

# **Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoin- nin ja opintojen suhteesta**

Emilia Trast

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Syyslukukausi 2019  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Trast, Emilia. 2019. Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnin ja opintojen suhteesta. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 66 sivua.**

Tässä työssä käsitellään ravintola-alalla työskentelevien korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksesta opintoihin. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia haastateltavilta nousee esille työhyvinvoinnista, ja sitä millä tavalla nämä vaikuttavat opinnoissa etenemiseen.

Tutkimuksen taustalla käytettiin Päivi Rauramon ”Työhyvinvoinnin portaat” - mallia, joka pohjautuu Abraham Maslow’n (1908-1970) tarvehierarkiateoriaan. Tutkimuksessa painotettiin Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallista johtamisen sijaan ”portaiden” sisältöä ja työntekijän eri tarpeita. Näitä ovat esimerkiksi ihmisen fysiologiset tarpeet sekä turvallisuuden tarpeet.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, puolistrukturoidulla teemahaastattelulla ja tutkittavina olivat erilaisissa ravintola-alan tehtävissä työskentelevät korkeakouluopiskelijat. Analyysimenetelmänä on käytetty teoriaohjautuvaa sisällönanalyysiä, jolloin teoriataustan pohjalta on aineistosta etsitty samankaltaisuuksia.

Tutkimuksen mukaan haastateltavat kokivat työhyvinvoinnilla olevan vaikutusta opinnoissa etenemiseen. Alaa opiskelevat kokivat työnteon motivoivan nopeampaan valmistumiseen. Taloudellisen hyödyn takia työskentelevät kokivat työt stressitekijänä ja hidastavan opintoja

Tutkimuksen mukaan toimiva työhyvinvointi ja avoin ilmapiiri edesauttavat haastateltavien mielestä opintoja ja niissä etenemistä vähentämällä muita elämän stressitekijöitä. Toisaalta esille nousi myös muun elämän vaikutukset hidastavana tekijänä opintoihin. Työhyvinvoinnilla ja organisaatiolla on siis iso vaikutus haastateltavien mielestä opintoihin ja niissä etenemiseen.

Asiasanat: työhyvinvointi, korkeakouluopiskelija, ravintola-ala, työhyvinvoinnin portaat - malli, kvalitatiivinen tutkimus

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ.....</b>	<b>2</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>6</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI.....</b>	<b>8</b>
2.1 Työhyvinvointi.....	8
2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen.....	11
2.3 Ravintola-alan työhyvinvointi .....	13
2.3.1 Työtilat ja sisäilma.....	14
2.3.2 Ääniympäristö ja melu .....	16
2.3.3 Muut työympäristön ärsykkeet.....	17
<b>3 MASLOW'N TARVEHIERARKIA TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT - MALLISSA.....</b>	<b>18</b>
3.1 Fysiologiset tarpeet – ensimmäinen porras.....	19
3.2 Turvallisuuden tarpeet – toinen porras .....	21
3.3 Rakkauden ja kuuluvuuden tarpeet – kolmas porras .....	23
3.4 Arvostus itseään ja muita kohtaan – neljäs porras.....	24
3.5 Itsensä toteuttamisen tarpeet – viides porras .....	25
<b>4 KORKEAKOULUOPIKELIJAT TYÖELÄMÄSSÄ .....</b>	<b>26</b>
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>28</b>
5.2 Tutkimuskohde ja lähestymistapa.....	28
5.3 Aineiston hankinta.....	29
5.4 Aineiston analyysi .....	31
<b>6 TULOKSET.....</b>	<b>34</b>
6.1 Työssäkäyvien korkeakouluopiskelijoiden ajatuksia työhyvinvoinnista	

6.2	Positiiviset kokemukset työhyvinvoinnista .....	37
6.3	Negatiiviset kokemukset työhyvinvoinnista .....	39
6.4	Muut kokemukset työhyvinvoinnista .....	41
6.5	Työhyvinvoinnin kokemusten vaikutus opintoihin.....	42
6.5.1	Positiivisten kokemusten vaikutus opintoihin .....	42
6.5.2	Negatiivisten kokemusten vaikutus opintoihin .....	44
6.5.3	Muiden työhyvinvoinnin kokemusten vaikutus opintoihin ...	44
<b>7</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>46</b>
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	46
7.2	Tutkimuksen hyödyntäminen .....	49
7.3	Tutkimuksen arviointi.....	50
7.3.1	Tutkimuksen eettisyys.....	50
7.3.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	51
7.4	Jatkotutkimusaiheet.....	53
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>55</b>
	<b>LIITTEET.....</b>	<b>61</b>



# 1 JOHDANTO

Vuonna 2017 tullut opintotukimuutos, nosti opintolainan määrää ja pienensi opintorahan määrää (Kela, 2017). Tämän takia suurempi osa opiskelijoista välttää lainan nostamista ja työskentelee enemmän opintojen ohessa. Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, millaisia kokemuksia korkeakouluopiskelijoilla on työhyvinvoinnin ja opintojen suhteesta työskennellessään ravintola-alalla.

Opiskelijoiden työssäkäynti vaihtelee yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden välillä ikäryhmittäin, opintojen vaiheen ja paikkakunnan mukaan. Töissä käydään opintojen rahoittamiseksi sekä työkokemuksen saamiseksi. (Saarenmaa, Saari ja Virtanen 2010, 35–36.) Työssäkäyntiä voi olla hyvä investointi, mikäli se johtaa korkeampaan tulotasoon tai parantaa työllistymistä valmistumisen jälkeen (Karhunen, Hynninen & Pehkonen 2012).

Vuonna 2017 Suomessa oli 294 516, korkeakouluopiskelijaa, joista miehiä 138 199 ja naisia 156 317 (SVT 2017). Luku sisältää kaikki ammattikorkeakoulu- tutkinnot (päivätoteutus, monimuotototeutus, jatkokoulutus) sekä yliopistojen peruskoulutuksen ja jatkokoulutuksen. Yliopisto-opiskelijoista 56 prosentilla oli opintojen ohessa työsuhde, ammattikorkeakouluopiskelijoista 58 prosentilla (SVT 2017).

Ravintola-ala on yhdistä Suomen vahvimista kasvualoista. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelualoille odotetaan jopa 30 000 uutta työpaikkaa vuoteen 2025 mennessä. Ravintola-alalla työskentelee noin 140 000 työntekijää ympäri Suomen ja heistä 30 prosenttia on alle 26-vuotiaita. (Mara, 2017.) Tässä tutkimuksessa tutkittavien ikää ei kysytty, koska se ei ollut tärkeä tieto tutkimuksen tulostan kannalta. Tutkittavat olivat kuitenkin vuosiluokilta 1-5.

Tutkimuksessa etsittiin ensisijaisesti positiivisia puolia työnteon ja opintojen välillä. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka työhyvinvointi vaikuttaa opintoihin ja voiko työhyvinvointia parantamalla saada opintoja eteenpäin. Tutkimuksessa hyödynnetään Maslow'n tarvehierarkiasta muovattua Päivi Rauramon (2004) "Työhyvinvoinnin portaat" -mallia, jonka avulla voidaan kiinnittää huomiota työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin.

Kolmessa seuraavassa luvussa on kuvattu tutkielman teoreettista viitekehystä, johon on kerätty aiempia tutkimustuloksia sekä käsitteistön määrittelyä. Teoriaosiossa on kolme pääotsikkoa, joista ensimmäisessä kerrotaan työhyvinvoinnin määritelmästä, työhyvinvoinnin johtamisesta ja ravintola-alan työhyvinvoinnista. Toisen otsikon alla kerrotaan Maslow'n tarvehierarkian avulla muovatuista työhyvinvoinnin portaista ja siitä, mitä portaat sisältävät liittyen työhyvinvointiin ja yleiseen hyvinvointiin. Kolmannen otsikon alla kerrotaan yleisesti enemmän korkeakouluopiskelijoiden työssäkäynnistä, siitä miksi töitä opintojen ohessa tehdään ja mikä ajaa opiskelijat työelämään.

Luvussa viisi käsitellään tutkimuskysymyksiä, tutkimuksen metodologista taustaa ja tutkimuksen suhdetta fenomenografiaan. Luvussa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta, laadullisuudesta sekä aineiston hankinnasta ja analysoinnista. Pääluvut kuusi ja seitsemän sisältävät tutkimuksen tulokset ja pohdinnan. Nämä luvut sisältävät vertailua aiempiin tutkimuksiin ja siihen millaisia eroja tutkittavat saivat erilaisten kokemusten ja opiskelualan takia. Pohdintaosiossa nostetaan esille jatkotutkimusmahdollisuudet sekä tämän tutkimuksen hyödynnettävyys.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä täytyy erottaa työviihtyvyydestä ja työtyytyväisyydestä (Rauramo, 2004, 33). Työviihtyvyys ja työtyytyväisyys kuvaavat enemmän sitä, millaiseksi työntekijät kokevat työskentelyn organisaatiossa. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaation kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoa, joka edellyttää jokaisen työhyvinvoinnin ”portaan” arviointia erikseen (Rauramo, 2004, 33). Vaikka tässä tutkimuksessa tutkittiin vain tiettyä osaa organisaation kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, koettiin työhyvinvointi - käsitteenä olevan kuvaavampi haastattelusta saatujen aineiston perusteella.

Työhyvinvoinnin määrittelemisen yksiselitteisesti on hankalaa, koska se merkitsee erilaisia asioita yhteisöille ja yksilöille, ja se on riippuvainen paikallisesta kulttuurista ja toimintatavoista (Jalkanen, 2018, 15). Työhyvinvointitutkimukset aloitettiin 1920-luvulla fysiologisena stressitutkimuksena. Stressin uskottiin edeltävän fysiologisia reaktioita, jotka saattoivat johtaa sairauksien kehittymiseen. Työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta ja tästä työsuojelun on ajateltu lähtevän liikkeelle. (Manka & Manka 2016, 64.) Tänä päivänä työhyvinvoinnin näkökulmasta stressi onkin yksi osatekijä, joka vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Psykologian tohtori Martin Seligman (1994) siirsi 1990-luvulla painopisteen tutkimuksissaan masennuksesta ja opitun avuttomuuden sijasta voimavaratekijöihin, joilla voidaan vahvistaa ihmisten onnellisuutta. Kiinnittämällä huomiota voimavaratekijöihin, ihmiset oppivat rakentamaan luonnollista suojaa vastoinkäymisiä kohtaan sekä siirtämään elämäänsä uudelle positiivisemmalle tasolle. Seligman on siis olennaisesti vaikuttanut työhyvinvoinnin käsitteen suuntaamiseen uudella tavalla. (Manka ym. 2016, 69.)

Työhyvinvointi sisältää monta eri osa-aluetta, jotka täytyvät ottaa huomioon, kun mietitään sitä mitä työhyvinvointi on. Ilmarinen (2006, 80) on kehittänyt työkykytalo-mallin, jossa on neljä eri kerrosta. Ensimmäisessä kerroksessa perustana ovat terveys ja toimintakyky, jotka luovat pohjan työkyvylle. Toisessa



kerroksessa ovat osaaminen ja oppiminen, joiden vaikutus on kasvussa uusien työkykyvaatimusten vuoksi. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Omat arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttavat työkykyyn ja siihen kuinka mielekkääksi työ koetaan. Tässä kerroksessa yhdistetään myös työelämä ja muu elämä. Neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Nämä osa-alueet kuvaavat asioita työpaikalla ja esihenkilötyön vaikutusta. Kaikki talojen kerrokset vaikuttavat toisiinsa ja yksilöllä on tarkoitus kehittää jo kaista kerrosta. Talon ympärillä on perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot, jotka tukevat yksilön työkykyä.

2000-luvulla kiinnitettiin enemmän huomiota laaja-alaiseen työhyvinvointiin, jossa huomioidaan yksilö ja työpaikka. Työpaikalla huomioitiin koko työyhteisön toimivuus ja yksilön sairauksien sijasta panostettiin terveyden edistämiseen. Laaja-alaisessa työhyvinvoinnissa tavoitteena onkin strategisista tavoitteista lähtevä henkilöstövoimavarojen kehittäminen. Työhyvinvointi on monen tekijän summa, johon vaikuttavat organisaation piirteet, johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työ ja työntekijän oma tulkinta työyhteisöstä. Työpahoinvointia ehkäistään sillä, että työn vaatimukset ovat kohtuullisia. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen, 2012, 12-13.) Tämän tarkoituksena on, että yksilö otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti ja työn kuormitus vastaa sitä, mihin työntekijä on kykenevä. Laaja-alaisessa työkyvyn ylläpitämisessä vaikutetaan työyhteisön asenteisiin, arvoihin, tietojen ja taitojen uudistamiseen ja kehittämiseen.

