupumista. Kyselyssä oli avoin kysymys, koetko olevasi työuupunut. Vastaukset jakautuivat melkein puoliksi. Tässä toki on otettava huomioon, että ne, jotka ovat vastanneet kyllä eivät välttämättä ole saaneet diagnoosia lääkäriltä. Luulen kuitenkin, että tulokset ovat suhteellisen paikkansa pitäviä. Ravintola-alalla työuupumuksen alttius on kohtalainen ja tämä tuli esille teoriassakin Hospitalitynetin (2022) kertomana. Niille, jotka vastasivat kyllä, tuli esiin avoin jatkokysymys. Jatkokysymyksessä kysyttiin mitkä ovat aiheuttaneet työuupumisesi. Tällä haluttiin selvittää konkreettisia työuupumista aiheuttaneita tekijöitä. Vastauksista nousivat esille kiire, työntekijöiden riittämättömyys, huono työilmapiiri, jatkuva tavoitettavissa olo. Lisäksi esille nousivat liiallinen stressi, huono palkka, työn kuormittavuus, liialliset ylityöt, vuorotyö, työn arvostuksen puute, huono johtaminen sekä riittämätön lepo.

Kyselyssä haluttiin selvittää yleisesti kaikkien vastaajien näkemys, miten työuupumista voitaisiin ennaltaehkäistä ravintola-alalla. Kysymys oli avoin ja siinä nousivat esille esimerkiksi selkeät työnkuvat ja säännölliset kehityskeskustelut. Lisäksi nousivat esille työolojen parantaminen, vapaat saisi pitää vapaana, palkka vastaamaan työmäärää, taukojen pakollisuus ja työvoiman pysyvyyden parantaminen. Esille nousi myös vapaapäivien järjestyminen, yhteistyö, työn arvostus, perjantaille ja lauantaille lisät, avoin keskustelu ja ongelmista puhuminen sekä viestinnän parantaminen.

7 POHDINTA

Lähdin miettimään opinnäytetyön aihetta ja halusin sellaisen aiheen mikä on ajankohtainen ja itselleni tärkeä. Nopeasti sainkin ajatuksen, että haluan tehdä työn ravintola-alan työhyvinvoinnista. Koin aiheen itselleni tärkeäksi, koska olen itse nähnyt ja kokenut ravintola-alalla esihenkilöiden huonoa työhyvinvointia ja jaksamista. Halusin työhön toimeksiantajan, joten lähdin lähestymään Pamia asialla. Selvisi, että heilläkin on tarve saada tietoa palvelualojen esihenkilöiden työhyvinvoinnista. Olin tehnyt jo valmiiksi kysymyksiä, joita Pamin kanssa lähdimme kehittämään. Tärkeää kysymyksiä tehdessä oli ottaa huomioon tarvittavat taustatiedot. Tärkeää oli myös huomioida, että kyselyyn on nopeahko vastata ja se on yksinkertainen. Alun perin ajattelin, että hyvä jos saan 50 vastausta. Kyselyyn tuli kuitenkin enemmän vastauksia mitä osasin odottaa. Vastauksia tuli 284. Olin positiivisesti yllättynyt vastaajien määrästä. Mielestäni onnistuin hyvin työn tekemisen aikataulutusessa, koska minulle ei tullut kiirettä tehdä tätä työtä.

Jälkeenpäin mietin olisiko kyselyssä pitänyt vielä kysyä, onko esihenkilöllä yksin kaikki vastuullaan vai onko hänellä työparina toista esihenkilöä. Tämä olisi luultavasti antanut ristiintaulukoinnissa mielenkiintoisia vastauksia lisää. Mietin myös olisiko työuupumus kysymyksessä pitänyt hieman enemmän selittää esimerkiksi työuupumuksen oireista. Mietin tätä siitä syystä, että millä perusteella vastaajat ovat vastanneet olevansa työuupuneita. Kaikki kuitenkin on yksilöitä ja kokevat asiat eri tavoin. Yhtenä vaihtoehtona olisi ollut, että olisi kysytty ”onko sinulla diagnosoitu työuupumus ravintola-alan työurasi aikana”, mikä olisi antanut varmempaa aineistoa. Tämä taas olisi ollut eettisesti hieman kyseenalaistettavaa. Kyselyssä olisi voinut vielä kysyä esihenkilön koulutustaustasta. Ravintola-alalla pääsee etenemään esihenkilöasemaan ilman esihenkilökoulutusta. Tämä olisi varmasti antanut lisää informaatiota, sillä niin kuin kappaleessa 3.3 kerroin, korkeasti koulutetut kokevat vähemmän työuupumuksen oireita. Lisäksi avoimia kysymyksiä olisi voinut karsia hieman, koska vastaajien määrä oli näin suuri. Tämä aiheutti hieman hankaluuksia käsitellä materiaalia. Kaiken kaikkiaan olen kyselyyn todella tyytyväinen.

Mielestäni ristiintaulukointi tuloksista oli erittäin hyvä. Ristiintaulukoinnista nousi esille paljon mielenkiintoisia seikkoja. Esimerkiksi se, että sukupuolien välillä ei ollut juuri mitään

eroavaisuuksia, kun kysyttiin omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta. Ennako-odotukseni oli, että eroavaisuudet olisivat olleet hieman suuremmat. Yllättävää oli myös se, että 25–34-vuotiaista suurin osa oli ollut jo alalla 6–10 vuotta. Toki ikähaarukka oli laaja, mutta ennako-odotukseni oli, että välttämättä noin suuri osa ei olisi ehtinyt olla alalla vielä niin kauaa.

Kun lähdin kirjoittamaan työni teoriaosuutta, en halunnut liikaa keskittyä koronan aikaisiin asioihin. Parissa kohdassa kuitenkin hieman sivutaan koronan aiheuttamia lisähaasteita. Aiheista löytyi paljon erilaisia tutkimuksia ja haastavaa oli valita oikeanlaisia lähteitä.

Tästä opinnäytetyöstä ja kyselystä pystytään tekemään lisätutkimuksia, joilla voidaan selvittää ratkaisuja saatuihin ongelmakohtiin. Tällaisia voisi olla esimerkiksi, miten saadaan ravintola-alan työvoimapulaa parannettua tai miten saadaan ravintola-alan esihenkilöiden kuormitusta pienemmäksi.

Työni teoriaosuudesta tuli mielestäni hyvä ja sain siinä käsiteltyä kaikki olennaiset asiat. Työn rajaaminen oli haasteellista, sillä aiheesta löytyi paljon tietoa. Kuitenkin sain työn ihan hyvin rajattua. Jos tekisin teoriaosuuden uudestaan, niin käyttäisin enemmän valmiita tutkimuksia lähteinä. Käyttäisin lähteinä myös enemmän asiapitoisempia tekstejä ja vaihtaisin muutaman lähteen. Huomasin työtäni kirjoittaessa sokeutuvani omalle tekstilleni, ja tämä aiheutti hankaluuksia virheiden huomaamisessa. Teoriaosuudessani onnistuin otsikoimaan tekstini ja kirjoittamaan ajankohtaisia ja oikeita asioita kunkin otsikon alle. Mielestäni aikataulutin teoriaosuuden kirjoittamisen hyvin. Hankaluuksia tosin tuotti kirjoittaa opinnäytetyötä töiden ohella. Haasteita myös hieman tuotti se, että moni asia oli sidoksissa toisiinsa, joka aiheutti työssä aluksi paljon toistoa. Mielestäni teoriaosuuden kirjoittaminen onnistui hyvin ja sain kaiken oleellisen hyvin kerrottua.

Palkkaus ei useinkaan vastaa työn määrää ja siihen liittyvää vastuuta. Otetaan lisäksi huomioon jatkuva tavoitettavissa olo. Työpaikan laajuudella ja esihenkilön vastuualueella voi olla suuria vaihtelevuuksia työpaikkojen kesken. Toisen ravintolapäällikön vastuulla voi olla koko toimipisteen tai mahdollisesti useamman toimipisteen hoitaminen. Toisella ravintolapäälliköllä taas saattaa olla vuoropäällikkö ja keittiöpäällikkö apunansa. Tällöin myös

kuormitus ja stressi on usein vähäisempää, kun on henkilöitä kenen kanssa jakaa työtehtäviä. Kuitenkin nämä kaksi ravintolapäällikköä saavat usein samaa palkkaa maran työehtosopimuksen mukaisesti. Harvoin maksetaan sopimuspalkkaa eli maran työehtosopimusta parempaa palkkaa. Mielestäni siis tulisi ottaa huomioon palkkauksessa myös esihenkilön vastuualue sekä työn kuormittavuus ja muut edellä mainitut seikat. Näin saataisiin työmäärä ja palkkaus tasapainoon.

Ravintola-alan kuormittavuuden helpottamiseksi pitäisi tehdä muutoksia esimerkiksi laittaa tauot pakolliseksi ja yli 10 h vuoroja ei saisi tehdä ilman painavaa syytä ja työntekijän lupaa. Monessa eri kohdassa kyselyn vastauksia nousi esille ravintola-alan kiireisyys ja sen kuormittavuus. Mielestäni ravintola-alan esihenkilöiden työtaakkaa tulisi saada pienemmäksi, jotta kuormitus olisi vähäisempää. Tähän voisi olla ratkaisuna se, että vaadittaisiin vähintään kahta esihenkilöä organisaatioon. Näin voitaisiin jakaa työtä ja yhden ihmisen kuormitus vähentyisi. Ravintola-alan työvoimapulaan tulisi saada ratkaisua, koska tämänhetkiset työntekijät joutuvat joustamaan todella paljon ja tämä aiheuttaa työhyvinvoinnin heikentymistä ja kuormitusta.

LÄHTEET

- The Banking Standards Board (BSB). (2019). *8 factors that affect employee wellbeing in the workplace*. <https://financialservicescultureboard.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/BSB-wellbeing-paper.pdf>
- Duunitori. (i.a.-a). *Ravintolapäällikkö*. <https://duunitori.fi/ammattiopas/ravintola-ja-matkailuala/ravintolapaallikko>
- Duunitori. (i.a.-b). *Keittiöpäällikkö*. <https://duunitori.fi/ammattiopas/ravintola-ja-matkailuala/keittiopaallikko>
- Duunitori. (i.a.-c). *Baarimestari*. <https://duunitori.fi/ammattiopas/ravintola-ja-matkailuala/baarimestari>
- Garvey, M. (2007). *Starting and running a restaurant for dummies*. John Wiley And Sons Ltd.
- Hospitalitynet. (2022). *Coping with work stress is essential for long-term succes in the hospitality industry*. <https://www.hospitalitynet.org/opinion/4110162.html>
- Härkki-Santala, M. (2001). *Arjen ABC*. Työterveyslaitos. Pilot-Kustannus Oy.
- Isola, A & Mäntylä, E., (2019). *Miksi ravintola-ala ei houkuttele työttömiä työnhakijoita?* (Työpaperi 9/2019). https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137757/URN_ISBN_978-952-343-303-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. PS-kustannus.
- Kasvumoottori. (i.a.). *Ulkoinen motivaatio*. <https://kasvumoottori.fi/lessons/ulkoinen-motivaatio/>
- Keva. (21.11.2022). *Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasasi*. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>
- King, M., Bottorff, C., Watts R. *Forbers advisor. Restaurant employee burnout: what it is and how to manage it*. (6.8.2022). <https://www.forbes.com/advisor/business/restaurant-employee-burnout/>