Hyvinvoivat työntekijät tekevät tuloksellista työtä, jolloin työhyvinvointi näkyy yksilössä työnä ja organisaatiossa voimavarana (Manka ym. 2012, 13). Työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä kehittymiseen panostettaessa, organisaation tuloksellisuus ja työnantajakuva parantuvat. Huonovointinen työntekijä on kalliimpi organisaatiolle ja yhteiskunnalle kuin hyvinvoiva. Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) mukaan menetetyt työpanoksen kustannukset ovat yhteensä 24 - 25 miljardia euroa vuodessa eli kuukaudessa noin 2 miljardia euroa. Mankan & Mankan (2016, 39) mukaan organisaatiot käyttävät vuodessa edellä mainitun 2 miljardia euroa työhyvinvointiin, joten tutkimustoiminnan edelleen kehittäminen on tarpeen.

Johdolla on iso rooli työhyvinvoinnin ylläpidossa. Ennen esimies oli patriarkka, toimi autoritaarisesti ja tiesi mikä oli parasta työntekijöille. Nykyään kukaan ei voi hallita kaikkia osa-alueita yksin, koska maailma muuttuu niin nopeasti. Tarvitaan siis vuorovaikutusta, yhteistyötä ja osaamista, uuden ja vanhan tiedon yhdistämistä, joilla saadaan ongelmat ratkaistua. (Juuti & Vuorela, 2015.) Johtotasolla on tärkeää tunnistaa henkilöiden voimavarat ja nostaa ne työympäristössä esille. Työnantajien on tärkeää panostaa työympäristön turvallisuuteen, hyvään johtamiseen ja työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun (STM 2011, 6-7).

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat yksityiselämän asiat kuten perhe, talous, harrastukset, ihmissuhteet, opinnot ja terveys (Rauramo, 2004, 27). Joustavuutta tarvitaan lisää niin työpaikalta kuin yksilöltäkin, jotta työhyvinvointi on turvattu. Nykyään yksilön arvot vaikuttavat paljon siihen, millaiseen työpaikkaan suuntautuu ja ennen työelämässä ollut ajattelu, että yksityiselämä ei kuulu töihin alkaa murentua. Tutkimukset ovat osoittaneet, että kun työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan, tuottavuus, laatu, vuorovaikutus ja ilmapiiri työpaikalla parantuvat. Kuitenkin yksilöllä ovat eri prioriteetit koskien työtä ja perhettä. Tärkeimmäksi asiaksi yksilölle on noussut toimeentulo, mutta myös itse työn tai vapaa-ajan merkitys on kasvanut. (Rauramo, 2004, 27-28.)

Työhyvinvointia voidaan mitata useilla eri mittareilla. Mittaukset voidaan jakaa yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareihin. Työn vaatimus määrittelee yksilön kohdalla käytettävät mittarit eli painotetaan osaamisen kartoitusta vai kunto- ja toimintakykyä. Työyhteisöä voidaan mitata erilaisilla kyselyillä koskien toimivuutta, työilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä. Työympäristö-mittareina käytetään työhygienisiä mittauksia, kuormituksen ja työasentojen analyysia, työsuojelukierrosta ja erilaisten riskien arviointia. Terveyttä täytyy aina seurata työstä riippumatta. Mittareina tähän ovat perinteiset terveystarkastukset ja fyysisen kunnon ja toimintakyvyn mittaukset. (Rauramo, 2004, 33-34.)

Työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan saumatonta yhteistyötä niin työpaikan sisäisten kuin ulkoistenkin toimijoiden kesken. Sisäisiä toimijoita ovat yri-

tysjohto, esimiehet, henkilöstöhallinto, yhteistoimintaorganisaatio, työsuojelutoimikunta, työterveyshuolto, työyhteisöt ja yksittäiset työntekijät. Mittaamisen ja kehittämisen tukena voidaan hyödyntää erilaisia tahoja kuten tutkimuslaitoksia, koulutus-, kehitys- ja asiantuntijapalveluiden tuottajia. (Rauramo, 2004, 37.) Käyttämällä kaikkia näitä palveluja saadaan mahdollisimman hyvä yksilöä hyödyntävä vaikutus. Seuraavassa luvussa käsitellään sisäisten toimijoiden ja erityisesti johtamisen vaikutusta työhyvinvointiin.

## 2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Muuttuva maailma ja työelämä asettavat uusia haasteita työhyvinvoinnin kehittämiselle. Enää ei torjuta pelkästään ammattitauteja ja työtapaturmia vaan kiinnitetään huomiota myös työn henkiseen kuormittavuuteen. (Rauramo, 2004, 37.) Johtamisella on tähän suuri vaikutus, jotta työnkuva, hyvä tiedonkulku ja oman työn vaikutusmahdollisuudet ovat työntekijälle selkeitä.

Perinteiseen johtamismalliin on kuulunut työn pitäminen välttämättömänä, ja sen mukaan ihmiset työskentelevät vain palkan takia. Tämän pohjalta harvat kykenevät työtehtäviin, joissa tarvitaan luovuutta. Johtajan perustehtävänä oli valvoa alaisiaan, koska oletettiin, että työntekijät pakoilevat työtään. (Manka & Manka 2016, 135.) Johtaminen on kuitenkin kokenut vuosien varrella muutoksen ja johtajiltakin odotetaan enemmän vuorovaikutusta sekä yksilöllisiä kohtaamisia.

Johtaminen on perinteisesti jaettu ihmisten johtamiseen (leadership) ja asioiden johtamiseen (management). Moderni johtaminen on kuitenkin parhaimmillaan tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista. Siinä yhdistyvät toiminnan ja ihmisten johtaminen. Johtaminenkin onkin vuorovaikutusta, jossa esihenkilöllä ja alaisella on omat roolinsa ja vaikutukset toisiinsa. Modernissa johtajuudessa puhutaan myös vertaistyöskentelystä ja jaetusta johtajuudesta. (Manka & Manka. 2016, 137.) Tärkeimmät kehittämiskohteet ovatkin ihmisten johtamisessa. Työntekijät tulee saada motivoitumaan organisaation tavoitteisiin.

Jaettu johtajuus kohdistaa huomion ryhmän dynamiikkaan. Vuorovaikutteinen johtajuus perustuu esihenkilön ja alaisen keskinäiseen vuorovaikutussuhteeseen. Vuorovaikutus on tärkeä pohja johtajuuden muodostumisessa. Toimivaa suhdetta kuvaa molemminpuolinen luottamus, kunnioitus ja vastavuoroisuus. Työntekijät saavat työhönsä resursseja, esihenkilön tukea ja ohjausta, mutta toisaalta voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja tehdä sitä itsenäisesti. (Manka & Manka 2016, 139.)

”Jotta työelämää voitaisiin kehittää nykyistä laadukkaammaksi, tarvitaan luottamusta ja vastavuoroisuutta” (Pyöriä 2012, 22). Laadukas vastavuoroisuus ennustaa hyviä työyhteisötaitoja kuten tunnollisuutta, reiluuutta ja kohteliaisuutta. Yksilöllä työyhteisötaidot näkyvät vastuullisuutena ja sitoutumisena työtehtäviin, kun taas ryhmissä ne näkyvät yhteistyötä edistävänä toimintana. Niihin on usein liitetty myös velvollisuus näkökulma, jossa huolehditaan työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä työtovereiden ja esihenkilöiden kanssa sekä aktiivisesta osallistumisesta esihenkilötyöhön. (ks. Manka 2011, Keskinen 2005.)

Esihenkilö saa luottamuksen työntekijöiltään silloin, kun hän kohtelee heitä oikeudenmukaisesti (Wat & Shaffer 2005, 410). Luottamuksen syntymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työn tulosten jakautumisen oikeudenmukaisuus, menettelytapojen oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden välisen kohtelun oikeudenmukaisuus. Tällöin työntekijöiden näkökulmasta työn tekeminen tuntuu mielekkäältä ja omaa osaamistaan voi käyttää laajasti. (Manka ym. 2016, 140.)

Vähäisten resurssien vuoksi on kiinnitetty yhä enemmän huomiota siihen, millaisia sisäisiä ja ulkoisia tuloksia johtamisella saavutetaan. Hyvä johtaminen kytkeytyy organisaation suorituskykyyn, tuloksellisuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Esihenkilöltä vaadittavia piirteitä koskien modernia johtajuutta ovat reilu ja oikeudenmukainen työn organisointi, esimerkillisyys ja luotettavuus, psykologinen ja emotionaalinen tuki sekä tunneälykyys, työntekijöistä huolehtiminen, valtuuttaminen sekä innostaminen ja optimismin johtaminen. (Manka ym. 2016, 141.) Tarkoitus ei kuitenkaan ole, että kaikki nämä pitää osata, kun va-

litaan esihenkilöksi, vaan ryhmä voi kompensoida puuttuvia ominaisuuksia. Ravintola-alalla esihenkilötyö ja johtaminen ovat suuressa roolissa koskien työntekijöiden työhyvinvointia, johtuen työn hektisyydestä.

### **2.3 Ravintola-alan työhyvinvointi**

Ravintola-ala on työvoimavaltainen ja yhteistyössä muiden ihmisten kanssa toimiva asiakaspalveluala. Matkailu- ja ravintolatoimiala työllistää kaikkialla Suomessa ilman valtion tukitoimia, ja arvonlisästä jää Suomeen 82%. Matkailutoimialat työllistävät 140 200 työntekijää ympäri Suomen, joka on noin 5,5% kaikista Suomen työsuhteisista. Matkailu- ja ravintola-alan työntekijöistä noin 30 % on alle 26-vuotiaita ja alalle on helppo työllistää myös maahanmuuttajia. (MaRa 2017.) Monelle matkailu- ja ravintola-alan työpaikka on ensimmäisiä työpaikkoja omalla urallaan, jonka takia ravintola-alan työhyvinvointia on tärkeää tutkia.

Ravintola-alalla työhyvinvoinnin näkökulmasta erityisesti esille nousevat työhygieniä, työergonomia sekä työturvallisuus. Pääkkösen (2015, 3) mukaan, työhygieniä sisältää kemiallisten, biologisten ja fysikaalisten riskitekijöiden tunnistamisen työpaikoilla, jotka mahdollisesti aiheuttavat haittaa työntekijöille tai vaarantaa heidän terveyttään. Työhygienian kemiallisiin sisältöihin kuuluvat erilaiset aineet, kuten raaka-aineet, tuotteet ja apuaineet. Fysikaalisiin sisältöihin kuuluvat erilaiset energiat, kuten melu, värinä, valaistus, lämpöolot, säteilyt ja paineolot. Biologisiin sisältöihin kuuluvat elävät materiaalit, kuten itiöt, hiivat, bakteerit, levät, punkit ja siitepölyt. (Pääkkönen 2015, 3.) Ravintola-alalla jokaisesta sisällöstä löytyy kohteita, joihin tulee kiinnittää päivittäin huomioita. Hyvän käsihygienian avulla vältetään bakteerien levitystä raaka-aineisiin (Ruokavirasto 2018). Meluhaittoja vähennetään, kun huomioidaan puheen taso ja laitteiden kunnossapito. Kemiallisiin sisältöihin vaikutetaan sillä, ettei saippuota jätetä syötävien raaka-aineiden läheisyyteen (Ruokavirasto, 2018).

Työhygieeninen toiminta työpaikalla toteutuu yrityksen oman henkilöstön ja työterveyshuollon kautta. Toteuttaessa työhygieniatoimintaa voidaan hyödyntää myös organisaation ulkopuolisia työhygienian asiantuntijoita, jotka tekevät

työympäristön mittauksia, arviointeja ja toimenpidemahdollisuuksien selvityksiä. Työhygieeninen toiminta liitetään osaksi laajempaa turvallisuustoimintaa, työsuojelutoimintaa sekä työterveyshuollon toimintaa. (Pääkkönen 2015, 3.) Työsuojelutoiminnassa sekä työterveyshuollon toiminnassa kiinnitetään huomiota myös työergonomiaan sekä työaikoihin.

Työergonomia kehittää työpisteen rakenteita, kalusteita, työvälineitä ja työmenetelmiä. Näiden kehitysten taustalla on työntekijöiden toiminnot, ominaisuudet ja kyvyt. Ergonomian tavoitteena on, että työtä voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista kuormitusta tai tapaturman vaaraa. Toistotyö, yksipuoliset työliikkeet, raskaat nostot, huonot työasennot ja työliikkeet voivat aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinten liiallista kuormitusta. (PAM, 2018.) Monissa ravintoloissa on ohjeistettu oikeat nostotavat, turvalliset työskentelytavat ja työvaatetus, jonka mukaan toimiessa työtapaturmien riski vähenee.

### **2.3.1 Työtilat ja sisäilma**

Työturvallisuuslaissa määritetyt viidennen luvun säännökset liittyvät työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön (Raudas, Björn & Hämäläinen 2011, 20). Tässä tutkimuksessa tutkittavat toivat työhyvinvoinnin määrittelemisessä esille työkaavereiden lisäksi työympäristön. Ravintola-alalla työympäristö kattaa työtilan, sisäilman ja lämpöolosuhteet, tupakansavun, ääniympäristön ja melun, valaistuksen ja näkemisen sekä kemialliset aineet. (Raudas ym. 2011, 20-23.)

Työtilan on hyvä olla tarpeeksi riittävän kokoinen, koska se edistää työn tekemistä ja vähentää hävikin ja työtapaturmien mahdollisuuksia. Asetusten mukaan ilmatilan tulee olla vähintään kymmenen kuutiometriä yhtä työntekijää kohden, mutta muita raja-arvoja ei ole säännöksissä. (Raudas ym. 2011, 20.) Työtilojen tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja sitä, että työtä on mielekästä tehdä.

Tärkeää on huomioida sisäilma ja työympäristön lämpötila. Tässä tutkimuksessa lämpötilat ovat Celsius-asteikossa. Työskentely kuumassa voi vähentää viihtyisyyttä, keskittymiskykyä ja työtehoa, mutta matalassa lämpötilassa työskentely vähentää lihasvoimaa ja nopeutta. Työntekijät kuitenkin kokevat

lämpöolot yksilöllisesti. Tavoiteltava keittiön lämpötila on 19-23 astetta, mutta vaihteluväli saa olla 18-28 astetta. Muissa työtehtävissä suositellaan 20-23 asteista työskentelylämpötilaa. Kun ylitetään 28 astetta, on työntekijöiden altistumisaikaa kuumuudelle lyhennettävä. Ohjeistuksissa pakkotahtisissa töissä 28-33 asteen lämpötiloissa työntekijöillä on yksi 10 minuutin tauko tunnissa ja yli 33 asteen lämpötiloissa yksi 15 min tauko tunnissa. Lainsäädännöllisiä määräyksiä nämä eivät kuitenkaan ole vaan ne perustuvat aiempiin tutkimuksiin. Työntekijätasolla sopiva työasu ja nesteen juominen edistävät kuumuuteen sopeutumista. (Raudas ym. 2011, 20.) Palvelualojen ammattiliiton (PAM) mukaan (2016) erityisesti ravintoloiden ja ruokaloiden keittiöiden kuumuus on ongelma, koska se voi nousta jopa 40:een asteeseen. Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työskentelylämpötila pysyy alle 28 asteen, kun ulkoilman lämpötila on 25 astetta (PAM, 2016).

Työpaikalla sisäilmaan vaikuttavat vedon määrä sekä kosteus. Suositeltava ilman virtausnopeus keittiössä on 0,3-0,6 metriä sekunnissa ja muissa työtiloissa noin 0,15-0,3 metriä sekunnissa. Vedon tunnetta voidaan vähentää siirtämällä tai jakamalla tuloilman paikkaa, sopivalla vaatetuksella tai työpisteen siirtämisellä. (Raudas ym. 2011, 20 - 21.) Organisaatioissa, joissa saadaan työvaatteet, on hyvä huomioida myös lämpötilojen muutokset ja vetoisuudet työvaatteita jaettaessa.

Ilman suhteellisen kosteuden suositusalue keittiössä on 40-70% ja muissa työtiloissa vähemmän. Ilman epäpuhtauksia keittiössä voidaan vähentää sijoittamalla höyrykupuja tai ilmastointikatkoja paistopisteiden ja muiden työskentelyalueiden päälle. Näiden suodattimien vaihto tulee olla säännöllistä, jotta ilmanvaihto toimii ja tulipalon riski vähenee. Ilmanvaihtoa on hyvä selvittää kiinteistöhuollosta ja asiantuntijoilta. (Raudas ym. 2011, 21.)

Tupakointi kiellettiin ravintoloissa 1.6.2007. Myöhemmin tupakointi kiellettiin hotellihuoneissa ja muissa majoitusliikkeissä 1.1.2012. Tämän jälkeen ravintoloilla on ollut mahdollisuus rakentaa tupakointikoppeja, ja niiden siivous tapahtuu huolellisen tuulettamisen jälkeen, jotta työntekijä ei altistu tupakan haittavaikutuksille. Hotelleissa yhdessä kymmenestä huoneesta voidaan sallia

tupakointi, mutta aina minimissään tupakointi voidaan sallia kolmeen huoneeseen majoituspaikan koosta riippumatta. (Raudas ym. 2011, 21.)

### 2.3.2 Ääniympäristö ja melu

Huonokuuloisuus, jonka melu aiheuttaa kehittyä vähitellen ja huomaamatta. Kuulo väsyä ennen vaurioitumista, joka voi ilmetä huminana, vaikeutena kuulla muiden puhetta tai heikkoja ääniä. Melun voimakkuus ilmoitetaan desibeleinä (dB) ja normaalin puheen kuuleminen vaikeutuu, kun melutaso ylittää 65 dB. Ravintola- ja matkailualan toimistotöihin suositellaan alle 60 dB:n melutasoa. (Raudas ym. 2011, 21.) Kuuloliiton (2008) tekemän mittauksen mukaan ravintoloiden keskiäänitaso on noin 96 dB, ja jo tunnin oleskelu toistuvassa meluallistuksessa aiheuttaa kuulovaurion.

Ravintola-alalle on laadittu asetusten mukaiset käytäntösäännöt ja työpaikoilla meluallistus mitataan esimerkiksi annosmittarilla. Paikoissa, joissa on musiikki tai äänitasojen voimakkaita vaihteluita, allistus lasketaan 40 tunnin keskiäänitason mukaan. Alan muissa työpaikoissa se mitataan kahdeksan työpäivän meluannoksena. Päivittäisen meluallistuksen raja-arvo on 87 dB, jota työpaikalla ei saa ylittää, mutta jo 80 dB:n kohdalla voimakkaimpia äänitasoja on pyrittävä alentamaan ja työntekijällä täytyy olla saatavilla kuulosuojaimet. (Raudas ym. 2011, 22.)

Ravintolasalissa eniten melua aiheuttavat musiikki ja asiakkaat. Musiikin ääntä voidaan jakaa tasaisemmin ja rumpuja vaimentaa sekä äänentoistojärjestelyillä musiikkimelua voidaan ohjata pois työntekijöiden työskentelyalueilta. (Raudas ym. 2011, 22.) Asiakkaiden kohdalla majoitus- ja ravitsemistoiminnan harjoittajalla on oikeus evätä asiakkaan pääsy liikkeeseen, mikäli kokee hänen aiheuttavan järjestyshäiriöitä (MaRaL 2014, 5§). Keittiössä koneet, tiskaus ja astioiden käsittely voivat olla melun lähteenä. Koneiden valinnat, suojaus ja käyttö sekä pintamateriaaleilla voidaan ehkäistä haitallista melua sekä ohjeistamalla suojainten käyttöön. (Raudas ym.2011, 22.)



### 2.3.3 Muut työympäristön ärsykkeet

Valaistus ja näkemisen vaikeudet voivat aiheuttaa silmien rasittumista tai muita oireita. Keittiötyössä tarvitaan ruoanvalmistukseen tarvittavaa valaistusvoimakkuutta, jolloin yleisvalaistusta täydennetään tarvittaessa kohdevalaistuksella. Asiakastiloissa valaistus liittyy myös asiakkaiden viihtyvyyteen, jolloin seurusteluravintoloissa ja yökerhoissa työntekijöiden kohdevalaisimilla saavutetaan riittävä valaistus. Näyttöpäätetyössä valaistusta täytyy olla enemmän. (Raudas ym.2011, 23.)

Yksi työturvallisuuteen vaikuttava tekijä ravintola-alalla on kemialliset aineet. Kemiallisiin aineisiin lukeutuu aiemmin mainitut puhdistus- ja siivousvälineet. Niitä varten työnantaja saa käyttöturvallisuustiedotteen, jonka avulla hän opastaa työntekijöitä välineiden käytössä. Yleisimmin puhdistusaineita käytettäessä tarvitaan suojakäsineitä, mutta happamien puhdistusaineiden käytössä tarvitaan myös silmäsuojia ja joissain tilanteissa jopa hengityssuojaimia. Työnantajan tulee hankkia suojaamiseen tarvittavat välineet. Ravitsemusalalla työympäristön puhtaus ja henkilökohtainen hygienia ovat perusasioita sekä käsienpesupaikkoja tulee olla riittävästi. (Raudas ym. 2011, 23.)

### 3 MASLOW'N TARVEHIERARKIA TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT - MALLISSA

Työhyvinvoinnin tutkimisessa yksi tärkeimmistä teorioista on Maslow'n tarvehierarkia. Sitä on käytetty työhyvinvoinnin ja työmotivaation tutkimuksissa jo 1950-luvulta lähtien. (Mäenpää 2005, 8.) Maslowin motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Motivaatio on käyttövoima, jonka avulla ihminen tahtoo tehdä työtänsä. (Rauramo 2004, 39.) Aiemmin mainitussa Työkykytalo -mallissa on paljon samoja asioita kerroksissa kuin Maslow'n tarvehierarkiassa (Conley, 2007, 9).

Maslow'n teoriaa ei ole juurikaan tutkittu, koska se vaatisi pitkäaikaista tutkimusta tai kokemuksellista dataa (Lawler & Suttle 1972). Työhyvinvoinnin tutkimisessa tarvehierarkia on kuitenkin käytetty teoria (ks. esim. Kekäläinen 2013; Mäenpää 2005; Marjala 2009; Turunen 2018). Päivi Rauramo (2004) on koonnut tärkeimpiä osia Maslow'n tarvehierarkiasta työhyvinvoinnin portaat -malliinsa (Kuva 1). Malli toimii myös tämän tutkimuksen teoriapohjana.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat - malli (Rauramo 2009, ttk.fi)

Tarvehierarkian viisi porrasta muodostuvat yksilön tarpeista. Alimmalla portaalla ovat fysiologiset tarpeet, johon kuuluvat muun muassa ruoka, seksuaalisuus, uni ja liikunta. Tämän jälkeen toisella portaalla ovat turvallisuuden tarpeet, johon kuuluvat muun muassa vakaus, turvallisuus, lait ja järjestys. Kolmannella portaalla on rakkauden ja kuuluvuuden tarpeet, johon sisältyvät juurtuminen tietylle alueelle, naapurusto, ryhmät ja työkollegat. Neljännellä portaalla on arvostuksen tunne, johon kuuluvat niin kunnioitus itseään kuin muitakin kohtaan. Viimeisellä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve, joka on tavoitteena jokaisella yksilöllä. Tällöin ihminen on totuuden mukainen ”luonnolliselle itselleen”. Teorian mukaan korkeinta porrasta ei voi saavuttaa, mikäli alempien tasojen tavoitteet eivät toteudu. (Maslow 1970, 36, 39, 43–44, 45,46.)

Rauramo (2004, 40) on koonnut teoksessaan näihin portaisiin liittyvät piirteet työhyvinvoinnin näkökulmasta, jotka esitellään alaluvuissa porraskerrallaan. Portaat ovatkin väline jatkuvaan ja kestävään kehittämiseen, jonka tuloksia mitataan ja yhteisöä sekä itseään palkitaan. (Rauramo 2004,40.) Työympäristössä prosessi alkaa kehittämiskohteiden tunnistamisesta. Portaista löytyy perustietoa ja pääkohtia, kuten terveydenhuolto, työympäristö, ergonomia, esihenkilötyö, arvot, kulttuuri sekä urakehitys. Tärkeää on pohtia ja kirjata ylös, mitkä asiat vaativat parantamista, jonka jälkeen työhyvinvointia voidaan kehittää. (Rauramo 2004, 40–41.)

### **3.1 Fysiologiset tarpeet – ensimmäinen portas**

Fysiologisissa tarpeissa olennaisinta on terveys. Terveys on työkyvyn ja hyvinvoinnin perusta ja voimavara, jota kannattaa vaalia. Yleensä terveelliset elintavat ovat tiedossa, mutta yksilö havahtuu terveyden edistämiseen vasta sitten kun sairastuu. Terveellisiin elintapoihin kuuluvat terveellinen ravinto, fyysinen kunto ja liikunta, henkinen hyvinvointi sekä tarpeellinen lepo ja uni. (Rauramo 2004, 49, 52, 54, 66.)