- Kinnunen, U. Feldt, T. Mauno, S. (2005). *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Lampen, J. Kespro. (31.1.2018). *Henkilöstöpalveluyritykset auttavat ravintola-alan työvoimatarpeessa*. <https://www.kespro.com/ideat-ja-inspiraatiot/artikkelit/henkilostopalveluyritykset-auttavat-horeca-alan-tyovoimatarpeessa>
- Lauronen, E. (15.12.2022). *Hyvinvointi työssä pitää ammattilaisen alalla*. Kespro. <https://www.kespro.com/ideat-ja-inspiraatiot/artikkelit/hyvinvointi-tyossa-pitaa-ammattilaisen-alalla>
- Matkailu- ja ravintolapalvelut (Mara). (1.10.2020). *Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus* https://www.mara.fi/media/jasenille/marava-tyontekijates-2020_2022-nettiin.pdf
- Matkailu- ja ravintolapalvelut (Mara). (1.10.2020). *Työehtosopimus*. https://www.mara.fi/media/jasenille/marava-tyontekijates-2020_2022-nettiin.pdf
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Felt, T. (2017). *Tykkää työstä*. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
- Nurmi, K., Mbrare O., Varis K., (5.5.2021). *Työntekijän sitouttaminen ravintola-alalla*. <https://talk.turkuamk.fi/yrittajyys/tyontekijan-sitouttaminen-ravintola-alalla/>
- Osuuskauppa Hämeenmaa. (i.a.). *Tehtävänkuvat*. <https://hameenmaa.fi/tehtavankuvat/>
- Palvelualojen ammattiliitto (Pam). (18.02.2022). *Kuormittuminen työssä*. <https://www.pam.fi/wiki/kuormittuminen-tyossa.html>
- Palvelualojen ammattiliitto (Pam). (i.a.). *Tietoa pamista*. <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html>
- Puhti. (2023). *Terveellinen ruoka- Mistä terveellinen ruokavalio koostuu?* <https://www.puhti.fi/tietopakettit/terveellinen-ruokavalio/>
- Saarijärvi, P. (25.02.2015). *Väsymys työelämässä*. Rajamäki: Neriol-kustannus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. (2021). *Työkuormitus*. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointityosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>

Suonsivu, K. (2011). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Unipress.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL). (2019). *Uni*. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitse-mus/uni>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023). *TEM:n työyhteisöviestinnän toimintaperiaatteet*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164985/TEM_tyoyhteisoviestinnan_toimintaperiaatteet_01062023.pdf

Työterveyslaitos. (2023). *Miten Suomi voi?* <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Työterveyslaitos. (i.a.-a). *Stressi ja työuupumus*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Stressi ja työuupumus*. [Kuvio] <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Varma. (2022). *Varman raportti: Palvelualalla eniten uusia alkavia työkyvyttömyyseläkkeitä hotelli- ja ravintola-alan suurissa yrityksissä, keinoja työn kuormituksen hallintaan on*. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69948279/varman-raportti-palvelualalla-eniten-uusia-alkavia-tyokyvyttomyyselakkeita-hotelli--ja-ravintola-alan-suurissa-yrityksissa-keinoja-tyon-kuormituksen-hallintaan-on?publisherId=1794>

LIITTEET

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointikysely

Liite 2. Kysymyksen 13 avoimet vastaukset

Liite 3. Kysymyksen 15 avoimet vastaukset

Liite 4. Kysymyksen 20 avoimet vastaukset

Liite 5. Kysymyksen 22 avoimet vastaukset



Ravintola-alan esimiesten työhyvinvointi

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka toteuttaa Seinäjoen ammattikorkeakoulun restonomiopiskelija yhdessä PAMin kanssa.

Kun olet vastannut kyselyn loppuun asti, pääset osallistumaan lahjakorttien arvontaan.

Taustakysymykset

Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua määritellä

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Ikä

- Alle 25 vuotta
- 25-34 vuotta
- 35-44 vuotta
- 45-54 vuotta
- 55-64 vuotta
- 65 vuotta tai enemmän

Millä alalla työskentelet tällä hetkellä?

- Ravintola-alalla
- Majoituslalla
- Muulla matkailu- tai vapaa-ajan palveluiden alalla
- Jollakin muulla alalla

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Kauanko olet ollut ravintola-alalla?

- Alle 1 vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Työnkuva**Kuinka laaja vastuualue sinulla on?**

- Yksi toimipiste / osasto
- 2-3 toimipistettä / osastoa
- Enemmän kuin 3 toimipistettä tai osastoa

Ammattinimike

- Ravintolapäällikkö
- Vuoropäällikkö
- Baarimestari
- Kahvilan päällikkö
- Keittiömestari
- Henkilöstöravintolan päällikkö
- Jokin muu, mikä?

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Kuinka monta alaista sinulla on? (kaikissa toimipisteissä yhteensä)

- 1-5 alaista
- 6-15 alaista
- 16-30 alaista
- Yli 50 alaista
- Minulla ei ole alaisia

Kuinka paljon alaisissasi on vuokratyöntekijöitä?

- Ei lainkaan
- 1-5 vuokratyöntekijää
- 6-10 vuokratyöntekijää
- 11-15 vuokratyöntekijää
- 16-20 vuokratyöntekijää
- Yli 20 vuokratyöntekijää

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Työhyvinvointi**Miten huolehdit omasta hyvinvoinnistasi?**

	En koskaan	Vaihtelevasti	Aina tai lähes aina
Syön säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastan liikuntaa säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen itselleni mieluisia asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehdin omasta jaksamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointiasi nykyisessä työssäsi?

	Ei juuri ollenkaan	Melko vähän	Kohtalaisesti	Melko paljon	Erittäin paljon
Joustavat työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhte-edut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä viestintä organisaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostus työtäsi kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.**Työn kuormittavuus****Kuinka kuormittavaksi koet työsi?**

Vastaa asteikolla 1-5

	1	2	3	4	5	
En koe työtäni kuormittavaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Koen työni todella kuormittavaksi

Joudutko hoitamaan työasioita työajan ulkopuolella?

	En koskaan	Silloin tällöin	Usein
Joudun hoitamaan työasioita sairaana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun hoitamaan työasioita vapaapäivinäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>			
	En koskaan	Silloin tällöin	Usein
Joudun hoitamaan työasioita vuosilomallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun olemaan tavoitettavissa työajan ulkopuolella (esim. vastaamaan työhön liittyviin viesteihin)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Kuinka paljon seuraavat asiat kuormittavat sinua nykyisessä työssäsi?

	Ei ollenkaan	Melko vähän	Kohtalaisesti	Melko paljon	Erittäin paljon
Kommunikaation puute organisaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostuksen puute työtäni kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiallinen kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei ehti pitämään taukoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus ei vastaa työn vaativuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhde-etujen puutteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressaava työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei ole säännöllisiä työaikoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden vaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoimapula	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Koetko joskus työsi niin kuormittavaksi, että mietit alan vaihtoa?

- Kyllä
- En

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Miksi olet kokenut työsi niin kuormittavaksi, että olet miettinyt alan vaihtoa?

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Koetko, että pystyt kertomaan esimiehellesi omasta työssä jaksamisestasi?

- Kyllä
- En
- En halua vastata

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Lisä- ja ylityöt ja työajan seuranta

Oletteko sopineet työnantajan kanssa, että kuukausipalkan lisäksi maksetaan kuukausittain erillinen kiinteä korvaus, joka sisältää lisä- ja ylityökorvaukset?

- Kyllä
- Ei

Seuraatteko työnantajan kanssa esim. vuosittain, että kuukausittain maksettava lisä- ja ylityökorvaus on ajan tasalla suhteessa tehtyyn työaikaan?

- Kyllä
- Ei

Ilmoitatko tekemäsi työmäärän kokonaisuudessaan, sisältäen lisä- ja ylityöt, työajanseurantaan tai muutoin työnantajalle?

- Kyllä
- En

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Työuupumus

Koetko olevasi työuupunut?

- Kyllä koen
- En koe

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Mitkä tekijät ovat aiheuttaneet työuupumisesi?

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Miten työuupumista voitaisiin mielestäsi ennaltaehkäistä ravintola-alalla?

Paina lopuksi **Lähetä**, niin vastauksesi tulevat perille.

Sinut siirretään sen jälkeen automaattisesti erilliselle kyselylomakkeelle, jossa voit osallistua lahjakorttien arvontaan.

Liite 1. Ravintola-alan esihenkilöiden työhyvinvointi kysely.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Jokin muu asia, mikä?	Palkkaus liian pieni.inflaatio ja hintojen nousu rasittaa omaa yksinhuoltaja elämää
Jokin muu asia, mikä?	Oma esihenkilö
Jokin muu asia, mikä?	Ei suoranaisesti liity työhön tai nykyiseen työpaikkaan, mutta kunnan/kaupungin järjestämän päivähoidon päivähoitoaikojen ja -paikkojen riittämättömyys kaikkien vuorotyötä tekevien tarpeisiin omalla alueella (jotta työssäkäynti vuorotyövaltaisella marava-alalla mahdollistuu).
Jokin muu asia, mikä?	Huono Työilmapiiri

Liite 2. Kysymys 13 avoimen kysymyksen vastaukset.

Jokin muu asia, mikä?	Työilmapiiri
Jokin muu asia, mikä?	Motivoitunut ja osaava henkilökunta pula
Jokin muu asia, mikä?	Työaikojen venyminen pitkäksi
Jokin muu asia, mikä?	Kaikki
Jokin muu asia, mikä?	Esimiehen tuki
Jokin muu asia, mikä?	oman vapaa-ajan puute (aina tavoitettavissa)
Jokin muu asia, mikä?	muun henkilökunnan käytös
Jokin muu asia, mikä?	Välinpitämättömyys työyhteisössä
Jokin muu asia, mikä?	.
Jokin muu asia, mikä?	Johtamisen puute
Jokin muu asia, mikä?	Ei mikään
Jokin muu asia, mikä?	Oman esimieheni asenne
Jokin muu asia, mikä?	Rankat työvuoort, liian lyhyet vapaat. Ei ehdi palautua.
Jokin muu asia, mikä?	Liian monta vastuuta/tehtävää työaikaan nähden
Jokin muu asia, mikä?	Sijaisen saaminen sairastuessa tms.
Jokin muu asia, mikä?	Riittävät tauot yksin työtä tekeväälle
Jokin muu asia, mikä?	Joustavat työajat, niitä ei ole

Liite 2. Kysymys 13 avoimen kysymyksen vastaukset.