Terveyttä ja työkykyä edistävä ruokavalio on monipuolinen ja värikäs. Tämä sisältää useita perusainesosia, kuten kuituja, hiilihydraatteja, vitamiineja

sekä kivennäisaineita. Ruokaa tulisikin syödä sopivassa määrin suhteessa kulutukseen ja kiireettömästi. Lounashetki on hyvä virkistäytymistäuko työstä irtautumisen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitoon. Se pitää ruokarytmin säännöllisenä, jolloin hyvinvointi, työteho ja vireys paranevat. (Rauramo 2004, 49-50, 51.) Koposen, Borodulinin, Lundqvistin, Sääksjärven & Koskisen FinTerveys 2017 -tutkimuksen mukaan liian kevyt syöminen päivällä voi kostautua illalla liiallisena syömisenä, joka johtaa helposti ylipainoon, huonompaan terveystasoon sekä kunnan heikentymiseen.

Liikunta ja liikkeellä oleminen on yksi asia, jota ihminen tarvitsee pysyäkseen terveenä. Luut, nivelet, lihakset, aivot, hermosto, verenkierto ja hengityselimistö kaipaavat kuormitusta päivittäin. (Rauramo 2004, 54.) Fyysinen toimintakyky mahdollistaa omatoimisuuden, kuten kotona asumisen, osallistumisen yhteiskuntaan ja yhteisöön. Tämä vapaa-ajan ja työn yhteisvaikutus luo kokonaiskuormituksen. Mikäli työ on yksipuolista ja paljon paikallaan oloa, tulee liikunnan olla monipuolista vapaa-ajalla. Kuitenkin myös raskas ruumiillinen työ edellyttää hyvää yleis- ja lihaskuntoa. Koposen ym. (2018, 112) mukaan viime vuosikymmeninä tapahtunut fyysisen toimintakyvyn parantuminen saattaa olla hidastumassa. Tämä johtuu paljolti myös siitä, että väestö ikääntyy, jolloin nuoremman väestön fyysiseen toimintakykyyn täytyy kiinnittää enemmän huomiota (Koponen ym. 2018, 112). Liikunnan avulla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä, fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. (Rauramo 2004, 54.)

Fyysisen hyvinvoinnin lisäksi työelämässä tulee huomioida myös henkinen hyvinvointi. Työn luonne on muuttumassa talouselämän takia sellaiseksi, että tarvitaan yhä enemmän tietotaitoa niin Euroopassa kuin Suomessakin. Tämän takia yhä useampi työntekijä on haavoittuvampi kokemaan mielenterveysongelmia. Koskisen, Lundqvistin ja Ristiluoman (2012) mukaan naisista 17% ja miehistä 14 % oli kokenut merkittävää psyykkistä kuormittumista Terveys 2011 -tutkimuksen mukaan.

Työuupumus on vakava pitkäaikaisen työstressin seurauksena syntynyt häiriö, johon ominaisuutena kuuluvat väsymys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Ihminen tarvitsee paitsi ruumiillista myös henkistä kuormitusta. Liian

suuri työmäärä, aikapaineet ja lisääntyvät tehokkuusvaatimukset ovat tyypillisiä stressiä aiheuttavia tekijöitä. Loppuunpalaminen on synonyymi työuupumukselle, jonka voi laukaista myös jokin yllättävä, traumaattinen tai psyykinen kriisi, joka ylittää työntekijän voimavarat. Loppuunpalaminen on vakava ongelma, jonka ratkaisemiseksi vaaditaan monitasoisia toimia työpaikoilla, julkisessa hallinnossa ja terveydenhuollossa. (Rauramo 2004, 66-68.) Loppuunpalamista ja työuupumusta välttääkseen on tärkeää muistaa rentoutua ja palautua työpäivän jälkeen. Keho ja mieli ovat rentoutuneet silloin kun energiankulutus on minimissään (Rauramo 2004, 69).

Ihminen vaatii unta voidakseen hyvin. Unen tarve vaihtelee yksilöllisesti yleensä kuuden ja yhdeksän tunnin väliltä (Rauramo 2004, 51). Unen aikana soluvauriot korjautuvat sekä hermosolujen väliset kytkennät vahvistuvat etenkin muistin kannalta tärkeillä aivoalueilla. Uni siis puhdistaa aivot. Suomalaisista noin 32% kärsii unettomuudesta yhden yön aikana ja joka viides aikuinen kärsii unettomuudesta vähintään kolmena yönä viikossa. (THL 2018.) Unettomuus ja päiväaikainen väsymys vaikuttavat työ- ja toimintakykyyn vireystilan heikkene-  
misen myötä. Liian vähäinen yöuni johtuu usein ylitöistä tai poikkeavista työajoista, esimerkiksi vuorotyöstä. (Rauramo 2004, 52.) THL:n (2018) mukaan kuitenkin yleisimmät syyt unettomuudelle aikuisiässä ovat masennushäiriöt ja päihitteiden käyttö. Näihin tulee kiinnittää huomiota myös työhyvinvoinnissa. Työterveyshuolto on hyvinvoinnin tukena ja moniammatillinen yhteistyö edistää työntekijän työkyvyn palautumista (Rauramo 2004, 72-74).

### **3.2 Turvallisuuden tarpeet – toinen porras**

Yksi ihmisen perustarpeista on turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarpeen tulee täytyä niin yksityis- kuin työelämässäkin. Turvallisuus muodostuu, kun perusasiat ovat kunnossa ja ensimmäisen portaan tarpeet tyydytetty. Turvattomuus voidaan jakaa taloudelliseen, poliittiseen, orientaatioon liittyvään sekä henkilökohtaiseen turvattomuuteen. Työpaikan turvallisuudessa on tärkeää, ettei tarvitse kokea uhkaa rotunsa, uskontonsa, sukupuolensa tai mielipiteensä

takia. (Rauramo 2004, 76.) "Työturvallisuuden tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ ja työpaikka" (Raudas ym. 2011, 3).

Turvallisuuden tunteen saa luotua työpaikalla silloin, kun työntekijällä on yksilölliset ratkaisut työtehtävien valinnoissa, monipuoliset työtehtävät, mahdollisuus työnkiertoon, tehtäväkohtainen jatkuva tuki sekä toimeentulon turvaaminen. Lisäksi tunne siitä, ettei työpaikalla syrjitä rodun, sukupuolen tai mielihyvänsä vuoksi. Turvalliset toimintatavat, järjestelmällinen riskienhallinta, aktiivinen työsuojelutoiminta ja osallistava suunnittelukäytäntö antavat työntekijälle hyvän kuvan organisaatiosta ja sen turvallisuudesta. (Rauramo 2004, 76-77.)

Turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin sekä oman osaamisen ylläpidon. Organisaatioissa on keskitytty perusliiketoimintaan, ydinosaamisen kehittämiseen ja palveluiden ulkoistamiseen. Nykyään pitäisikin puhua yhteisestä työpaikasta, joka sisältää erilaisia ja erikoisia yrityksiä esihenkilöineen, työntekijöineen ja asiantuntijoineen. Työpaikalla henkilöturvallisuuden varmistamiseen kuuluu osaamisen varmistaminen ja työntekijöiden perehdyttäminen tunnistamaan työhön liittyvät vaarat. Työpaikalla tulee noudattaa lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita sekä oltava aktiivinen edistämään työturvallisuutta. (Rauramo 2004, 76-77.) Työturvallisuuskeskuksen (2011, 4) mukaan työturvallisuuslain yleisenä tavoitteena on työturvallisuuden järjestelmällinen hallinta työpaikoilla.

Turvallinen työyhteisö sekä turvalliset toimintatavat näkyvät monin tavoin henkisenä hyvinvointina työyhteisössä ja sen jäsenissä. Työpaikan me-henki, toiminnan ja yhteistyön sujuminen sekä esimies-alaissuhde ovat keskeisiä tekijöitä henkisen hyvinvoinnin ja työkyvyn säilymisen kannalta. Hyvin organisoitu työ merkitsee yritykselle tuotannon tehokkuutta, joustavuutta ja häiriöttömyyttä sekä työntekijöille terveyttä ja turvallisuutta sekä tunnetta työn sujuvuudesta. (Rauramo 2004, 79-80.) Aiemmissä tutkimuksissa on myös nostettu esiin työyhteisön ja työkavereiden merkitystä työhyvinvointia parantavana tekijänä. (Ks. Mustanoja 2013, 12, 40-43; Matilainen 2017, 45; Malinen 2010, 21-28.)

### 3.3 Rakkauden ja kuuluvuuden tarpeet – kolmas porras

Ihminen on sosiaalinen olento, joka on hyvin riippuvainen toisista ihmisistä. Ihminen haluaa olla osana erilaisissa ryhmissä, kuten parisuhde, perhe, ystävät, harrasteseurat, eri ryhmittymät ja työyhteisöt. Yhteisö on yksilön keskeinen voimanlähde ja sosiologian klassikko Émile Durkheim on painottanut yhteisöön kuulumisen välttämättömyyttä. (Rauramo 2004, 122.) Durkheim (2002, 67) on maininnut, kuinka tärkeää yksilölle on kuulua yhteiskuntaan tullakseen tietoiseksi siitä, kuinka hieno asia yhteiskunta itsessään on eikä vain ajatella sen olevan hyödyke yksilölle. Tärkeää on siis huomata yhteiskunnan ja yhteisöllisyyden merkitys kokonaisuudessaan eikä vain se hyöty yksittäiselle ihmiselle. Tässä tutkimuksessa nousi esille yksi yhteisö ylitse muiden, eli työyhteisö ja työpaikan ilmapiiri. Rauramon (2004, 125-126) mukaan työilmapiiri on organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summa, joka koostuu organisaatioilmapiirin, esihenkilön johtamistyylin ja työryhmän muodostamasta kokonaisuudesta. Työilmapiiri on yhteydessä työtyytyväisyyteen, työsuorituksiin ja tuottavuuteen.

Toiminnallinen yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys syntyvät jaetuista päämääristä, joihin pyritään yhdessä toimimalla (Rauramo 2004, 122). Työyhteisöissä yhteinen päämäärä on juuri se, mikä eniten muovaa yhteisön jäseneksi ja vahvistaa liittymisen tunnetta. Ryhmässä olo muovaa ihmisen itsetuntoa ja positiivinen palaute edesauttaa itsetunnon kehittymistä. Työyhteisö, joka on yhteistyökykyinen, avoin ja luottamuksellinen, kykenee tuloksekkaampaan työhön. (Rauramo 2004, 122-123.) Maslowin (1970, 44) mukaan yhteisöihin kuulumisen ja rakkauden tunne lisäävät yksilön turvallisuuden tunnetta.

Työpaikan esihenkilöt ovat yleensä avainasemassa havaitsemassa ongelmia ja työyhteisön pahoinvointia. Kuitenkaan aina omat voimavarat eivät riitä ja silloin sisäiset ja ulkoiset asiantuntijat ovat apuna. Työterveys, työsuojeluhenkilöt ja työsuojelutoimikunta ovat myös lain puitteissa vastuussa ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Tärkeää on panostaa myös henkiseen hyvinvointiin ja siihen, että työyhteisö on tasa-arvoinen. (Rauramo 2004, 127.) Työelämässä

jokaisella on oikeus henkiseen hyvinvointiin. Terve mieli työssä (2008, 16) -hankkeessa nostettiin esille neljä tekijää, jotka edistävät henkistä hyvinvointia ja ne olivat asiakokonaisuuksien hallinta, psyykkinen kuormituskestävyys ja palautumiskyky, sosiaalinen kuormituskestävyys ja palautumiskyky sekä osallistuminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Kun nämä asiat ovat tasapainossa ja organisaation tiedossa, sairauspoissaolot vähenevät ja työntekijä kokee voivansa paremmin työpaikalla. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 17-20.)

### **3.4 Arvostus itseään ja muita kohtaan - neljäs porras**

Osoitettuun arvostukseen vaikuttaa se, miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Jokaisen yksilön ponnistelut ja työpanos tulee huomioida ja jokaista pitää kohdella arvostavasti. (Rauramo 2004, 136.)

Jotta tämän arvostuksen voi saada, tulee yksilön olla myös pätevä jollain työn osa-alueella. Terveeseen itsetuntoon liittyy se, että arvostus ja kunnioittaminen liittyy oikeaan osaamiseen eikä niinkään ulkoiseen statukseen tai vallan symboleihin. Yksilön oma työpanos lisää työviihtyvyyttä sekä itsearvostusta. (Rauramo 2004, 136.) Maslow'n (1970, 45) mukaan arvostuksen saanti lisää yksilön rohkeutta ja tunnetta siitä, että on tarpeellinen.

Arvostus voidaan jakaa joko alempaan tai ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja ylempällä itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvät muu muassa status, kuuluisuus, huomiointi, maine ja jopa dominoiva käytös. Ylempi tarve sisältää sellaisia asioita ja tunteita kuin esimerkiksi itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, riippumattomuus ja vapaus. Itsearvostusta ei voi samalla tavalla tai yhtä helposti menettää kuin muualta saatua. (Rauramo 2004, 137.) Kuitenkin tervein itsetunto perustuu tähän ylempään eli ansaittuun arvostukseen oman osaamisen ja saavutusten kautta, ennemmin kuin ulkoiseen maineeseen (Maslow 1970, 46).

Pelkästään omalla työskentelyllä ja tekemisellä yksilö ei voi nostaa itsetuntoaan. Itsetunto muodostuu ja vahvistuu aina saadusta palautteesta suhteessa



toisiin. Usein työuupumukseen liittyy omanarvon tunteen heikkeneminen ja siihen yhdistettynä liiat suuret vaatimukset työlle. Tällöin etäännyttään niin läheisistä ihmisistä kuin työn mielekkyydestä ja työstä tulee vain rutiinia. Hyvä työyhteisö ruokkii itsetuntoa ja jokaisella on tärkeä rooli omana itsenään. (Rauramo 2004, 137.)

### **3.5 Itsensä toteuttamisen tarpeet – viides porras**

Itsensä kehittämisen tarve on tarvehierarkian viimeinen porras, joka jakaantuu esteettisiin sekä älyllisiin tarpeisiin. Ihmisellä on siis halu olla enemmän ja parempi kuin onkaan sekä kokeilla ja ylittää rajojaan. Kun neljän aiemman portaan tarpeet on tyydytetty, ihminen kykenee maksimoimaan kykynsä ja kehittää itseään pidemmälle. (Rauramo 2004, 148.)

Ihmisen täytyy toteuttaa itseään ja sitä mitä voi olla. Maslown (1970, 46) mukaan ”muusikon tulee tehdä musiikkia, maalarin täytyy maalata ja runoilijan täytyy kirjoittaa, jolloin yksilö löytää rauhan itsensä kanssa. Mitä ihminen voi olla, sitä hänen täytyy olla.” Itseään toteuttavat ovat omistautuneet työskentelemään jossain, joka on heille erittäin arvokasta. He osaavat ihmetellä ja ihastella sekä arvostaa elämän hyviä perusasioita ja nauttivat elämän kaikista puolista. (Rauramo 2004, 149.)

Yrityksissä yksilö pääsee toteuttamaan itseään silloin kun organisaatio antaa tilaa oppia uutta. Organisaatiot kannustavat yksilöitä jatkuvaan oppimiseen ja sitouttavat heitä oman osaamisensa kehittämiseen. Tätä kutsutaan myös elinikäiseksi oppimiseksi ja siitä on tullut osa jokaisen yksilön ja organisaation päivittäistä elämää. Elinikäisen oppimisen kautta yksilöstä muodostuu lopulta ammattinsa osaava ekspertti. Kuitenkaan pelkkä koulutus ei riitä luomaan eksperttiä, vaan sieltä saatu käsitteellinen tieto muuttuu toiminnan kautta persoonakohtaiseksi osaamiseksi, jolloin hiljainen tieto ja metakognitiot yhdistyvät. Hiljaisen tiedon jakaminen yhteiseen käyttöön edistää koko organisaation tavoitteita. (Rauramo 2004, 149-151.)

## 4 KORKEAKOULUOPISELIJAT TYÖELÄMÄSSÄ

Töissä käydään useimmiten opintojen rahoittamiseksi sekä työkokemuksen saamiseksi (Saarenmaa, Saari ja Virtanen 2010, 35–36). Karhusen, Hynnisen & Pehkosen (2012) mukaan työssäkäyntiä voidaan pitää hyvänä investointina silloin, kun se edistää korkeammalle tulotasolle pääsyä ja työllistymistä valmistumisen jälkeen. Kemberin ja Leungin (2005) tutkimuksen mukaan osa-aikaiset ansiotyön ja opiskelun yhdistäneet opiskelijat tunnistivat avaintaitojensa karttuneen huomattavasti paremmin työskennellessä kuin kokopäiväopiskelijoilla. Tutkimuksen pohjalta runsas työssäkäynti ei ole ongelma oppimisessa tai opintoihin kiinnittymisessä. Enemmän pitäisi kiinnittää huomiota siihen, miten opiskelu, työssäkäynti ja muu elämä voidaan yhdistää rikastuttavalla tavalla (Pyykkinen 2018, 38).

Opiskeluaikainen työssäkäynti on toimeentulon kannalta monelle välttämätöntä. Ahon, Hynnisen, Karhusen ja Vanttajan (2012, 15) aiemmassa tutkimuksessa työnteon vaikutukset olivat useimmiten myönteisiä kuin kielteisiä. Työssäkäyntiä pidettiin ammattitaidon ja osaamisen kannalta hyödyllisenä, nostavan opiskelumotivaatiota sekä edesauttavan myöhemmällä työuralla (Aho ym. 2012, 51). Monet vastaajista olivatkin vielä viisi vuotta valmistumisen jälkeen samanlaisissa työtehtävissä, joita olivat tehneet opintojen ohessa ja loppuvaiheessa. Opintojen loppuvaiheessa monet vastaajista ovatkin työssäkäyviä veronmaksajia opiskelijastatuksesta huolimatta. (Aho ym. 2012, 15.)

Yleisimmin opintojen ohessa tehdään osa-aikatöitä (Viuhko 2006, 56). Osa-aikatyössä työaika on enintään 80 prosenttia kokoaikaisen työntekijän työajasta (YTK 2019). Tällöin aikaa jää myös opintoihin. Aiemman tutkimuksen mukaan opiskelijat, jotka eivät tee ansiotyötä käyttävät keskimäärin viikossa 36 tuntia opiskeluun, kun opiskelijat, jotka tekevät töitä yli 20 tuntia viikossa käyttävät alle 20 tuntia opintoihin (Potila, Moisio, Ahti-Miettinen, Pyy-Martikainen & Virtanen 2017, 43). Tämän vuoksi työskentely opintojen ohessa ja työn mielekkyys ovat isossa roolissa opinnoissa etenemisen ja menestymisen kannalta. Ahon ym.

(2012,15) tutkimuksessa vastaajien mukaan työssäkäynti ei yleensä ollut heikentänyt opintomenestystä eikä viivytttänyt merkittävästi opintoja.

Yksin asuvien opiskelijoiden mediaanitulo on kuukaudessa 970 euroa. Suurimmat menoerät opiskelijalla ovat asuminen ja ruoka. Opintolainaa nostaneista 40 prosenttia mainitsi syyksi opintorahan sekä asumislisän riittämättömyyden (Potila ym. 2017, 46-48). Opiskelijat ovat kuitenkin haluttomia ottamaan opintolainaa, koska työelämän epävarmuus heijastuu opiskelijoiden tulevaisuuden suunnitelmiin (Toivonen, 2014). Nykyään ei ole varmuutta tulevasta työpaikasta ja omasta urakehityksestä, joten lainan ottaminen nähdään helposti riskinä.

Tuononen, Parpala, Haarala-Muhonen & Lindblom-Yläne (2016) nostavat artikkelissaan esille sen, että työnteen vaikutukset opintojen ohessa voivat olla sekä estäviä ja edistäviä. Kuitenkaan työssäkäynti ei yksin selitä sitä, mikseivät suomalaiset opiskelijat valmistu asetetuissa tavoiteajoissa (Tuononen ym. 2016, 53). Opiskelijoiden työn luonne on tärkeää ottaa huomioon, kun analysoidaan työssäkäynnin yhteyttä opinnoissa etenemiseen. Aho ym. (2012, 102) osoittivat, että opintojen aikainen työskentely omalla alalla auttaa opiskelijoita tarkentamaan tulevaisuuden tavoitteitaan.

Viuhkon (2006, 56) tutkimuksessa noin kolmannes vastaajista työskenteli pelkästään taloudellisista syistä ja usein muulla kuin omalla koulutuslallaan. Yliopisto-opiskelijoilla tämä oli vielä yleisempää kuin ammattikorkeakouluopiskelijoilla (Viuhko 2006, 56). Tässä tutkimuksessa kolme neljästä ammattikorkeakouluopiskelijasta teki oman alan töitä opintojen ohessa, kun taas yli-opisto-opiskelijoista kukaan ei tehnyt oman alan töitä opintojen ohessa.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka osa-aikatyössä käyvät opiskelijat kokevat työhyvinvoinnin ja sen merkityksen, kuinka se vaikuttaa opinnoissa edistymiseen ja millaisia vaikutuksia työnteolla on opiskelijan elämänlaatuun.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitä työssäkäyvien korkeakouluopiskelijoiden mielestä työhyvinvointiin kuuluu?
2. Millaisia kokemuksia opintojen aikana työssäkäyvillä opiskelijoilla on työhyvinvoinnista?
3. Millaisia vaikutuksia opiskelijoiden mielestä työhyvinvoinnilla on opinnoissa etenemiseen?

### 5.2 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, jolloin on otettava huomioon se, että todellisuutta ei voi mielivaltaisesti pirstoa osiin. Tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toistaan ja tällöin on mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita. Laadullisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152.)

Laadullisessa tutkimuksessa tyypillisiä aineistonkeruun muotoja ovat haastattelu ja havainnointi. Tässä tutkimuksessa on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelun etuna on sen joustavuus, joka antaa mahdollisuuden säädellä haastattelun kulkua tilanteen ja vastaajan vaatimalla tavalla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 192). Kyseessä on eräänlainen keskustelu, jossa tutkija pyrkii saamaan selville haastateltavalta häntä kiinnostavat asiat ja ne, jotka kuuluvat tutkimuksen aihepiiriin (Eskola & Vastamäki 2010, 26 - 27). Tässä tutkimuksessa haastattelu oli helpoin tapa saada selville vastaajien kokemuksia tutkittavasta aiheesta.

Haastattelussa joustavuutta luo se, että kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä, jonka tutkija kokee aiheelliseksi (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tässä tutkimuksessa kysymysten järjestyks muovautui haastateltavien kohdalla eri tavoin riippuen siitä, kuinka he vastasivat edelliseen kysymykseen. Tuomen & Sarajärven (2018) mukaan haastattelun etuna on se, kun haastatteluluvasta sovitaan henkilökohtaisesti, tutkittavat harvoin kieltäytyvät haastattelusta tai aineistonsa käytöstä. Haastatteluun voidaan valita myös henkilöt, joilla on kokemusta tutkitavasta ilmiöstä tai tietoa aiheesta. Toisaalta haastattelu on kallis ja aikaa vievä, jolloin sähköpostihaastattelu on edullinen vaihtoehto. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tässä tutkimuksessa haastattelu oli helpompi tehdä kasvotusten, jotta tutkija sai selville kaikki tarvittavan tutkittavasta aiheesta.

Tässä tutkimuksessa kohteena oli ihminen ja hänen kokemuksensa, merkitykset ja yhteisöllisyys, jolloin tämä tutkimus sivuuttaa fenomenologishermeuttista lähestymistapaa. Fenomenologisen tutkimuksen kohde voidaan tarkentaa kokemukseen, mutta jokaisella ihmisellä on yksilöllinen ymmärrys maailmasta, jolloin kokemus muotoutuu omien merkitysten mukaan. Tällöin tutkimuksen kohteiksi ilmentyvät inhimillisen kokemuksen merkitykset. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoitteena on käsitteellistää tutkittava ilmiö eli kokemuksen merkitys. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

### **5.3 Aineiston hankinta**

Tutkittavat löytyivät tutkijan entisen työpaikan kautta sekä muualta hänen lähipiiristensä. He työskentelivät kaikki ravintola-alalla, joko ruokaravintoloissa tai anniskeluravintoloissa. Tutkittavat ovat työskennelleet alalla noin 1-5 vuotta joko rivityöntekijänä tai esimiesasemassa. Tarkoituksena oli kerätä korkeakouluopiskelijoita eri opiskelualoilta, joilla on vähintään vuoden kokemus ravintola-alalta. Tutkimuksen rajauksen syynä oli tutkijan oma kokemus opintojen ohella työskentelystä. Tämän rajauksen takia täytyy tulokset ottaa huomioon vain alakohtaisina. Haastatteluja tehtiin yhteensä kahdeksan, ja heistä puolet opiskelivat

ravintola-alalla tai ravintola-alalle suuntaavaa koulutusala. Haastateltavilta kysyttiin lupa kirjallisesti (LIITE 1) sekä annettiin tietosuojalauseke (LIITE 2), jossa tuli ilmi tutkimuksen tarkoitus, nimi, tutkimuksen tekijä sekä aineiston säilytyskäytännöt.

Tämä tutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, johon osallistuivat osa-aikatyössä käyvät korkeakouluopiskelijat. Teemahaastattelussa teema-alueet on etukäteen määrätty, mutta menetelmästä puuttuu kuitenkin haastattelulle tyypillinen tarkka muoto ja järjestys (Eskola & Vastamäki 2010, 28 - 29). Haastattelusta saatiin johdonmukainen ja haastattelun aikana pystyi tarvittaessa kysymään tarkentavia kysymyksiä. Kuitenkin kokemuksista puhuttaessa haastattelukysymysten täytyy antaa paljon tilaa ajattelulle ja niiden kokemusten nostamiselle.