Raskas työ ,vastuut.
Kiire, huonopalkkaus työhön nähden, työvoimapula.
Työvoimapula, olen ainoa esihenkilö yrittäjän lisäksi jolla aika menee muiden omien firmojensa asioihin. Viestinnän puute, jatkuva syyllistäminen kaikesta TES puutteet joita ei pyynnöistäni huolimatta hoideta kuntoon
Lähinnä palkkaus. Ei tahdo riittää rahat yksinhuoltajana.
Pomot eivät välitä työntekijöiden jaksamisesta. Sairaslomalla saa hoitaa töitä eikä uskota että ollaan oikeasti kipeänä vaikka onkin lääkärintodistus. Syytetään vaikka mistä vaikka itse ei hoideta omia töitään. Laitetaan epäinhimillisiin aikoihin viestejä pienimmistäkin asioista, mutta itse ei sitten vastata viesteihin tai puheluihin näihin aikoihin. Sitten haistatetaan vielä vitut päin naamaan. Mutta kun toimistolta tulee joku tai ottaa enemmän koppia niin sitten mielistellään viimeistä päivää. Jos en tekisi töiden ohessa merkonomi tutkintoa olisin juossut ravintola-alalta niin kauas kun pääsee!!! Missään työpaikassa missä olen ollut ravintola-alalla ei kohdella työntekijöitä inhimillisesti ja ongelmat lakastaa maton alle ja esitetään että kaikki hyvin.
Työn kuormittavuus, työvoimapula, palkkaus
Henkilöstön vaihtuvuus, aikataulujen pitämättömyys, oma stressin määrä.
Kiire, työn arvostus, palkkaus, vaihtuva porukka
Työvoimapula, liikaa työtä suhteessa työaikaan.
Tuntuu että olen joka päivä töissä, jos en työpaikalla niin puhelimen välityksellä
Minua ei autettu vaan liikaa työtä yhdelle ihmiselle
24/7 tavoitettavissa
Jatkuva tavoitettavuus tressaa, vuosilomat ainoat päivät kun saan oikeasti olla poissa töistä.
Käytännössä teen töitä 24/7, jouston ja työskentelen kaikki vapaapäivät jos en työpaikalla, niin kotona puhelin kourassa. Omistajan mielestä ravintolapäällikön työ tarkoittaa sitä että yöllä kahdentoista aikaankin pitää vastata työviesteihin. Sairaslomalla joudun aina tekemään töitä. Tällä hetkellä teen keittiöpäällikön ja ravintolapäällikön töitä rav.päällikön tessin mukaisella palkalla. jossain muussa ammatissa voisi rahaa saada helpommallakin.
Johtuu työnantajan toiminnasta
Tällä hetkellä ei ole avointa työpaikkaa esimiestehtävissä, että voisin vaihtaa työpaikkaa, joten ei ole muuta vaihtoehtoa, kun vaihtaa alaa.
Työ ei ole palkan arvoinen vaikka minulla onkin ravintola-alalle korkea palkka. Vapaa-ajan puute, jatkuvat ylityöt, vapaa-ajalle valuvat työt, stressi, koko ajan jotain tuli-paloja sammutettavana. Usein ei uskalla tehdä suunnitelmia töiden jälkeen tai vapaapäiville jos tulee jotain akuuttia.
fyysinen työ, epäsäännölliset työajat, kiire
Työn arvostus ja palkkaus ja työvoimapulan aiheuttamat ongelmat.
Työmäärä ja palkkaus ei kohtaa

Liite 3. Kysymyksen 15 vastaukset.

Palkkaus liian matala suhteessa työn vaatimuksiin ja kuormittavuuteen. Jatkuva kiire - työvoiman tarve vuoroissa, mutta kuluttajahintoja ei pysty loputtomiin nostamaan eikä työvuorojen tehoa voida tulostavoitteet huomioiden laskea. Työ ei rajoitu työaikaan vaan puhelin kädessä joutuu selvittämään asioita -vähintään sairastapauksien sijaisuuksia - työajan ulkopuolella tai hakemaan tukusta tai muista ketjun toimipisteistä tuotteita ennakoimattoman kiireen esiintyessä. Olet kuin yrittäjä saamatta korvausta työajan ulkopuolisesta työnteosta.
Työntekijöiden saatavuus aiheuttaa toiminnan puutteellisen toiminnan ja siitä stressi. Ei pystytä vastaamaan palvelujen tarpeeseen.
Työilmapiiri sekä huono lähiesihenkilötyö
Fyysisesti raskasta, kiireistä, kuluttavaa
Jatkuva hetkisyys ja omien töiden tekemättä jääminen, kun jatkuvasti täytyy olla auttamassa muita ja paikkaamassa puutteita. Kun vapaa päivinäkin puhelin soi. Se ettei kunnioiteta toisen vapaita ja pienimmästäkin asiasta soitetaan.
Työpäivät helposti venyvät ja joutuu usein joustamaan. Työajan ulkopuolella saa päivystää ja olla puhelin lähellä. Tästä ei tietenkään makseta. Ei ole työpuhelinta ja kaikki työasiat ovat henkilökohtaisessa puhelimesta. On erittäin vaikeaa irtautua työstä vapaa-ajalla. Se että vastaa pelkästään ystävän lähettämään viestiin jo muistuttaa työasioista kun on useampi keskustelu johon kaivataan huomiota. Joutuu jatkuvasti tekemään rekrytointia ja sekään ei tuota tulosta. Vajalla miehityksellä tarvitsee mennä ilman että laatu kärsii. Sinällään liian rankat ajat alalla ovat ajaneet ajatukset muihin töihin. Vuorotyössä ja ravintola-alalla on plussia ja miinuksia, mutta huolehtia kertyä enemmän kuin plussia. Ei vaan jaksa. Uupumusta tulee vaikka kuinka yrittää huolehtia omasta hyvinvoinnista työn ulkopuolella. Myös taukojen olemattomuus näkyy ja tuntuu.
Oma aika käytännössä olematon
Toisilla aloilla saa saman palkan vähemmällä ponnisteluilla tai eri tavoilla ponnistellen.
Työnantajan vaatimukset
Epäsäännöllinen työrytmi, työn rasittavuus,
Palkka liian pieni suhteessa työhön
Naurettava palkka suhteessa vastuisiin ja vaatimuksiin
Tuloksen parantumisesta huolimatta henkilökuntaa otetaan vaan lisää pois, samat vaatimukset vaikka käsipareja pudotetaan työvuoroista pois, ainaisella henksuvajeella ja tulospaineella alkaa pettää oma hyvinvointi..
Työvoiman saannin vuoksi
Kiire, työn tauottomuus, vapailla työhön liittyvien asioiden viestittely
Jatkuva ylityö, haluaisin viikonloput vapaaksi
Työpäivien pituus noin 10-14h ja viikonloppu työt ja vähäiset vapaat vaikeuttavat perhe sekä ystävyys suhteita.
Saman palkan saa helpommallakin. Työ ei ole sen arvoista että kannattaisi itsensä uhrata sen takia (vapaa-aikaa liian vähän ja aina töissä silloin kun kaverit/perhe vapaalla). Jatkuvasti uusia työntekijöitä jolloin itse joutuu tekemään entistäkin kovemmin töitä ettei menisi yli töiksi.
Työntekijöiden saatavuus, sisäinen viestintä
Aimiehitys, huono palkka, liikaa vastuuta
Henkilökunta pois, ja itse joustat liikaa
Työaikojen puuttuminen, vapaa-ajalla työviesteihin/sairaslomiin reagointi (yleensä itse joutuu paikkaamaan vuorot). Pienen miehityksen suunnittelu kun myyntiä liian vähän, sitten itse joudun päivystämään kun en halua että ovat pulassa.

Liite 3. Kysymyksen 15 vastaukset.

Ei ole esim henkilökuntaa tarpeeksi
Työtehtävät ja palkka ei kohtaa. Vaikea vaikuttaa omaan palkkaan. Joutuu tekemään useamman ihmisen työt/työtä.
Vaikea työntekijätilanne
Sesonki ala ja olen ollut samalla työnantajalla jo 23 vuotta
Arvostuksen puute ja huono palkkaus
Olen miettinyt kokonaan alan vaihtoa sillä ärsytyksynnykseni ihmisten kanssa on madaltunut.
..ei ole mahdollista esim syödä lounasta keskeytyksettä..useimmin aloitettu ruoka jää lopuksi syömättä
Alan huono palkkaus sapettaa. Työntekijät puhuvat siitä minulle ja minulla ei ole mitään mahdollisuutta vaikuttaa asiaan. Joillakin ihmisillä on vaikeuksia selvitä normaalista elämästä palkallaan. Se kuormittaa, vaikka oma taloudellinen tilanne on hyvä.
työntekijöiden välinpitämättömyys omaan työhönsä
Työvoima/sijaispuola valtava. Palkka ei kohtaa työkuormaa
Kehno palkka työsuorituksiin nähden
Jatkuva työvoimapula, ostovoiman puute johtaa minimi määräin työntekijöissä työvuoroissa
Riittämättömyyden tunne, palkka ei kohtaa työn määrään nähden tai vastuu-alueen
Tähän syy on kun työpaikalla on niin kiire ettei työtehtäviä ehdi/pysty tekemään loppuun, joka johtaa suoraan motivaation puutteeseen. Läheskään joka päivä ei pääse tauolle koska muuten kokee että hommat jää tekemättä. Yrityksen johto sanoo että ei mukamas myydä tarpeeksi että voimme lisätä vuoroja lisää päiviin.
Arvostus puuttuu työilmapiiri
Liian monta asiaa hoidettavana samaan aikaan.
Kiireen aiheuttama riittämättömyyden tunne ja erittäin sekava tiedottaminen talon sisällä. Työtä lisätään koko ajan.
Korona aikana tilanne oli päällä jatkuvasti ja se jäi elämän työyhteisöön...ei ole tuuraajaa esimies tuuraa päivät voi olla 10h X3 pv sekä 6x8-9h:n päiviä ja viikossa 1xvapaapäivä. Kyllä siinä miettii saisiko tämän palkan helpommalla ?? (Alalla ollut jo 40.v. ja palkka on mitä on)
Luottamuspuola
Tauot olemattomat. Koko ajan tulee olla syödessäkin valmiudessa ja monesti lounas keskeytyy. Silloin pitäisi keskittyä ruokaan ilman ajatusta työssä. Työn määrä kohtuuton palkkaan nähden. Liian vähän aikaa hoitaa paperitöitä suorittavan ravintolatyön ohella kun kaikesta koitetaan koko ajan nipistää.
Muualta saisi parempaa palkkaa pienemmällä työllä.
Juuri voimaan astuneet palkankorotukset eivät vastaa millään lailla tarvittavien perushankintojen hinnan nousua. Rahaa menee kuussa enemmän kuin tulee, ja se stressaa. PAMin palkkaneuvottelut olivat täysi viitsi, kuin sylky vasten kasvoja. Harkitsen alan vaihtoa vakavissani, vähintään liitosta irtisanoutumista
Sesonkiluonteisuus ja työn epä säännöllisyys ei tue omaa jaksamista ja auta pitämään terveyttä tasapainossa (pitkäaikaisairauksia)
Palkka ei ole riittävä. Omista menoista joutuu karsimaan työaikojen takia. Taukoja ei läheskään aina kerkeä pitää. Ei edes helteisinä päivinä. Väkeä ei yksi kertaisesti ole tarpeeksi töissä. Ja silti tunneista pitäisi leikata työntekijöiden jaksamisen kustannuksella
Jaksaminen ja fyysinen ja henkinen kuormittavuus kasvaa ja kasvaa

Liite 3. Kysymyksen 15 vastaukset.