Haastattelukysymykset operationalisoitiin työhyvinvointitutkimuksissa käytettyjen kysymysten (mm. Lehtiniemi 2018; Jalkanen, 2017.) pohjalta. Haastattelurunko (LIITE 3) käytiin läpi kanssaopiskelijoiden ja ohjaajan kanssa, jotta rungosta saataisiin tutkimuskysymyksiä vastaava. Ennen varsinaisia haastatteluja kysymyksiä testattiin niin, että siihen vastasi yksi työssäkäyvä korkeakouluopiskelija, joka ei ole tässä tutkimuksessa mukana.

Haastattelut sovittiin sähköpostin ja Facebook-keskustelujen välityksellä. Haastattelut pidettiin kahden kesken kokoustiloissa yliopistolla tai muussa sovittuun hiljaisessa tilassa. Tilat oli varmistettu niin, ettei häiriötekijöitä synny haastattelun aikana. Haastatteluja tehdessä hyödynnettiin Audacity-tallennusohjelmaa ja kirjoitettuja muistiinpanoja. Parilla kerralla haastattelun jälkeen tallennusohjelma poisti haastattelut, jolloin haastateltavat saivat kirjallisesti täydentää vastauksiaan sähköpostin kautta. Haastattelut kestivät noin 30-45 minuuttia. Aineistoja säilytettiin lukitulla muistitikulla ja äänitteet poistettiin litteroinnin jälkeen.

## 5.4 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen analyysi voidaan jaotella kahteen ryhmään. Toiselle ryhmälle tyypillistä on se, että sitä ohjaa jokin tietty teoreettinen tai epistemologinen asemointi kuten esimerkiksi fenomenologinen tai fenomenologishermeuttinen analyysi. Toiseen ryhmään kuuluvat ne, joita ei ohjaa mikään epistemologia tai teoria, mutta niihin voidaan soveltaa monenlaisia epistemologisia tai teoreettisia lähtökohtia. Sisällönanalyysi kuuluu tähän jälkimmäiseen ryhmään. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä (Tuomi & Sarajärvi 2018). Vaikka fenomenologishermeuttisessa lähestymistavassa on oma analyysimenetelmänsä, koin sisällönanalyysin paremmaksi menetelmäksi laadukkaampien tulosten saamiseksi. Analyysin tarkoituksena oli löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin ja nostaa esille vastaajilta saadut työhyvinvoinnin kokemukset sekä niiden vaikutus opintoihin. Esille nousi myös paljon muita teemoja, mutta niistä puhutaan lisää pohdinnan jatkotutkimuskappaleessa.

Analyysi tehtiin aineistolähtöisen analyysin mukaan, jolla pyritään luomaan aineistosta teoreettinen kokonaisuus. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen ja tehtävänasettelun mukaisesti aineistosta. Analyysin ongelmia pyrittiin ratkaisemaan teoriaohjaavalla analyysillä, jossa teoria on apuna, mutta analyysi ei suoraan pohjaudu siihen. Teoriaohjaavuudessa aikaisempi tieto ohjaa ja auttaa aineistoa analysoidessa, jonka myötä teoriaa ei testata vaan avataan uusia ajatusuria. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Miles & Huberman (1994, 235) kuvaavat aineistolähtöisen laadullisen analyysin kolmivaiheiseksi prosessiksi. Prosessissa aineisto ensin redusoidaan eli pelkistetään, sen jälkeen klusteroidaan eli ryhmitellään ja lopuksi abstrahoidaan eli luodaan teoreettiset käsitteet Pelkistämässä analysoitu data voi olla esimerkiksi auki kirjoitettu haastattelu eli litteraatti. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tässä tutkimuksessa litteraattiin lisättiin mukaan haastatelluilta saadut sähköpostivastaukset.

Pelkistämässä aineistosta karsitaan kaikki epäolennainen pois ja keskitytään niihin ilmauksiin, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tässä tutkimuksessa karsittiin pois taustatekijöistä muut paitsi koulutus sekä organisaatioiden tyylit, joissa haastateltavat työskentelivät. Esimerkiksi tutkimuskysymyksessä ”mitä tutkittavien mielestä työhyvinvointiin kuuluu” nostettiin esimerkiksi ”- -meidän työporukka on semmoinen, mistä ei haluaisi luopua”, joka kuvaa työyhteisön roolia. Huomiota kiinnitettiin ilmauksiin, jotka viittasivat työhyvinvointiin, kuten esimerkiksi ”palautteen anto”, ”työkaverit”, ”työssä viihtyminen” (taulukko 1). Datasta etsitään kaikki tutkimustehtävää kuvaavat ilmaukset sekä niitä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain, joka antaa pohjan klusteroinnille. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

TAULUKKO 1. Esimerkit aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
”- -meidän työporukka on semmoinen, mistä ei haluaisi luopua”	Työkavereiden rooli
”meillä on joka viikko palavereita ja lähetetään kuukausittain työhyvinvointikysely...”	Palautteen anto
”työvuorot saa hyvin sumplittua”	Työnantajan rooli

Klusteroinnissa eli ryhmittelyssä aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroja kuvaavia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistellään eri luokiksi, joista muodostuvat alaluokat. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tässä tutkimuksessa pelkistetyt ilmaukset viittasivat muun muassa vuorotyöhön, työergonomiaan sekä työilmapiiriin (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston ryhmittelystä eli klusteroinnista

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Työkavereiden rooli	Työilmapiiri
Palautteen anto	Organisaation avoimuus
Työnantajan rooli	Organisaation joustavuus
Työvuorojen pituus ja kuormittavuus	Työn luonne
Yövuorot	Vuorotyö
Vuorojen määrä viikossa	Työn ja opintojen suhde



Aineiston klusteroinnin jälkeen seuraa aineiston abstrahointi. Abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja tämän tiedon perusteella luodaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tässä tutkimuksessa aineistosta nousseet työhyvinvointikokemukset tyypiteltiin kolmeen kategoriaan: positiivisiin, negatiivisiin ja muihin kokemuksiin. Alla olevassa taulukossa on nostettu esimerkki aineiston abstrahoinnista, miten pääluokka ”positiiviset kokemukset” syntyi. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tyypittelyssä aineisto ryhmitellään tietyiksi tyypeiksi, jolloin tiettyjen teemojen sisältä etsitään näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostetaan näistä eräänlainen yleistys eli tyyppiesimerkki.

TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston käsitteellistämisestä eli abstrahoinnista.

<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Pääluokka</b>
Työilmapiiri Organisaation avoimuus Organisaation joustavuus	Työyhteisön merkitys	Positiiviset kokemukset
Työn luonne Vuorotyö Työn ja opintojen suhde	Työn aikatauluttaminen	Negatiiviset kokemukset

## 6 TULOKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnin ja opintojen suhteesta. Tutkimuskysymyksiä olivat:

1. Mitä työssäkäyvien korkeakouluopiskelijoiden mielestä työhyvinvointiin kuuluu?
2. Millaisia kokemuksia opintojen aikana työssäkäyvillä opiskelijoilla on työhyvinvoinnista?
3. Millaisia vaikutuksia opiskelijoiden mielestä työhyvinvoinnilla on opintoihin?

Tämän lisäksi haastatteluissa tuli ilmi se, kenen vastuulla työhyvinvointi on, miten opintojen ja muiden elämän osa-alueiden aikataulut vaikuttavat myös opiskelijan kokemaan työhyvinvointiin sekä millä tavalla työhyvinvointia ylläpidetään organisaatiossa. Tutkittavat olivat kokeneet monenlaisia työhyvinvoinnin kokemuksia. Seuraavassa vastataan ylläoleviin tutkimuskysymyksiin.

### 6.1 Työssäkäyvien korkeakouluopiskelijoiden ajatuksia työhyvinvoinnista

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys oli selvittää mitä tutkittavien mielestä työhyvinvointiin kuuluu. Aineistossa esiin nousseet vastaukset voitiin liittää Rauramon (2004, 40) työhyvinvoinnin portaat - malliin, koska vastaukset liittyivät eri portaisiin. Seuraavaksi tarkastelen portaissa olevien tarpeiden muodostumista vastauksien avulla. Sitaattien muodossa olevilla alku-peräisilmauksilla on tarkoitus kuvata induktiivisen päättelyn logiikkaa ja tulosten avoimuutta.

Ensimmäinen porras viittaa *fysiologisiin tarpeisiin*, kuten ravintoon, liikuntaan ja terveyteen (Rauramo 2008, 40). Tutkittavat nostivat esille oman terveyden ylläpidon vapaa-ajalla ja terveydentilan vaikutuksen työhön.

” –katot omaa hyvinvointias ja et sä et lähe nyt sillee et mul on 39 astetta kuumetta, mut mä meen tässä pyöritteen parit lihapullat buffapöytään. Niin ehkä siinä kohtaa pitäis olla et ei.”

” –että mä pyrin niinku miettimään omaa jaksamista suhteessa siihen työn määrään.”

”Mun työhyvinvointiin vaikuttaa – että mimmonen se hyvinvointi työajan ulkopuolella on, esimerkiksi just terveydentila, sosiaaliset suhteet ja just koulu ja opiskelujutut.”

Muita esille tulleita fysiologisiin tarpeisiin liitettyjä asioita, jotka koettiin liittyvän työhyvinvointiin, olivat hyvän ravinnon saanti sekä liikunta.

” –mä syön paljon kevyemmin, en syö mitään ruokaa mikä saattas sekottaa mun mahaa - - työillan alussa tai siinä työillan päivänä lähtisin vaikka pihalla käymään niin vähän virkistyy siinä ennen.”

” –tykkään urheilla kauheasti, että kaiken maailman monipuolista liikuntaa...”

” –jos tiedän et on vuoro niin en oo aamuun asti ryyppäämässä, koitan liikkua säännöllisesti...”

”Vietän aikaa ystävien kanssa ja urheilen paljon.”

Rauramon (2004, 40) työhyvinvoinnin portaat -mallissa toisella askelmalla on *turvallisuuden tarve*. Työhyvinvoinnin näkökulmasta siihen kuuluu muun muassa työympäristö, työyhteisö ja ergonomia. Melkein kaikkien tutkittavien vastauksista esille nousi työyhteisön ja -ympäristön merkitys. Muutamat nostivat esille myös työn ergonomian vaikutuksen.

”Työilmapiiri, se että on mukava porukka, se et pystyy keskustelemaan asioita ylipäättänsäkki - - on justiinsa sopivat työvaatteet, varsinki itselle sopivat työvaatteet ja tota se että on optimoitu työpiste.”

”Ei sitä työtä jaksais tehdä, jos ois huono työilmapiiri”

”- -meidän työergonomiasta pidetään tosi paljon huolta, meillä joku säännöllisesti käy aina kattomassa, että työolosuhteet on just semmoset mitkä pitää olla...”

Kolmannella portaalla työhyvinvoinnin portaat -mallissa on rakkauden ja kuuluvuuden tarpeet eli *liittymisen tarve*. Tähän portaaseen kuuluvat muun muassa ryhmät, tiimit, johtaminen ja esihenkilötyö (Rauramo 2004, 40). Tutkittavien

vastauksissa nousi esille esimiehen rooli ja työkaverit, jotka voidaan liittää tähän portaaseen.

” - - meidän työporukka on semmoinen, mistä ei haluaisi luopua.”

” - - joo ja just sillä tavalla että voi tarvittaessa, jos tulee ongelmia tai jos tulee jotain palautetta niin voi ilmasta ne siellä työpaikalla ilman että tarvii lähteä sieltä sillee et okei nyt tulee kirveestä päähän. ”

” Tunne siitä, että saa apua jos tarvii.”

” Työpaikan joustavuus ja uudet työntekijät auttaneet siinä, ettei tarvitse tehdä kaikkia vuoroja yhtä aikaa.”

Neljännelle portaalle kuuluu Rauramon mukaan (2004, 40) *arvostuksen tarve* eli arvostus itseään ja muita kohtaan. Tähän portaalle kuuluvat muun muassa työpaikan arvot, kulttuuri, palkitseminen, palautteet ja kehityskeskustelut. Tutkittavien vastauksista nousseina esimerkkeinä olivat eniten palkitseminen sekä kehityskeskusteluiden tärkeys.

” Meillä on tosi hyvin, että muistetaan kaikkia työntekijöitä, et jos on synttärit saa lahjan ja miestenpäivänä kaikki miehet saa lahjan ja meillä on virkkareita ja vuosijuhlia ja kaikkee tommosta.”