Työn fyysisuus vs palkkaus
Henkilökunnan saatavuus
Silloin kun tuntuu ettei aika riitä enään tehdä töitä.
Liikaa töitä, töissä pitää olla aina. Ei löydy työntekijöitä. Joutuu sairaanakin tulemaan töihin ja ei voi suunnitella yhtään omaa elämää kun jos joutuu töihin. Edes vuosilomat eivät välttämättä toteudu. Aion lähteä alalta, en kertakaikkiaan enää jaksa.
Jatkuva kiire, työvuorojen arvaamattomuus, työasioiden hoitaminen vapaa-ajalla, taukojen puute
Pelko palkan saannista ja riittävästä määrästä vapaata.
Taukojen haastava järjestäminen tai haastava pitäminen (taut kun menee asiakasvirran mukaan, tauko saattaa siis jopa olla ihan työvuoron alussa tai lopussa koska yleensä työvuoron keskivaiheella on kaikista kiireintä)
Perhe-elämän sovittaminen työrytmiin (ei säännöllisiä viikonloppuvapaita, koska suuri työvoimapula ja lomat sattuvat yleensä ajalle jolloin ei arkityötä tekemän loma-ajan kohta (puolisio arkityössä))
Palkkaus saisi olla kovempi työn määrään / työolosuhteisiin nähden. (pitkiä päiviä, kuumia kesäpäiviä ja hirveä kiire :D)
Perjantai ja Lauantai kiireisimmät päivät, mutta ei erityistä korvausta, tästä syystä myös saada extroja tai omia vapaita töihin. Sunnuntait kyllä menee kuumille kiville mutta silloin ei ole niin suurta tarvetta.
Oletus arvo että aina työvuoroista voi joustaa. Yleisimmin tulla aikaisemmin ja olla pitempään. Listaan merkittävät työvuoro harvoin pätee todellisuuteen.
Esimiehen arvostus alaisiaan kohtaan, alhainen palkkaus.
Päivittäin
Yhdessä vaiheessa ei ollut tarpeeksi työntekijöitä ja piti tehdä paljon pitkiä päiviä.
Kyllä
Keittiöllä liian kiire ja ammattitaitoista moniosaajaa on vaikea saada. Itse päässyt vähän irtautuu käytännöstä niin ei ole koko ajan mielessä asia.
-työvoimapula, Sairaslomat> jos ei sijaista, päällikkö itse vuoroon
-töitä ei kerkeä tekemään varsinaisella työajalla, jäätävä lisätöihin
-työvuorilistoista puuttuu vapaapäiviä> pidetään sitten hiljaiseen aikaan
(jos kesällä puuttuu vapaa päiviä> ei kerkeä palautumaan, kesällä kiirettä/ vauhtia)
Työsuhdeasuntoon liittyvät asiat, työn määrä työajan ulkopuolella suhteessa palkkaan
Alan arvostus ja palkkaus niin huonoa että muualta saisi paremmin samaan työhön nähden
Kyllä olen
Iso stressi koko ajan. Yksin työskentelyssä liian paljon kerralla töitä
Koronan seurauksena ravintola-alalta poistui paljon osaavaa työvoimaa muille aloille ja ala potee edelleen työvoimapulaa.
Henkilöstöpula, työvoiman vaikea saatavuus, pieni palkka
Jatkuva liian vähäinen työntekijämäärä per vuoro
Ikää tulee enemmän niin kroppa ei kestä samaan tapaan seisomatyötä, kuumuutta ja pitkiä työpäiviä. Palkka ei kuitenkaan ole päättä huimaava vaikka olen ylennyt alallani niin pitkälle kuin

Liite 3. Kysymyksen 15 vastaukset.

<p>palkkaluokkia riittää. Työvoimaa on vaikea saada ja olemassaolevan työvoiman motivaatio on välillä sitä sun tätä joten koen että joudun kantamaan kohtuuttoman suurta vastuuta. Joka kerta kun puhelin soi, sieltä tulee huonoja uutisia. Joudun lähtemään suoraan sängystä tuuraamaan sairastunutta tms. Myös asiakkaat ovat entistä epäystävällisempiä ja osa suorastaan työkeitä. Olisin toivonut että varsinkin korona-epidemian ja ravintolasulkujen jälkeen arvostus omaa työtä ja alaa kohtaan olisi kasvanut, mutta se onkin melkein päinvastoin. Myös uhkaavat tilanteet ovat entistä enemmän esillä ja vaikka niitä ei ole pahasti osunut omalle kohdalle, on suunta silti huolestuttava. En ehkä koe omaa työtäni niin kuormittavaksi, että olen miettinyt alan vaihtoa, mutta näen ravintola-alan niin kuormittavana tulevaisuuden kannalta, että olen miettinyt alan vaihtamista. Ravintola-alan tulevaisuus ei ole kestäväällä pohjalla.</p> <p>Arvostuksen puute. Organisaation toimimattomuus. Palkkaus.</p> <p>Kollegan ammattitaidottomuus ja kyvyttömyys ottaa palautetta vastaan ja kehittää osaamistaan raastaa hermoja. Lisäksi vaikea unettomuus ollut riesana nyt reilun vuoden, eikä stressaava työ helpota tilannetta.</p> <p>Jatkuva kuormitus ja kiire ilman taukoja.</p> <p>Ei riittävästi pätevää henkilökuntaa saatavilla.</p> <p>Kaikki vapaa-aika menee töistä palautumiseen.</p> <p>Välillä vaan tulee väsyneenä mieleen</p> <p>Työvoimapula, henkilöstön jatkuva vaihtuvuus, palkkaus, riittämättömyyden tunne</p> <p>Palkka ei vaan ole riittävä ravintola-alalla edes esimiesasemassa. Lisät on aivan naurettavat ilta- ja yövuoroista (jälkimmäisiä ei onneksi nykyisessä työssä ole). En myöskään enää koe mielekkäänä jatkuvasti viikonloppuisin ja pyhinä töissä olemista jotta saa palkan riittämään elämiseen.</p> <p>Vuorotyö ei sovi minulle. Sekä tauttomuus väsyttää suuresti.</p> <p>Ikääntyessä (lähellä eläkeikää) olisi mukavaa tehdä esim. Osa-aikatöitä, eikä näin vastuullista työtä.</p> <p>Olen ollut alall meikin 40 vuotta ja minua kiinnostaisi hellittää työtahtia. Tahtoisin opiskella taideaineita.</p> <p>Liian paljon töitä työaikaan nähden. Yli töitä pitämättä viime vuodelta n. 200h ja uusia on kertynyt tänä vuonna. Onneksi ei yhtä tiiviiseen tahtiin.</p> <p>Liiallinen yksinolo kiireellä</p> <p>Esimiehen arvostuksen ja luottamuksen puute</p> <p>Huono palkkaus ja huonot edut</p> <p>Itse pitää yleensä joustaa jos ei ole työntekijöitä ja kun ei ole antaa esim täysiä työtunteja niin ei ole niihin niitä työntekijöitäkään</p> <p>Huono, riittämätön paikka verrattuna työn määrään</p> <p>Palkka ei vastaa työvaatimusta. Palkka on todella huono ravintola alalla ja lisät ihan naurettavat</p> <p>Stressin lisääntyminen, työaikoihin uupuminen ja työn laadun heikentyminen</p> <p>Oman elämän ja vapaan keskeytyminen lähes poikkeuksetta vapaa päivinä tai lomina. On täysin ok, että työpäivät on intensiivisesti työssä kiinni, mutta työpäivä ei loppu lähes koskaan työajan päätyttyä vaan puheluita ja viestejä tulee aamusta iltaan mikä tekee työpäivistä tunnilisiksi eikä tyhjiä, mutta jos jokaisesta päivän tunnista menee työlle 10 minuuttia alkaa se kuluttamaan ajan kanssa. Usein myös vapaapäivät menevät samalla tavalla eikä esihenkilön vapaita kunnioiteta vaikka omia rajoja yrittää aktiivisesti asettaa. Vaikka puheluihin ei vastaisi alkaa ne ajan kanssa myös kuormittamaan kun tietää työntekijöiden tarvitsevan enemmän tukea kuin esihenkilöt pystyvät antamaan omien työaikojen puitteissa. Oman elämän ja vapaa-ajan takaisin saaminen on niin kriittinen asia tällä hetkellä, että olen vaihtamassa alaa.</p>
--

Liite 3. Kysymyksen 15 vastaukset.

<p>Paloin noin vuosi sitten niin pahasti loppuun, että menetin puhe- ja liikuntakykyni ja olin täysin toimintakyvytön ensimmäisen puoli vuotta. Toipuminen käynnistyi todella hitaasti ja olen edelleen sairauslomalla, jonka päättymisestä ei ole mitään tietoa.</p> <p>Ennen sairauslomani työpaikallani oli niin vähän henkilökuntaa, että vuorot oli useimpina päivinä mahdotonta täyttää. Tein itse usein tuplavuoroja, koska en enää kerta kaikkiaan voinut tai kehdannut pyytää muita työntekijöitä joustamaan. Asiakkaita oli hirveästi, eikä mitään ehtinyt hoitaa omien standardieni mukaisesti. Tiskit olivat jatkuvasti tyhjat, asiakastilat aivan siivottomat ja osa toiminnoista oli välillä pakko sulkea, koska henkilökuntaa ei riittänyt kaikkeen. Tukea ei johtoportaalta tullut ennen, kuin tilanne oli äärimmilleen eskaloitunut.</p> <p>Hirvittävä kaaos, johon ei ole mitään halua palata.</p> <p>Ikää tulee lisää ja asiat muuttuvat, ihmisten työmoraali ja tekotapa ovat myös muuttuneet sekä tietynlainen sitoutuneisuus, lähinnä nuoret arvostavat enemmän vapaa-aikaa kuin työtä</p> <p>Liian paljon työtä yhdelle ihmiselle</p> <p>Vapaapäivien ja lomien aikana tapahtuvan työnteon takia mietin että olisi fiksu olla jollain toisella alalla.</p> <p>Työvoimapula ja palkkaus kun ei saa tarjota palkkaa mitä henkilölle kuuluisi vaan vedetään palkkaa alas joka tulee omistajilta, joutuu venymään ja tekemään itse kun puuttuu työntekijöitä. Olen nytkin sairauslomalla loppuun palamisesta.</p> <p>Ei vaan jaksa ja tuntuu että on sama "paska" edessä vaikka vaihtaisi firmaa joten kyllä mietin jotain muuta alaa aina säännöllisesti. Välillä kuormitus työssä on älytöntä ja synnä se että aina täytyy olla niin tehokasta, tuloksellista jne että ihmiset vedetään ihan tappiin. Välillä se sitten aina toki helpottaa hetkeksi kunnes taas sama rumba alkaa alusta.</p> <p>Jatkuva henkilökunta pula, työvuorojen stressaavuus, vastuu kasvaa mutta palkka ei kasva.</p> <p>Liikaa töitä ja varmaan mailman paskimmat lisät. Työ on ilta ja viikonloppu painotteista ja siitä pitäisi saada kunnan korvaus. Myös viikonloppu vapaita pitäisi olla ainakin kerran kuukaudessa</p> <p>Yksin välillä töissä</p> <p>Arvostuksen puute, oman vapaa-ajan hankala sovittaminen työn ja perheen välillä, huono palkkaus</p> <p>Työajat vievät niin paljon muulta etenkin sosiaaliselta elämältä.</p> <p>Henkilöstöpulasta johtuvat ylityöt.</p> <p>Uupumus</p> <p>Terapeuttina oleminen, psykologisten kuormittavuuden hallinta</p> <p>Alan hektisyys, ja paljon muuttuvia tekijöitä. Paljon asioita hoidettavana, jatkuva paremman tuloksen tavoittelu. Pitäisi tehdä samat työt pienemmällä työtuoneilla. Siinä kärsii työhyvinvointi ja työntekijät uupuvat pitkällä tähtäimellä</p> <p>Työtehtävien määrän suuruus eikä niihin anneta aikaa ja mahdollisuutta suoriutua</p> <p>Kiire ,sijaisten ammattitaito on onnetonta,sijaisten kielitaito,työ keskeytyy kokoajan ,esimies työskentelyyn ei jää aikaa</p> <p>Kun ikää tulee lisää, ei halua enää työskennellä jatkuvasti täydellä teholla. Työ on fyysisesti ja henkisesti väsyttävää.</p> <p>Liikaa työtehtäviä, töitä, jotta aika ei riitä yhden ihmisen hoidettavaksi.</p> <p>Työ on välillä henkisesti kuormittavaa ja fyysisestikin raskasta, vaikkakin kivaa yleensä.</p> <p>Viimeiset puoli vuotta</p> <p>Huono esihenkilö, koulutuksen puute ravintolapäälliköksi, työvoimapula, epäsäännölliset työajat, jatkuva joustaminen omalt puolelta, pöden huonoa omaatuntoa vapaapäivistä jos ne ovat viikonloppuina.</p>
--

Liite 3. Kysymyksen 15 vastaukset.

Työ ei vastaa omia mieltymyksiä.
Liika kiire, osaamisen puute
henkilöstöhallinta on raskasta, huoli mylly
Arvostus ammattiin miinuksella, asiakaskunta on unohtanut omat tapansa. Kahviloissa tilaa maksavilta asiakkailta vievät "asiakkaat" ajavat tulokset miinuksella eikä yritys kannata.
Fyysisesti ja psyykkisesti liian kuormittavaa ja tällä hetkellä iso ongelma työntekijöiden (lue osaavien) saaminen
Alaisilla ollut joskus tosi isoja ongelmia jotka näkyneet töissä, sekä oma auttamishalu ollut liian iso, jolloin itsekin rasittunut liikaa.
asiakkaiden ja muiden käytös alaa kohtaan on niin ala-arvoista
Koen, että kokemustani ja osaamistani ei arvosteta riittävästi.
57 ikävuotta joista 35v ravintola alan töissä...
Jatkuva kiire ja tehojen tarkka seuranta. vapaa ajalla töiden tekeminen
Perhe-elämän ja työaikojen yhdistäminen on aika usein aiheuttanut suurtakin kuormitusta. Epäsäännölliset työajat, ilta- ja viikonloppupainotteisuus rassaa.
Fyysinen ja henkinen kuormitus välillä liikaa. Alan huono palkkataso työn vaativuuteen nähden.
Alalle saapuu usein ihmisiä vailla kokemusta alasta, eikä kiinnostusta oppimiseen ole ja jatkuva kiire tähän päälle. Tuntuu ajoittain ylitsempääsemättömältä, mutta toisaalta onneksi vain ajoittain.
Taukojen puute, työpäivien venyminen, töiden tekeminen vapaa-ajalla.
Teen pää-asiansa aina yksin töitä,joten ei ole mahdollisuutta pitää ruokataukoja tms. Ei voi laittaa baarissa 'lappua luukulle et palaan pian'. Pahimmassa tapauksessa et vois edes lähteä vessaan 12 tunnin vuoron aikana,kun sosiaalililat henkilökunnalle ei ole tiskin takana ja baariahan ei voi ikinä jättää valvomatta.
Stressaava työympäristö
Vähemmän stressiä ja palkka, joka riittäisi elämiseen ilman, että täytyy aina penniä venyttää.
Haluan säännöllisen arjen ilman vuorotyötä
Ikä jo painaa. Säännöllisempi työ kiinnostaa ja viikonloppu vapaat jne. Katsellut humalaisia jo 25 vuotta 😊 😊
Työaikaa
Henkisesti sekä fyysisesti raskasta
Minulla on harrastuksia joihin liittyy viikonloppuna tapahtuvat koulutukset ja leirit. Niihin osallistuminen vie suuren osan vapaistani, enkä läheskään aina pääse osallistumaan niihin. Meillä on baari suljettu su-ma, ja työ painottuu iltaan ja viikonloppuun. Haluaisin harrastaa enemmän.

Liite 3. Kysymyksen 15 vastaukset.

Vastaukset
Ikä, stressi työstä. Uniapnea jota jo kyllä hoidetaan . Paikan tason " nostaminen "
Kiire, työvoimapula
Jatkuva kiire, epäpätevät esihenkilöt sekä epäselvä työnkuva. Lakisääteinen työterveys, aiemmissa paikoissa oli laaja
Työvoimapula
Kiire, työntekijöiden puute, asiakkaiden mahdottomat odotukset
Työntekijä puute, työntekijöitten sairauslomat, kiire, ei aikaa tehdä omia töitä
Työvoimapula, huono työilmapiiri, työn raskaus fyysisesti ja henkisesti. Liika työ määrä
Jokapäiväinen työssäolo, joko töissä tai puhelimen välityksellä
Sairaus
Koko ajan tavoitettaessa. Ei palaudu vapaa ajalla
Jatkuva päivystys, milloin joku sairastuu ja yleensä minä olen se joka lähtee paikkaamaan.
Tällä alalla esimieshommissa koetaan jotenkin niin, että se päällikkö on aina vastuussa kaikesta. Ymmärrän kyllä vastuuni, mutta koen myös että asiat ovat yleensä sellaisia joita voisi kysyä joltain toiselta. Esimerkiksi varmasti omistaja osaisi vastata. Myös soittamisesta ja viestittelymisestä kotiin on tullut tässä parin vuoden aikana jotenkin arkipäivää, joka ei todellakaan ole hyväksi kenellekään. Puhelin piippaa aamu kuudesta yö myöhään ja oletetaan että vastauksen saa sekunneissa, eikä vaivauduta käyttämään omaa järkeä.
Työilmapiiri, koko organisaation toimimattomuus
Samat kuin alan vaihtamisen harkitsemisen
Stressi ja työtaakka
Kiire, stressi (em. vrt. tulostavoitteet), osittain liittyen em. vuorotyön vaikutus kunnan/kaupungin päivähoidoitaikojen joustamattomuuteen (vuorotyötä tekevien vanhempien työhön soveltuvia

Liite 4. Kysymyksen 20 vastaukset.

päivähoidopaikkoja ei ole tarpeeksi kunnassa/kaupungissa saati omalla alueella).
Stressi, liikaa työtä sesonkina, jatkuva työntekijä saatavuusongelma
Työn fyysisyys, taukojen puute, kiire
Kun tuntuu ettei ilman selvitä. Vaikka kuinka yrittää opettaa ja kouluttaa, ei itse uskalleta tehdä enää edes pieniä päätöksiä.
Jatkuva stressi, fyysisen työn tuoma väsymys, kiire, työvoimapula, vaihtuvuus, puutteellinen mutta samalla jatkuva kommunikointi, ei työpuhelinta, taukojen puute, jatkuva joustaminen ja päivystäminen
Vapaiden vähyys, työntekijäpuula
Liiallinen stressi. Liian vähän henkilökuntaa.
Ei riittävästi tukea ja kannustusta omalta esihenkilöltä, riittämätön perehdytys tehtävään. Hankalat työntekijät.
Lomanpuute ja vapaiden lyhyys
Työn kuormittavuus
Parempi palkka ja johdon puolelta painostuksen vähentäminen
Henkilökuntavaje ihan ensimmäisenä, tulospaine, vaatimukset työstä minimihenkisusta huolimatta. Ei ehdi, ei kerkeä ja silti pitäisi ehtiä ja keretä..
Pitää olla tavoitettavissa vapaalla. Kiireessä yksin työskentely ja hallinnolliset työt pitäisi hoitaa ohessa ei erillistä toimistoaikaa. Jatkuva uusien työntekijöiden perehdyttäminen.
Vuorotyö, kiire vuorossa
Liukaa ylittöitä, sairauslomat työntekijöillä, taukojen puute
Liian pitkään jatkunut stressi, työn ja vapaa-ajan sekoittaminen
Työntekijöiden vähyys, esimiehen osaamattomuus hoitaa henkilöstöasioita
Olen siinä rajamailla. Tunnistan oireet, koska olen kärsinyt tästä aiemminkin.
Covid-19, osaamaton/ei motivoitunut henkilökunta. Kateus työpaikalla.
Liikaan töitä, arvostuksen puute
Stressi, henkilökunnan puute
työntekijät, ja heidän asenne pitäisi saada kohdalleen.
Kiire
Kaikkien asioiden yhtenäissumma; koti, työ perhe
Työympäristön haastavuus jatkuva työntekijöiden vaihtuvuus ja kommunikaation ja organisoituminen puute työjohtolta
Ykkös vapaat aina 7 pv putkien jälkeen. Yhdessä päivässä et nolaa itseäsi 7 pv putken jälkeen. Ja missä ajassa sitten pitää omasta vapaa-ajasta kiinni kun se ainoa vapaa menee levätessä.
Liian monta asiaa hoidettavana yksin.
Olin sairauslomalla 3vko ko. syystä. Koska en palautunut kuukauden loman aikana. Tuli paniikki-oireita ja unettomuutta sekä saamattomuus.
Liian monta vastuu aluetta ja joutunut olemaan ns 24/7 tavoitettavissa
Tauottomuus tai sen häirintä sen ollessa käynnissä.
Ajan puute vaatimustasoon nähden.
Työn rankkuus versus siitä saatava palkka. Palkka ei riitä elämiseen, ja PAMin pitäisi tämä jo tietää

Liite 4. Kysymyksen 20 vastaukset.

Työn epätasaisuus, liian suuri vastuu kokemukseen nähden, liian vähäiset resurssit, omat henkilökohtaiset haasteet
Stressi
Kiire, ei aina kunnon taukoja. Jatkuvat käskyt säästötoimiin ylempiä tahoilta. Se että mielipiteitä ei kuunnella
Kiire, työ määrä
Kun päivästä ei tiedä mitä tuo tullessaan ja paljonko asiakkaita. Tehojen seuranta
Usein vaihtuvat järjestelmät, joiden käytön opetteluun ei ole aikaa
Kaikki ihan liikaa töitä.
Kiire, työasioiden hoitaminen vapaa-ajalla, työvuorojen arvaamattomuus, työvuorojen vaihtuminen kun tylista on jo tehty
Työ on samanaista koko ajan ja ravi tolan omistaja ei panosta, eikä ole läsnä
Kiire työ, aliaisten arvostus esimiehiä kohtaan, liialliset säännöt ja se ettei tunne tekevänsä työtä jolla on tarkoitus
Kiire, työajat, ainainen joustaminen.
Liiallinen työ. Ei taukoa Pitkät vuorot
Työsuhteasuntoasiat ja se, että nyt vasta olen tajunnut, että työaika olisi pitänyt seurata lisien suhteen. 21 vuotta töissä eikä kukaan ole hiiskunut sanaakaan asiasta.
Ikuinen kiire ja myynnin edistäminen
Yksi ihminen töissä jopittaa huolehtia monta työasiaa samanaikaisesti
Kiireellinen työympäristö ja akuutti henkilöstöpula.
Liikaa työtä ja vastuuta, liian vähän palauttavaa vapaa-aikaa. Työ on silppua ja multitaskaamista. Aina tuntuu että tuhat asiaa on tekemättä ja mitään ei saa vietyä kerralla maaliin saakka.
Työrauhan puute. Arvostuksen puute. Yleinen levottomuus ensin korona sitten korkeat raaka-ainekustannukset yms.
Työvoimapula ja siihen ratkaisuna hankitut ulkomaalaiset työntekijät sekä yleisesti suuri vaihtuvuus, kollegoiden suoranainen piittaamattomuus, kiireiset työpäivät
Koronan vuoksi hyvät työntekijät vaihtoivat alaa, tämän jälkeen ei ole ollut saatavilla pätevää henkilökuntaa. Uusia tulee ja menee, jatkuvasti perehdytetään. Raaka-aine kustannusten nousu aiheuttaa päänsäiväystä ja etätyöt tuoneet epävakautta syyjä määrään.
Nyt ei niin paha kuin mitä välillä ollut
kolmannen esimiehen puute, kauppias vaihdos, työntekijä pula
Yöllä työ, tauottomuus, työn stressaavuus.
Liian monta vuotta liian pitkiä päiviä ilman pitempää taukoa/lomaa
Työn määrä ja ammattitaidoton henkilökunta.
Työt seuraa mukana myös vapaalla, kuormittava pikkulapsiarki siihen yhdistettynä
Ei ole aikaa tai mahdollisuutta ladata omia akkuja, kun pitää olla tavoitettavissa 24/7 ja työtehtäviä ei ehdi saada ajantasalle.
Stressi. Päällikkö/huono johtajuus.
Stressi, työaika, arvostuksen puute, työnmielekkyyden puute

Liite 4. Kysymyksen 20 vastaukset.