” Järjestetään kehityskeskusteluja, joissa arvioidaan omaa työskentelyä - -kesäisin järjestetään yhteinen kesätapahtuma ja talvisin pikkujoulut...”

Viidennellä portaalla tarpeena on *itsensä toteuttamisen tarve*. Tämä porras ei toteudu, mikäli alemmat portaat eivät toteudu. Porras sisältää muun muassa oppimisen ja osaamisen hallintaa, urakehitystä ja suunnittelua sekä luovuutta. (Rauramo 2004, 40.) Vastaajien keskuudesta, tämän portaan teemoja nousi vain kahdella haastateltavista, ja muilla ne liittyivät käynnissä oleviin opintoihin. Esimerkiksi:

” Yleinen ymmärrys työelämästä ja työyhteisön toiminnasta on ollut hyödyllistä myös opinnoissa, sillä siellä mietitään paljon muun muassa työelämää ja ammatillista identiteettiä.”

” - - kun on oma ala kyseessä niin voi ottaa koppia joillekki kurseille tai hiffaa jotkut asiat ehkä paremmin kuin muut...”

” - - meillä tosi hyvin pääsee seurailemaan johdonkin hommia, rekrytointiprosesseihin pääsee osallistumaan ja mua kiinnostaa just semmoset työt sitte...”

## 6.2 Positiiviset kokemukset työhyvinvoinnista

Seuraavassa kolmessa luvussa vastataan toiseen tutkimuskysymykseen eli ”Milaisia kokemuksia opintojen aikana työssäkäyvillä opiskelijoilla on työhyvinvoinnista?” Kokemukset on jaoteltu positiivisiin, negatiivisiin ja muihin kokemuksiin. Jokaisen luvun alussa on taulukoitu eniten esille nousseet kokemukset. Taulukossa 4 kiteytettiin aineistosta nousseet positiiviset kokemukset sekä asiat ja niistä muovailut pääluokat.

TAULUKKO 4. Positiiviset kokemukset työhyvinvoinnista

Positiiviset kokemukset	Pääluokka
- Hyvä työilmapiiri - Työkaverit - Hyvä kohtelu	Työyhteisön rooli
- Työergonomia - Työvarusteet	Työergonomia
- Kehityskeskustelut - Mahdollisuus palautteen antamiseen ja saamiseen - Avoin ilmapiiri - Palaverit ja työhyvinvointikyselyt - Joustavuus	Organisaation ilmapiiri
- Taloudellinen hyöty - Mielenkiinto työtä kohtaan - Virkistystoiminta - Palkitseminen	Työstä saatu hyöty

Tässä tutkimuksessa kaikilla vastaajilla työhyvinvointiin vaikutti työyhteisö ja sen sisältämät vuorovaikutussuhteet. Tutkittavien mukaan työkaverit auttoivat jaksamaan vaikeimmatkin vuorot sekä oli useimmalle iso tekijä organisaation joustavuudessa, esimerkiksi vuorojen vaihtojen kannalta. Työkavereiden kanssa viihdyttiin jopa vapaa-ajalla sekä työpaikalla käytiin asiakkaan roolissa tervehtimässä kavereita. Kahdelle vastaajista työkaverit olivat yksi tärkeimmistä syistä myös siihen, miksei töistä jääty pois, heti taloudellisen hyödyn jälkeen.

”- - saa näitä sosiaalisia kontaktejaki et jos on tylsä päivä niin voi mennä työpaikalle vaan hengaamaan...”

Hyvä työilmapiiri sisältää paljon edellä mainittuja asioita, mutta hyvään työilmapiiriin liitettiin myös organisaation kokonaisilmapiiri. Vastauksissa nousi esille asioita, kuten avoin ilmapiiri, suvaitsevaisuus, palautteen annon mahdollisuus ja se, että työpaikalla ei syrjitä. Kaikki vastaajat kokivat pystyvänsä antamaan palautetta tai kehitysehdotuksia esihenkilöille, mutta vain kolme koki asioiden muuttuneen palautteenannon jälkeen. Asiat, jotka muuttuivat konkreettisesti, liittyivät usein työvarustukseen ja työergonomiaan, mutta muut työilmapiiriin liittyvät asiat koettiin usein jäävän vain kuunteluasteelle tai työntekijöiden keskuuteen. Muutamissa vastauksissa tärkeäksi koettiin myös kehityskeskustelut, joissa sai palautetta omasta työnteosta sekä pystyi antamaan palautetta myös organisaatiolle. Vain yhdessä vastauksessa tuli ilmi se, että työntekijöitä osallistetaan esimerkiksi ruokalistamuutoksiin tai muuten organisaation toiminnan kehittämiseen viikoittaisilla palavereilla.

”Organisaatiossa panostetaan työhyvinvointiin kehityskeskusteluilla...”

”- - meil on joka viikko palavereja ja - meille sanottiin heti ku aloitettiin et jos on jotain kehitysideoita niin kuunnellaan ja etenkin keittiön puolella jos on ideaa uudesta burgerista niin saa tehdä esim. et me kaikki niinku työntekijät suunniteltiin tossa kesällä baarilista...”

Taloudellinen hyöty nousi kuudella vastaajalla ensisijaisesti esille siihen, miksi töitä tehdään. Kahdelle ravintola-ala oli elämäntapa-ammatti tai muuten vahva kiinnostuksen kohde. Pelkästään taloudellisten syiden takia työtä tekeviä ja ilman hyötylinkitystä esimerkiksi opintoihin oli tutkittavien joukossa kaksi. Heidän vastauksistaan nousikin enemmän esille se, kuinka työ voi olla stressitekijä opintojen ohessa. Neljälle muulle taloudellinen hyöty nousi ensimmäisenä ajatuksena, mutta muista vastauksista tuli esille myös työnteon hyöty opintoihin tai muun elämän osa-alueisiin.

”Se on elämäntapa. Tuota ei enää voi tehdä rahan takii vaan toi on enemmän mulle se oma elämäntapa. Se on hauskaa ja saa välillä kettuilla asiakkaille.”

”- - vie aikaa, hyvin paljon vapaa- aikaa ja sitten jos rehellisiä ollaan niin on se aika semmonen iso stressitekijä - mutta antaahan se sitte sitä taloudellista hyötyä.”

Haastatteluissa kaikilla vastaajilla nousi esiin työhyvinvoinnin kehittämiseen organisaation näkökulmasta virkistyspäivät sekä palkitseminen positiivisina kokemuksina. Virkistyspäivät sisälsivät liikuntaa ja rentoutumista sekä erilaisia juhlia, vuosijuhlista pikkujouluihin. Näissä tapahtumissa pääsi tutustumaan työkavereihin sekä esihenkilöihin rennommin kuin työpaikalla. Kahdessa vastauksessa esille nostettiin palkitseminen hienosta työsuorituksesta muunkin kuin palkan muodossa ja muistamiset esimerkiksi syntymäpäivinä ja miesten-/naistenpäivänä.

” - - meillä on just sillai, että tommosia liikkumispäiviä, joissa liikutaan porukalla. Sitten meillä on keväällä noi kevätpäivät, virkistyspäivät. Sitten vähän rentoudutaan ja hoidetaan henkistä puolta.”

### 6.3 Negatiiviset kokemukset työhyvinvoinnista

Tässä luvussa käsitellään tutkittavien negatiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista, jotka nousivat aineistosta esille. Taulukossa 5 on nostettu tutkittavilta tulleet negatiiviset kokemukset ja niistä muovailut pääluokat.

TAULUKKO 5. Negatiiviset kokemukset työhyvinvoinnista

Negatiiviset kokemukset	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikaatio ja omien tunteiden ilmaisemisen haastavaa johdolle</li> <li>- Palautteeseen vastaaminen ylimmältä johdolta vaikeaa</li> <li>- Ihmissuhdekonfliktit</li> </ul>	Vuorovaikutus
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liian pitkät työvuorot ja kolmivuorotyö</li> <li>- Kuormittava työ</li> <li>- Joustamattomuus</li> </ul>	Vuorotyö
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perusasioiden huono laatu, esim. työvälineet, -vaatteet ja -tasot</li> <li>- Huono työhyvinvointi vaikuttaa negatiivisesti jaksamiseen</li> <li>- Stressaavaa</li> </ul>	Perusasioiden kunnossapito

Noin puolella vastaajista vahvimpana kokemuksena oli tunne siitä, että kaikki palaute ei saavuta ylintä johtoa sekä vuorotyön vaikutus. Erityisesti vuorotyössä yövuoroja tekevät tutkittavat nostivat esille palautumisen vaikeuden.

Viikonlopun yövuorot vaikuttivat vielä arkenakin. Palautteen antaminen itsessään ei tuottanut vaikeuksia, mutta tutkittavien mukaan ne eivät aina päätyneet ylimmälle johdolle asti, jolloin koettiin tunnetta, että asioiden eteen ei tehdä mitään. Vastauksissa nousi myös se, että työpaikalla ei välttämättä uskalleta sanoa tuntemuksistaan ja työilmapiiri koettiin suljetuksi, jolloin saattoi muodostua ihmissuhteiden välisiä konflikteja.

” - - yövuorojen aiheuttama väsymys ja unirytmien sekoittuminen haittaavat toisinaan opiskelua.”

”No jos ihan rehellisiä ollaan niin en, ei, en koe, että mua kuunneltais. Niinku ainakaan, tai sillee et siihen konkreettisesti reagoitas. Ehkä näennäisesti kuullaan.”

Tutkittavat, jotka tekivät töitä vain taloudellisen hyödyn takia, kertoivat työn olevan stressaavaa. Heidän vastauksissaan nousi esille se, kuinka vaikeaa on, mikäli organisaatiossa ei voida vaihtaa vuoroja tai ollaan muuten joustamattomia tuntimäärien tai opintojen suhteen. Heiltä tuli myös ilmi se, että vaikka vuoroja olisi vain viikonloppuisin pari, tulee heidän suunnitella muukin viikko sen mukaan, jotta ehtivät tekemään kaiken.

” - - et nyt mun pitää ennakoida tosi monta asiaa, koska mulla on vaikka viikonloppuna kokonaan töitä.”

Vastaajilla, jotka kokivat saavansa muutakin hyötyä työnteosta kuin taloudellista, negatiivisiin kokemuksiin nousi perustarpeiden, kuten työergonomian ja työvarusteiden kunto. Heille tärkeää oli se, että työvarusteet ja töissä tarvittavat välineet olivat kunnossa. Kerrottaessa näistä asioista eteenpäin osa vastaajista koki asioiden hoituvan nopeammin ja uudet työvälineet saatiin nopeallakin aikataululla. Osa vastaajista kokivat sen taas toisaalta niin, että heidän toiveitaan ei kuultu tai asioille tehtiin vasta silloin jotain, kun ylemmässä asemassa oleva niistä mainitsi.

” - - voi mennä sanoon et tiäks nää mitat on aivan perseestä, oot sä miettiny uusien mittien hankkimista? - - ja sit tulee seuraavaan vuoroon uudet mitat ja kysyy et onko nyt kauhean perseestä?”



## 6.4 Muut kokemukset työhyvinvoinnista

Tässä luvussa kerrotaan muista kokemuksista työhyvinvointiin. Nämä voivat olla joko negatiivisia tai positiivisia ja liittyvät usein organisaation toimintamalleihin sekä muihin kokemuksiin, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Muita esille nousseita kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen ylläpidosta oli muun muassa työnantajan ja esimiesten rooli. Taulukossa 6 on kiteytetty nämä muut kokemukset ja muotoiltu niistä pääluokat. Suurin osa vastaajista nostikin, että päävastuu työhyvinvoinnin ylläpidosta on esimiehillä ja/tai työnantajilla. Toisaalta esiin nostettiin myös oman työhyvinvoinnin ylläpito sekä oma positiivinen asenne töihin mentäessä. Vastauksissa nousikin esille se, että työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla.

TAULUKKO 6. Muut kokemukset työhyvinvoinnista

Muut kokemukset	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työnantajan ja esimiesten rooli tärkeä työhyvinvoinnin luomisessa</li> <li>- Vuorotyö ajoittain haasteellista</li> <li>- Sosiaaliset kontaktit</li> <li>- Lakisääteisiin asioihin perehtyminen ja niistä huolehtiminen, kuten TES</li> </ul>	Työnantajan rooli
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ymmärrys työelämästä ja työyhteisön toiminnasta</li> <li>- Oma positiivinen asenne tärkeää</li> <li>- Oman työpanoksen antaminen</li> <li>- Hyvinvointi työajan ulkopuolella</li> <li>- Koulun ja työn yhdistäminen oleellista ja työpaikkariippuvaista</li> </ul>	Työntekijän rooli

Kaikista vastauksista nousi esille työhyvinvoinnin vaikutus työssä jaksamiseen. Mikäli työhyvinvointi oli huono, ei töihin meno motivoinut tai ainakaan työssä ei jaksettu niin paljon. Työssä jaksamiseen vaikuttivat myös muun elämän

stressitekijät. Mikäli koulussa tai kotona oli huolia, koettiin töissä olo raskaammaksi. Näissä tilanteissa työpaikan joustavuus oli isossa roolissa hyvinvoinnin kannalta.