Kokonaisuus.
Liiallinen kiire, liian vähän työntekijöitä, jatkuva tarve joustaa, ylityöt, huono palkka, riittämätön lepo, johdon piittaamattomuus ja oman esihenkilön kurja asenne.
Pitkät työpäivät. Ja jokseenkin hankala yksi työ kaveri.
Puutuva työvoima ja vaaditaan kokoajan vaan kiristämistä ja pitää selvittää vähemmällä työvoimalla. Pitäisi teettää vaan niille työtä jotka ovat talossa ja niidenkin tunnit paukkuu yli ja näkee että hekin ovat väsyneitä.
Kun jatkuvasti pitää olla saatavilla. Kiire. Vapaapäivinäkin pitää olla aina valmiina jos joku soittaa sairauslomaa.
pitkä ura tällä alalla. Toki välillä parempia aikoja mutta oikein odotan milloin taas uupumus iskee..
Työvoimapula / hyvän henkilöstön saaminen työn sovittaminen vapaa-aikaan, työvuorojen epäsäännöllisyys ja tästä syystä oman elämän rytmittäminen
-liian vähän työntekijöitä
Korona-ajan ylityöt
Työntekijöiden psykososiaaliset tekijät
Stressi, työajat, päivien venyminen pitkiksi.
Kiire liian vähän henkilökuntaa työn kuormittavuuteen
liian vähän ammattitaitoista henkilökuntaa ja liian pienellä miehityksellä
Koska työaika ei riitä vain työpaikalla suoritteaviin tehtäviin vaan työt seuraavat kotiin asti ja vapaajalleni
Liikaa töitä, pitkiä päiviä, ei ylityökorvauksia, ei taukoja, ei edes pitkinä päivinä
Aiemmin mainitut
Pitkään jatkunut masennus ja sairaudet johon en uskalla hakea apua. Työpaikan menettämisen pelossa.
Osaamisen arvostuksen puute. Liian vähäinen henkilöstön määrä, erityisesti kiireessä.
Esihenkilön välinpitämättömyys omaa yksikköäni ja työpanostani kohtaan. Työn vaatimukset ja edut eivät kohtaa.
Työ asioita joutuu tekemään vapaa ajalla
Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen ja jatkuva sovittelu, työaikojen illta- ja viikonloppupainotteisuus, rauhallisten ja palauttavien taukojen puuttuminen, huono fyysinen kunto
Työvoiman puute. Yksinäisyys ja tuen puute. Arvostuksen puute.
Työt tulevat kotiin, tiedonkuiku on todella heikkoa, esihenkilö ei arvosta minua, esihenkilöitä saa jatkuvasti vain negatiivista palautetta, mutta ei ohjeita mihinkään.
Viikottainen työtuntimäärä.
Työn epäsäännöllisyys
Huono viestintä, vaja miehitys
Oma esimies ei hoida hommiaan, kaikki vastuu kaatuu omaan niskaan. Oma jaksaminen ei riitä. Henkisesti sekä fyysisesti raskasta
Jatkuva stressi, työvoimapula, sähellys organisaatiossa
Kiire, henkilöstön vähyys. Huono informaatio työnantajalta
Olen liian tunnollinen ja teen liikaa omalla vapaa-ajalla palkatonta työtä.

Liite 4. Kysymyksen 21 vastaukset.

Vastaukset
Enemmän työvoimaa opastusta työhön vastuun jakaminen
Työntekijöistä huolehtiminen laajalla työterveydellä, halvemmaksi tulee kuin se että jokainen lähtee pois ja koulutetaan uusia jotka taas lähtee. Selkeät työnkuvat, selkeät esihenkilötehtävät. Vapaa-aajan pitäminen vapaa-aikana ilman töitä
Ollisi aikaa pitää kunnan kehityskeskustelut,jaksamiskeskustelut tietyin väliajoin. Myös olisi tietoa,vaihtoehtoja enemmän mitä jaksaa työntekijöille työterveyslääkäri palveluiden osalta. Olisi tärkeä ohjata työntekijä heti mielenterveys työterveyspalveluiden piiriin jos kokee tarvetta. Mielenterveydestä huolehtiminen on tärkeää.
Palkkaamalla enemmän henkilökuntaa, palkkaus kohdalleen
Lähtökohtaisesti esihenkilöiden ei pitäisi joutua olemaan tavoitettavissa työaikaisten ulkopuolella, ellei kysy ole jostain oikeasti kiireellisestä.
Riittävät hyvinvointia tukevat henkilöstöedut ja matalan kynnyksen työterveyspalvelut. Enemmän resursseja virkistykseen ja hyvästä työstä palkitsemiseen.
Johtoporras ei ole perillä mikä on kentän tilanne, myynti Pörssiyritykselle muutti kaiken huonompaan suuntaan koronan myötä.
Työntekijöitä pitäisi saada paremmin sidottua työpaikkaan. Työoloja tulisi parantaa
En osaa sanoa
Tuettaisiin jakamalla tehtäviä tasapuolisesti
Lisää työvoimaa joka helpottaisi työtaakkaa. Ei liian pieniä henkilöstä mitoituksia
Ravintolapäälliköille myös mahdollisuus viikkovapaaseen jolloin ei tarvi olla lähdössä töihin.
Whatsup ryhmät pois, vapaat vapaina. Yliöstä kunnan palkka. Palkka myös vastaamaan työmaaraa.
Riittävästi työntekijöitä, vastuun jakamista enemmän, palkkaa paljon paremmaksi
Työasioiden pitäisi pysyä työpaikalla eikä sijoittua kaikille päville kaikkina vuorokauden aikoina. Osin esimiehet itse syyllistyvät oman ajankäytön huonoon hallintaan mutta jokin vastuu tästä kuuluu myös työyhteisölle.
Työtuntitehokkuus olisi suotavaa unohtaa juuri nyt, kun henkilökuntaa ei ole tarpeeksi. Kiireessä ei ehdi uusia työntekijöitä perehdyttää ja uudet työntekijät eivät pysy työpaikassaan huonon perehdytyksen myötä.
Ylimmän johdon (johtoryhmien) velvoittamina huolehtimaan työssä jaksamisesta että ei ole vain esihenkilön itsensä niskassa yksin.
työvuorosunnittelulla
Pidettäisiin vapaista, tauoista ja loma-ajoista kiinni ja vapaapäivää, olisi oikeasti vapaana.
Lisää henkilökuntaa
Tulostavoitteen lasku (eikä näitäkään pysty mahdollisesti laskemaan työntekijävaltaisilla toimialoilla).
Työvuoro(t) hoitamaan erikseen päällikön työajan ulkopuoliset selvittelyt (kuten sairaus-sijaisuuksien järjestämisen, laiterikot ym.). Kirjataan erikseen työehtosopimukseen toimintamalli tämänkaltaisista

Liite 5. Kysymyksen 22 vastaukset.

Hyvä kysymys
Taukojen pakollisuus, automatisointi
Saada ravintola-ala houkuttelevammaksi. Tällä hetkellä on vaikea saada uusia työntekijöitä esim viikonlopputöihin.
Mielestäni organisaatiossa esihenkilöinä ja päälliköillä pitäisi olla riittävästi aikaa myös henkilökunnalle. Saännölliset henkilökunta palaverit ja Ea kahvit ovat tärkeässä roolissa.
Parempi palkkaus, tämän myötä ehkä henkilökuntakin viihtyisi pidempään.
Liikunta-ja kulttuurieduilla
Palauttamalla kouluttaminen kouluihin. Työssäoppiminen on tärkeää, mutta nyt koulutus on sysätty kokonaan työpaikkojen vastuulle. Koulujen ravintolat yms takaisin. Moni opiskelija ei halua jäädä alalle, kun totuus selviää työpaikalla jo heti kättelyssä.
Työpuhelin edes auttaa jo paljon. Samoin että työajan parempi suunnittelu, eli työasiat hoidetaan työaikana ei vapaa-aikana. Työvoimapulan ja vaihtuvuuden ratkaiseminen: millä saataisiin osaavia kokkeja, jotka haluaa tehdä tätä työtä? Kokkeja kyllä on mutta mitään ei haluta tehdä tai työpaikkaan ei haluta sitoutua. Esimiehenä koetan tehdä paljon asioita jotka helpottavat työtä omalla työpaikalla, mutta tuntuu että vaikka kuinka tekee töitä, kouluttaa, luo hyvää työympäristöä, niin mikään ei riitä.
Riittäväällä kommunikaatiolla työnantajan sekä työterveyshuollon ja työntekijän välillä. Työhyvinvointiin panostamalla (rahalisestikin), tiimityttämällä työporukkaa sekä säännöllisillä tyhy-keskusteluilla
Alasta houkuttelevampi, tarvitaan lisää tekijöitä
Joka kuussa yksi ilmainen käynti psykologilla esim.
Riittävä perehdytys, annetaan palautetta toiminnasta, arvostus työtä kohtaan, keskustellaan herkillä korvalla työilmapiiristä ja asioista, jotka vaikuttavat työnteeseen.
Lomat ja riittävät vapaat sekä inhimilliset työajat ja työpäivien pituus
Säännölliset työajat, tauot.
Työvoiman saatavuuden, pysyvyyden ja ammattitaidon parantaminen
Parempi palkkaus
Hyvä mahdollisuus saada hyviä extroja
Johdon pitäisi muistaa että työntekijätkin on ihmisiä ja olla inhimillisiä heitä kohtaan
Palkkaus, työnulkopuoliset edut (liikunta, hyvinvointipalvelut), riittävä ja osaava henkilöstö
No ensinnäkin se, että henksua ei laitettais minimiin ja siitäkin vähennetä. Se, että henkilökuntaa on niin vähentää työuupumista meissä ja nopeuttaa ja parantaa palvelua mitä tarjoamme asiakkaille.
Otetaan asiat rennommin.
Lisää työntekijöitä, ruokatunti eikä tauko
Oikealla määrällä hyvin koulutettua henkilökuntaa voitaisiin ennaltaehkäistä todella hyvin työuupumista ravintola-alalla. Myös paremmat lisät (vrt. kaupan ala) motivoisi ihmisiä enemmän vähentäen siten työuupumista.
Kunnan vapaapäivät, eli väh 2päivää vapaata peräkkäin ja työvuorot niin ettei ole aamu ilta aamu ilta. Vältetään ylittöiden teettämistä varsinkin samoilla henkilöillä ja tottakai ne tauot ja syömisestä huolehtiminen olisi tärkeää, jotta jaksaisi paremmin. Se on vain hyvin hankalaa kiireessä ja työakaveria ei halua jättää pulaan siksi aikaa. Ravintolassa pitäisi hyödyntää mahdollisimman paljon esimerkiksi tiskareita, joita on helpompi saada (ei vaadi koulutusta) kuin kokkeja. Kokeilta saisi

Liite 5. Kysymyksen 22 vastaukset.

työtaakkaa vähennettyä heidän avulla eikä päivät venyisi nii pahasti
Vastuun jakaminen. Palkkaa pitäisi saada ylöspäin, yksin työskentely paikoissa taukojen toimivuus sekä 24/7 tavoitettavissa olemiseen puuttuminen
Oikeat ihmiset oikeisiin paikkoihin, työnantajan pitäisi arvostaa enemmän tekeviä alaisiaan
Vapaa ja työaika tasapainoon
Ravintolapäällikön vapaapäiville selkeä varahenkilö joka vastaa äkillisiin sairaslomiin.
Riittävästi henkilökuntaa työn tekemiseen, koettaa saada kiireen tuntuja vähemmäksi, arvostusta työtä ja alaa kohtaan.
Selkeät roolit jokaiselle, aikaa tehdä työt, arvostus, yhteistyö.
Riittävät henkilöstöresurssit, osaavampaa henkilöstöä saatavilla, selkeä työnjako, selkeät työajat, oikeus pitää vapaansa ilman päivystämistä, työsuhte edut esim laaja terveydenhuolto johon kuuluisi tietyllä summalla erikoislääkärien vastaotyöä esim hammashoitoa, työnantajan kokonaan tukemaa liikuntaa, työvaatteet, työkengät. Palkkauksen parantaminen. Tes jossa enemmän viikonloppuvapaita.
Lisäämällä henkilökuntaa koska en tiedä yhtään ravintolaa missä toteutuisi esim tauot. Tauko on silloin ku ei ole asiakkaita eikä sekään sellainen missä ei pitäisi koko ajan kytätä koska asiakas tulee.
Palkkauksella seurataan alan tunnuslukuja ..kannattamatomat yritykset kiinni. kuntoutuksia, työtehtävien vaihtoa.
Työnjohdon pitäisi paremmin ymmärtää suorittavaan työhön menevä aika. Myös henkilökunnan työtehojen pitäisi olla järkeviä.
Työpaikalla pitäisi olla saman tasoisia työntekijöitä, että työkuorma jakautuisi tasaisesti.
Tuskin mitenkään tai jotenkin saada ala takaisin vetovoimaiseksi jotta saadaan motivoituneita nuoria tekijöitä eikä sellaisia jotka ajautuu alalle kun ei muualle pääse. Oikeita ammattilaisia meidän alueella todella vähän.
Parempaa palkkaa joka kannustaa rannkaan työympäristöön ja auttaa työntekijöitä sitouttamaan itsensä pidemmäksi aikaa yhteen paikkaan
Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöistään. säännölliset kehityskeskustelut ja kontakti/läsnäolo työntekijöiden kanssa kyllä antaa kuvan jaksamisesta. Ennakointi ja reagointi toisen väsymiseen pitää tapahtua välittömästi. Kukaan ei ole kone tai itsestään selvyy.
Säännöllisillä työajoilla, kielletään 1pv vapaat, palkan korotus
- Työvuorolistojen laatiminen kokeneen esihenkilön johdolla. Työvuoroissa riittävä määrä työntekijöitä
- Uusien työhön osallistuvien perehdytys työtehtäviin suositeltavaa
- Oppivan työyhteisön mentaliteetti
- Harrastukset ja monipuolinen vapaa-ajan hyödyntäminen
- Kehityskeskustelu/työhön liittyvien haasteiden ja motivaation kartoitus vähintään 2-3 vuoden välein.
- Esimiestyössä riittävä osaaminen ja motivaatio työn läpivientiin.
Työn kuormittavuudesta pitäisi puhua avoimesti ja työtaakkaa keventää.
Työnantajan aito halu kuunnella työntekijöitä lisää voimavaroja.
Järjestämällä jotain rentoutusviikkoja tai smartum-seteleitä kulttuuri tapahtumiin.
Työntekijöillä ei ole rahaa virkistykseen (koronan aiheuttamien lomatuksien vuoksi nyt maksetaan pikalainojen korkoja..)
Työn jakaminen
Paremmat palkat sitomaan työntekijää pidempi aikaiseen työhön.

Liite 5. Kysymyksen 22 vastaukset.

Koulutetaan enemmän koen että monet tuntevat kuormitusta koska eivät hallitse työkokonaisuutta.
Jos ala saataisiin houkuttelevammaksi ja vetovoimaisemmaksi esimerkiksi paremmalla palkkauksella, olisi helpompi saada päteviä työntekijöitä, jolloin nykyiset eivät uupuisi niin helposti.
Enemmän työntekijöitä, parempi paikka ja _kohtuulliset lisät_. Töitä tehdään kaikki illat ja viikonloput ilman kunnan korvausta.
Jos työntekijä voi hyvin, on hän tuottavampi ja tutkitusti myös yritys hyötyy tästä. Palkkoja ylempäs MARA-alalla ennenkuin meiltä loppuvat työntekijät!
Säännölliset keskustelut esimiehen kanssa, työssä jousto tarvittaessa
Pidettäisiin kiinni siitä että viikossa toteutuu 2 peräkkäistä vapaapäivää.
Ja että vapaille lähdettäisiin aamuvuorosta ja vapailta tultaisiin iltavuoroon.
Yhden päivän vapailta ei ehdi palautua.
Säännölliset tauot työpäivän aikana ja riittävä määrä työntekijöitä
Lomat olisivat oikeasti lomaa
Kunnollinen sijaisjärjestely
Saataisiin tautoutus oikeasti toimivaksi. Nyt se on papereissa mutta käytännössä ei läheskään aina toteudu. Työn palkkaus ei vastaa haasteellisten työaikojen ja kiireisen työn kanssa
Työntekijöiden puute, työn arvostus, työnkuormittuus uusin henkisesti ja fyysisesti
Tarpeeksi henkilökuntaa vuoroihin ja palkkaus kohdilleen. Vapaapäivät aina peräkkäin ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin.
Hyvän henkilökunnan saanti. Nuoret uupuvat heti.
Pitämällä työntekijöistä hyvä huoli.
Edut, palkkaus, työntekijämitoitus, työajat kohdalleen
Mm.kiellettäisiin sopimuspalkka, johon on sisällytetty ylityöt ja lisät. Aiheuttaa katkeruutta, kun joutuu aina joustamaan kriisitilanteissa (sairaustapausten paikkausta yms)
En usko että mikään muuttuu.
Riittävästi henkilökuntaa jolla koulutus alalle
Enemmän ihmisiä vuoroissa ja vähemmän yksinäänoloaikoja
Ylityön pakko maksu
- Tuoista pidettäisiin kiinni ja niiden pitoa seurattaisiin
- Olisi jokin laki että vuodessa yksi lomista sijoituisi arkiloma-aikaan
- Listaan merkityt työvuorot pitäisivät (edes joskus)
- Palkkaus olisi parempi ja perjantai/lauantai vuoroihin tulisi lisä !!
6h työpäivät, korkeampi palkkaus, työhöntulotarkastuksissa terapeutin vastaanotto automaationa.
Tarpeeksi henkilökuntaa jolloin ei tarvitsisi joustaa niin paljon.
Hyvällä henkilökunnalla ja ymmärtäviä esihenkilöitä
Paikkausta nostamalla saataisiin alalle paremmin työvoimaa.
Työntekijöiden määrä pitää olla suhteessa työn määrään. Työn laatu kärsii jos joutuu kiirehtimään tällä alalla. Siinä kohtaa myös yritys kärsii kun asiakkaat huomaavat laadun heikkenevän. Ja työntekijöistä pitää pitää hyvää huolta sekä niiden jaksamisesta. Niin kauan kun toihin lähtee mielellään ja töissä laulattaa nin kaikki on hyvin...
-edes normaalit vapaapäivät saatava listoille
-työntekijä puute vuoksi pienellä porukalla tehdään normaalit työt> saatava ala houkuttelevaksi.
Esimiesten työvuorolistojen ulkopuolisella seurannalla. Palkkojen ilävuosissa pitäisi olla nousuja 10

Liite 5. Kysymyksen 22 vastaukset.

v. jälkeenkkin ja niin, että ne myös näkyvät palkassa esim. 10 % korotus 15 v. 10 % korotus 20 v. ainakin jos samalla työnantajalla
Nostamalla ongelmat esiin ja avoimesti keskustelemalla työpaikoilla niistä. Käyttämällä vertaistukea eli omia työkavereita vaikka ei samasta työkohteesta niin samasta yrityksestä
Osaavaa henkilökuntaa enemmän! Arvostus ja ymmärrys kunniaan! Palkkaus yleiselle tasolle muihin aloihin nähden esim teollisuusala, vientiala
Useampi henkilö hoitamaan myyntiä ja sähköpostia.
Enemmän työntekijöitä samaan työvuoroon
Ennakoimalla paremmin tulevien tilaisuuksien ja tapahtumien henkilöstötarpeet.Varauskylki on muuttanut todella lyhyeksi viime kuukausien aikana.
kiinnittämällä enemmän huomiota työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen palkka korkeammaksi, jotta ala houkuttelisi tulevaisuudessa tekijöitä
Työntekijämäärät kohdilleen kiireen/asiakasmäärän mukaan, riittävästi vapaapäiviä lepoa varten, inhimilliset työtunnit.
Vaikea kysymys, en osaa vastata.
Tautuksen pitäisi olla kunnossa. Työvoimapula ratkaistava, vuoroihin tarpeeksi henkilökuntaa. Työkulttuuri hyvinvointia tukevaksi. Esihenkilöiden tulisi olla lähestyttäviä ja koulutettuja kohtaamaan työntekijöiden mahdollinen kuormitus.
Riittävästi ammattitaitoista työvoimaa töihin. Työrauha ettei kokoajan muutu työajat yms..
Palkka ja arvostus kuntoon, sekä työntekijöiden määrän lisääminen vuoroihin
Tekijöitä alalle.
Tuntuu, että nyky "nuorilla" on hakusessa ihan perus työelämän pelisäännöt.
Hyvällä tiimityöllä taataan kaikkien jaksaminen työssä ja että jaksamista riittää myös töiden ulkopuolelle. Työt eivät kasaannu tietuille tekijöille, vaan tasaisesti kaikille tiimissä. Tuo luottoa omaan porukkaa ja sitä kautta hyvää fiilistä työntekoon.
Osa-aika saikulla
Riittävästi osaavaa henkilökuntaa työpaikoille. Tämä toki vaatisi sen, että saataisiin alalla palkkaus kuntoon jotta joku haluaisi tätä työkseen tehdä niin kauan, että osaamista karttuisi. Lisäksi vuorosuunnittelun tulisi olla sellaista ettei jatkuvasti tarvitsisi mennä ykkösvapailta tai iltavuorosta aamuvuoroon yhdistelmää jne jotta työstä ehtii palautua kunnolla. Se että vuorojen väliin jää just ja just se tessin vaatima minimituntimäärä ei ole kovin työntekijäystävällistä. Toki myös tauot kuntoon niin, että ne myös oikeasti ehtii vuoron aikana pitää.
Hyvällä työsuunnittelulla, tarpeeksi henkilökuntaa.
Reagoidaan tarpeen mukaan työntekijän tilanteeseen ja toiveisiin vuoroissa, pyritään järjestämään työajalle tarpeeksi aikaa hoitaa työt.
Kuuntelemalla ja avoimella keskustelulla. Arvostamalla työpanosta. Myöskin palautteen saanti on todella tärkeää. Mahdollisuus pitää vapaapäivät.
Tiivoimaa lisäämällä ja asiakkaille ilkeilymaksu ja pikatilausmaksut.
Lisää resursseja ja panostusta koulutukseen. Lisää arvostusta myös eri ammattiryhmille, ettei oleteta kaikkien tekevän kaikkia ravintolan töitä.
Ravintola-alasta pitää tehdä kannattavampaa esim verotusta keventämällä, jotta saadaan palkattua tarpeeksi osaavaa väkeä, jotta myös esimiehillä on mahdollista olla vapaalla
Kunnioitettaisiin vapaa-aikaa.
Kiinnitettäisiin huomiota jaksamiseen, ruuhka-aikoihin. Palkkaus vastaisi työmäärää. Työsuhde-etuuksia voisi olla.
Palkat paremmiksi niin olisi tekijöitä.

Liite 5. Kysymyksen 22 vastaukset.

Työntekijöiden riittävyys rajaamalla, työaikoja seuraamalla
Nostetaan palkat semmosiksi että ihmiset pärjää palkalla niin ehkä taite alalle olisi tuljoita
Johtamistaidoilla, hiljaisten signaalien huomioinnilla, aidolla kiinnostuksella työhyvinvoinnista ja kuormittavuudesta
Tarpeellisella resussoinnilla ja kattavalla perehdytyksellä ja työntekijöiden kiinnittämis ja sitouttamis tekijöillä. Sitoutuneet pitkä aikaiset työntekijät ovat osaavia ja motivoituneempia työskentelemään ja tekemään töissä 100%. Mutta toki ongelma on laajempi. Sitouttamistekijät ja resurssit varsinkin pienemmissä ravintoloissa voi olla haastavia taloudellisten syiden takia eikä rahaa yksinkertaisesti välttämättä ole resurssieihin ilman, että yritys tekee taloudellista tappiota mikä johtaa pitkässä juoksussa siihen ettei työntekijöiden palkkoja saada maksettua. Ei annosten hintojalaaan loputtomasti voi nostaa, jotta se kattaisi kasvavat henkilöstö ja raaka-aine kulut.
Palkkaus on nostettava riittävä tasolle ja alan verotusta kevennettävä jotta työnantajilla olisi mahdollisuus palkata enemmän henkilökuntaa
Kunnollinen palkkaus, lepoaikojen seuranta, panostaminen työilmapiiriin esimerkiksi esihenkilöiden pakollisen kouluttamisen avulla ja työhyvinvoinnin jatkuva seuranta (jollakin konkreettisella tavalla, ei siis kyselyillä, joista ei ole mitään hyötyä kenellekään) voisivat parantaa alan vetovoimaa, vähentää työvoimapulaa ja sitä kautta myös uupumista.
Kaksi vapaata peräkkäin, ei yksittäisiä vapaita. Riittävä lepo aika työvuorojen välissä
Palasin juuri lomilta ja on ollut sateista töissä niin uupus ei ole juuri nyt ajankohtainen. Yksi uupumusta aiheuttava tekijä on jos ei saa tarpeeksi henkilökuntaa vuoroihin eli itse joutuu siinä tapauksessa tekemään enemmän ja esim vapaapäivinä säättämään työvuoroja jos tulee akilisiä sairastapauksia. Siihen apuna olisi tietysti vuokratyövoima, jota emme ole käyttäneet tähän mennessä. Vuorotyöt myös uuvuttaa, mutta sille ei voi mitään. Liikunta, hyvä yhteishenki työpaikalla ja terveellisemmän elämäntavat edesauttavat jaksamista.
Joustavuutta ja luovuutta työvuoro suunnitteluun.
Lisää työntekijöitä niin kiire vähenee
Muistettasini että kaikki työntekijät ovat kullan arvoisia ja tarvitsevat kunnon lepoaikaa ja vapaita jotka he myös saisivat pitää. Ja kunnon taukoja välillä että ehtisi myös syödäkin töissä eikä vaan suorittaa ja tehdä kassavirtaa ilman taukoja.
Asioista puhuminen , avoimesti.
Työvoiman saatavuuden varmistaminen niin kaupunkeihin kuin myös syrjäseuduille ja oikean tasoinen palkkaus työn vaatavuuden mukaan (osaamistasot tms.) Pidemmät lomat = lauantaita ei lasketa lomapäiväksi.
Parempi tuki esihenkilöille. Ei voi olla aina saatavilla ja ylempi taho olettaa että pitäisi olla. Palkkaus pitäisi olla parempi työn vaativuuteen nähden.
en tiedä
Enemmän työntekijöitä. Ei lasketa vain työn tuottavuutta eikä henkilöstön määrää per työtunnit.
Parempi palkka, joka houkuttaisi alalle ammattitaitoista porukkaa, eikä ravintola-alaa pidettäisi läpikulupaikkana. Työsuhde-edut.
Parempi palkkaus, sitä kautta saadaan sitoutettua hyvää henkilöstöä ja kiinnostusta alaa kohtaan. Työhyvinvoinnin ja liikuntapalveluiden lisääminen, työvuorosuunnittelu
Tarvittava tuki koko ajan läsnä, työntekijöiden ja työnantajien välisiä avoimia keskusteluita tarpeeksi. Työvuorosuunnittelu, työntekijöiden kuuleminen ja heidän ideoiden ja palautteiden huomiointi
lisätä työntekijöitä
Lisäämällä henkilöstöresursseja ja maksamalla parempaa palkkaa
Liitto ajaisi paremmin jäsentensä asioita. Esim.oli järkyttävää huomata koronan aikaan, että oma liitto on valmis ajamaan pakkorokottamista, vaikei sen hyödyille ollut näyttöä pikemmin päivästoain,

Liite 5. Kysymyksen 22 vastaukset.

haittoja tullut huomattavasti!!!!
Työterveyden tulisi säännöllisesti tehdä kyselyjä/testejä työntekijöille työssä jaksamisesta ja oman elämän hallinnasta.
Hyvin organisoitu työt, riittävä määrä työntekijöitä. Kannustava ja tukeva esimies ja hyvä työporukka joka auttaa tsemppaamaan arjen kiireen keskellä
Kunnon tauot
No alan arvostus jota tuskin saadaan tulevaisuudessa paremmaksi
Ajatuksena että työ joka on fyysisesti raskasta ja kuormittaa ja stressaa esimiehiä kun kokoajan pitää tehdä parempaa tulosta
Parantamalla yrittäjien tuki- ja turvaverkkoa, kannustamalla kaikkia pitämään yllä omaa työkykyä, lisäämällä työhyvinvointiin liittyvää koulutusta esihenkilöille ja työntekijöille, sekä lisäämällä työpaikkojen valmiutta hoitaa sairaspoissaolot yms muuten kuin lisäämällä muiden työaikaa. Aina ei jaksaisi venyä.
Esim.
Sijaisjärjestelyjen toimivuuden järjestäminen.
ammattitaitoista ,koulutettua henkilökuntaa, perehdyttämis aikaa extra henkilöstölle enemmän.
Työtehtäviä jakaa koordinoitummin ja antaa enemmän tukea organisaation puolelta.
Puututaan työntekijöiden jaksamiseen varhaisessa vaiheessa. Keskustellaan ja huomioidaan työntekijöitä.
Arvostetaan työntekijöitä ja maksetaan palkka ylityökorvauksineen sekä annetaan aikaa perehdytyksiin,tauot
Ottamalla vuokrafirma työntekijöitä "talon kirjoille". Ei aina ottaa uusia työntekijöitä, jatkuvaa opettamista taas ja taas. jos löydetään hyviä, pitäisi pyrkiä pitämään heidät.
Palkkaus, joustavuus, edut, ikälisät, kaikki tämän päivän tasolle.
Esim. Ikälisät on naurettavaa että 10 vuoden jälkeen ei tule mitään lisiä, se ei kyllä motivoi hakeutumaan alalle tai sitoutumaan pikiin työsuhteisiin.
Puhumalla esihenkilölle.
Tarpeeksi ihmisiä työvuoroihin, kaikki tekisi asiat samalla tavalla niin ei tietyt ihmiset kuormittuisi liikaa.
hyvällä suunnittelulla ja sillä että löytyisi henkilöstöä joka jaksaa tehdä töitä!
Ei mitenkään ennen kuin työtehtäviä vähennetään / lopetetaan tunnoillisimpien taakan kerryttäminen.
En tiedä.
Tänä päivänä pitää vetää niin pienellä henkilömäärällä että jo se että saisi ottaa riittävästi henk.kuntaa olis yksi ratkaisu. Saako niitä onkin jo toinen kysymys.
Osattaisiin pitää kiinni hyvällä johtamisella hyvistä työntekijöistä niin silloin moni jaksais paremmin kun kaikki osaisi hoitaa omat tehtävänsä.
Lisäämällä henkilökuntaa
Henkisesti erittäin raskas ala, varsinkin jos on tulosvastuussa saamatta tarvitsemaansa tukea.Keikka/tuntityöläisen homma on helppoa verrattuna vastuulliseen työhön. Ihmiset vaan on raskaita varsinkin nykyään kun päihteitä käytetään kaikenlaisia.Alalla aloittaessani piti toppuutella vain kännisiä, ei ongelmaa! Tänään...huhhuh!
Jos ravintoloihin saisi vaikka 1krt/vko apua ulkopuolelta,se voisi jo auttaa monia,että saisi keskittyä vaikka suunnitelmien,tilausten ym.hallinnollisiin tehtäviin.
Paljon on pitkiä työpäiväputkia esim 6-7 pvä töitä ja sen jälkeen vain kaksi vapaata. Olisi hyvä jos määriteltäisiin että vastaaviin työpäivien määrään on pakko olla vähintään kolme vp:ää. Työnantajia pitäisi alkaa konkreettisesti sakottamaan, jos työvuorosuunnittelussa ei pystytä huomioimaan tessiin

Liite 5. Kysymyksen 22 vastaukset.

tulleita uusia muutoksia.
Taukojen pitämiseen pitäisi olla mahdollisuus kiireenkin keskellä! Mahdollisuus työnkiertoon ja vaihteluun. Tukea vapaa-ajan harrastamiseen ja liikkumiseen. Hyvä työterveyshuolto. Matala kynnyks ja esimiesten rohkeus ongelmatilanteisiin. Avoin ja salliva ilmapiiri.
Arvostuksen lisääminen koulutukseen panostamalla ja palkkoja nostamalla.
Huolehtia työaikaisten pitävyydestä ja mahdollisuus taukoihin. Lisäksi tasapainon kannustamista työn ja vapaa-ajan välille esim. Urheilu/kulttuuri edulla. Henkilöstön kouluttaminen on myös tärkeässä osassa, jotta tasapaino konkareiden ja uusien alkajien välille. Saataisi koronan jäljiltä lähtenyt ammattitaidon määrä palautettua alalle.
Ammattitaitoisella henkilökunnalla, oikealla määrällä työntekijöitä.
Selkeyttämällä tehtäviä ja toimenkuvia, parantamalla viestintää.
Viikko-tai kk tuntien varmistamisella,varsinkin kk-palkkalaisilla,sekä extratyöntekijöiden tuntien 'haalimisien' tarkkailulla. Nuoriso on väsy, kun tekee monessa paikassa 150-200h/kk.
Asiakaspalvelu kärsii kovasti noilla tunneilla.
Parempi palkka
Parempi TES, ja työvuorosuunnittelulla
Tietysti tarpeeksi henkilökuntaa. Takaamalla sen, että jokainen saa pitää jonkunlaisen ruokataunon, että jaksaa tehdä vuoron loppuun. Toteuttamalla mahdollisimman hyvin työntekijöiden työvuorotoiveet!
Työaikaa ja palkkaa
Enemmän miehitystä, palkkaus korkeampi, työt jäävät töihin mentaliteetti. Tauotus pystyttävä huolehtimaan
Parantamalla edellisiä

Liite 5. Kysymyksen 22 vastaukset.