Kaksi vastaajaa nosti esille sen, että on todella työnantajariippuvaista, miten opintojen ohessa työskenteleviä kohdellaan. Tärkeää oli, että työnantajalla oli ymmärrys siitä, että koulu on myös työtä. Lisäksi työhyvinvointiin panostaminen vaikutti siihen, että lähdettiinkö edes opiskelemaan töissä ollessaan. Yhdessä vastauksessa nousi esille työnantajan vastuu lakisääteisistä asioista ja siitä, että työnantaja toimii työehtosopimuksien (TES) mukaan ja tuntee valtakunnan lait ja säädökset. Tutkittava koki tämän kuuluvan työhyvinvoinnin määritelmään.

Kaikki tutkittavat nostivat esille myös oman roolin työhyvinvoinnin ylläpidossa. Töihin mentiin positiivisella asenteella eikä sairaana sekä vapaa-ajalla pidettiin huolta omasta hyvinvoinnista syömällä terveellisesti ja liikkumalla. Vastuu koettiin olevan sekä työnantajalla, että työntekijällä.

## **6.5 Työhyvinvoinnin kokemusten vaikutus opintoihin**

Tutkittavilta selvitettiin haastattelujen kautta myös sitä, miten nämä työhyvinvoinnin kokemukset vaikuttavat heidän mielestään opintoihin ja niissä etenemiseen. Suurin osa vastaajista sanoi työnteon hidastaneen opinnoissa etenemistä. Samalla he myös nostivat esille sen, että vaikutus voi johtua muustakin kuin vain työnteosta, kuten esimerkiksi luottamustoimista tai muusta vapaa-ajasta. Seuraavissa alaluvuissa on jaoteltu positiivisten, negatiivisten ja muiden kokemusten vaikutukset opintoihin, jotka vastaavat kolmanteen tutkimuskysymyksen.

### **6.5.1 Positiivisten kokemusten vaikutus opintoihin**

Tässä alaluvussa kerrotaan positiivisten työhyvinvointikokemusten vaikutuksista opintoihin. Taulukossa 7 on nostettu esille positiivisten kokemusten vaikutus opintoihin tutkittavien vastausten perusteella. Taulukon jälkeen näitä vaikutuksia avataan enemmän.

TAULUKKO 7. Positiivisten kokemusten vaikutus opintoihin

Positiivisten kokemusten pääluokat	Vaikutus opintoihin
Työyhteisön rooli Työergonomia	- Hyvä työpäivä auttaa jaksamaan tekemään opintoja - Motivaatio opintoja kohtaan
Organisaation ilmapiiri	- Koulu- ja työpäivien erillään pitäminen
Työstä saatu hyöty	- Vähemmän stressiä - Ymmärrys työelämästä opintoihin

Kaikilla tutkittavilla esiin nousi työhyvinvoinnin vaikutus positiivisena opintoihin erityisesti silloin, kun työvuoro oli sujunut hyvin. Tutkittavat, jotka tekivät esimerkiksi aamu- tai päivävuoroa, kokivat jaksavansa tehdä opintoja vielä vuorojen jälkeen, mikäli vuorossa oli ollut hyvä ilmapiiri. Tutkittavat, jotka opiskelivat lähelle samaa alaa, kokivat töiden myös motivoivan opintoihin. He toivoivat mahdollisimman nopeaa valmistumista, jolloin pääsisi tekemään enemmän töitä.

Työhyvinvoinnin kokemuksista työpaikan joustavuus koettiin positiivisena vaikutuksena opintoihin. Tällöin opiskelijat pystyivät jakamaan viikoppäivänsä työ- ja koulupäiviin, jolloin aikatauluttaminen oli helpompaa. Työpäivinä ei välttämättä tarvinnut tehdä koulujuttuja ja päinvastoin. Tämä auttoi myös siihen, että stressiä ei tarvinnut kokea, koska työnantajan kanssa pystyi joustavasti muovaamaan työvuoroja. Taloudellinen hyöty oli myös yksi tekijä, jonka koettiin vähentävän stressiä ja erityisesti se, että työnteon hyöty koettiin suurempana kuin sen haitta.

Työnteossa opittiin myös paljon asioita, joita pystyi liittämään muihin elämän osa-alueisiin. Eniten vastauksissa esiin nousi paineensietokyvyn kehittyminen, pitkäjänteisyys ja asiakaspalvelu. Erityisesti pitkäjänteisyys ja paineensietokyky koettiin hyödylliseksi myös tulevissa oman alan tehtävissä. Asiakaspalvelutyön opit liitettiin ihmisten kanssa pärjäämiseen myös muualla. Lisäksi tulevaisuuden työelämätaitoihin erilaisissa ja -kokoisissa työympäristöissä työskentely koettiin hyödylliseksi.

### 6.5.2 Negatiivisten kokemusten vaikutus opintoihin

Tässä alaluvussa kerrotaan negatiivisten työhyvinvointikokemusten vaikutuksista opintoihin. Taulukossa 8 on nostettu negatiivisten kokemusten pääluokat ja niiden vaikutuksia opintoihin, jotka tutkittavat nostivat haastatteluissa. Taulukon jälkeen vaikutuksia avataan tarkemmin.

TAULUKKO 8. Negatiivisten kokemusten vaikutus opintoihin

Negatiivisten kokemusten pääluokat	Vaikutus opintoihin
Vuorovaikutus	- Kurssien järjestely työvuorojen mukaan
Vuorotyö	- Väsymys - Rytmien kääntö vuorotyössä
Perusasioiden kunnossapito	- Mahdolliset työtapaturmat

Vastauksista esiin nousi eniten vuorotyö ja työpaikan joustamattomuus negatiivisina kokemuksina opintoihin. Erityisesti vuorotyössä, jos tutkittava teki viikonloppuisin yövuoroja tai myöhää iltaa, vaikutus saattoi jatkua vielä arkenakin vaikeutena kääntää rytmiä. Työpaikan joustamattomuudesta esiin nousi tutkittavilta kokemukset, joissa työvuoroja oli laitettu luentojen päälle tai ei ymmärretty sitä, että koulu on opiskelijalle työtä. Tämän takia kurssien aloituksia piti siirtää, jolloin nämä suoritusten siirtymiset vaikuttivat mahdolliseen hidastumiseen.

Vastauksista esille nousi myös negatiivisena kokemuksena mahdolliset tapaturmat. Mikäli töissä oli sattunut tapaturma, esimerkiksi nostaessa, saattoi se vaikuttaa myös opintoihin ja opinnoissa etenemiseen. Vastauksista nousi esille myös henkinen hyvinvointi, jolloin konfliktitilanteet töissä saattoivat vaikuttaa arkielämään ja opintoihin muun muassa stressin muodossa.

### 6.5.3 Muiden työhyvinvoinnin kokemusten vaikutus opintoihin

Tässä alaluvussa tarkastellaan muiden työhyvinvointikokemusten vaikutusta opintoihin. Muista opintoihin vaikuttavista kokemuksista kerrotaan taulukossa 9, johon on listattu muiden kokemusten pääluokat sekä vaikutus opintoihin.

TAULUKKO 9. Muiden kokemusten vaikutus opintoihin

Muiden kokemusten pääluokat	Vaikutus opintoihin
Työnantajan rooli	- Opintojen harjoittelut ja töiden yhdistäminen - Työn stressitekijät
Työntekijän rooli	- Vapaa-ajan ja levon hyöty - Sosiaaliset kontaktit

Tutkittavien vastauksista nousi esiin koulun harjoittelun ja työn yhdistämisen vaikeus. Palkattomien harjoitteluiden ja työtuntien yhdistäminen koettiin usein kuormittavaksi. Näissä tilanteissa tehdään kahdessa paikassa töitä, jolloin vapaa-aikaan jää vähemmän ja palautuminen on heikompa. Tällöin muut opinnot eivät etene ja taloudellinen hyöty on pienempi. Työnantajalla ja lähiesihenkilöllä koettiin olevan iso rooli myös siihen, että harjoittelua yhtä aikaa tehdessä ei tarvinnut kokea syyllisyyttä vähemmistä työtunneista.

Tutkittavien vastauksista esiin nousi myös vapaa-ajan merkitys. Vapaa-aikana urheiltiin ja nähtiin kavereita, joka koettiin hyväksi myös opintojen suhteen. Vapaa-ajalla ei tarvinnut keskustella työ- tai opiskeluasioista, vaan voitiin tehdä asioita, joista itse nautti. Suurimmalle osalle vastaajista vapaa-aika sisälsi liikuntaa sekä perheen kanssa yhdessä oloa

## 7 POHDINTA

Tutkimuksen kohteena oli opintojen ohessa työssä käyvien korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnista sekä sen vaikutuksesta opintoihin. Tutkimustehtävänä oli saada selville, millä tavalla työhyvinvointi vaikuttaa opinnoissa etenemiseen vai vaikuttaako se ollenkaan. Tässä luvussa tehdään yhteenvetoa tutkimuksen tuloksista, tarkastellaan niitä yleisellä tasolla ja pohditaan, kuinka tutkimuskysymyksiin vastattiin. Sen jälkeen kerrotaan tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä. Loppuun on koottu lisäksi jatkotutkimusehdotukset

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työssäkäyvien korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksesta opintoihin. Työhyvinvointitutkimuksia tehdään nykyään yhä enemmän, koska on kiinnostuttu ihmisten työssä jaksamisesta. Kuitenkaan suoraan teemaa koskevaa tutkimusta ei ole tehty aikaisemmin. Tutkimus toisti osittain aiempien tutkimusten tuloksia. Samalla se toi myös uutta tietoa siitä, miten eri tavalla työhyvinvointi ja muut elämän osa-alueet vaikuttivat opinnoissa etenemiseen.

Maslow'n tarvehierarkiasta muovattu Rauramon (2004) "Työhyvinvoinnin portaat" - malli toimi tämän tutkimuksen pohjateorianana. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä etsittiin vastauksia siihen, millaisia ajatuksia tutkittavilla oli työhyvinvoinnista. Tutkittavien vastauksista pystyi erottamaan sen, millä tasolla kukin tutkittava oli mallissa. Kuitenkin kaikkien vastaukset summattuna, löytyi jokaiselle portaalle aineistosta vastaus (ks. luku 6.1.)

Ahon ym. (2012, 76) julkaisussa nostettiin esille se, että opintojen aikana työskentely omalla alalla vaikutti positiivisesti työnsaantiin valmistumisen jälkeen. Tässä tutkimuksessa huomattiin positiivisempia työhyvinvoinnin kokemuksia heillä, jotka opiskelivat samantyylistä alaa kuin missä he olivat töissä.

Vastauksista esille nousi myös se, että ravintola-alaa opiskelevat saivat opintoihinsa enemmän sisältöä töissä ollessaan. Näillä opiskelijoilla opinnot liitettiin enemmän töiden oheen, kun taas muut tutkittavat liittivät työt opintojen oheen.

Viuhkon (2005) mukaan keskeisimpiä motiiveja työnteolle olivat taloudelliset syyt. Tässäkin tutkimuksessa monella tutkittavalla aihe nousi esille. Tässä tutkimuksessa he, jotka tekivät töitä puhtaasti taloudellisista syistä, kokivat enemmän negatiivisia kokemuksia tai ainakin uskalsivat sanoittaa niitä. Viuhkon (2006, 59) tutkimuksen mukaan yhdelle opiskelijalle työnteko voi olla mielekästä, kun taas toisen mielestä työ voi olla hankala järjestää ajallisesti tai tuntuu pakolta. Tämä tutkimus nosti osittain esille samoja piirteitä. Tutkittavien vastauksista ei suoraan noussut pakon käsite, mutta haastattelutilanteessa tutkittavan olemus kertoi töiden olevan vain velvollisuus.

Tutkittavat kokivat työt välillä stressaavina joutuessaan miettimään viikon aikataulujaan. Tähän vaikutti se, oliko viikonloppuna tai viikon aikana töitä. Suurin osa vastaajista erotti työ- ja opiskelupäivät. Joissain tapauksissa opintoja tehtiin samana päivänä, mikäli työvuoro oli sujunut hyvin. Lisäksi vastauksista nousi esille organisaation joustavuuden merkitys siinä, että ymmärretään opiskelun olevan päätoiminen työ opiskelijalle. Tämän tutkimuksen teoriassa nostettiin esille se, kuinka paljon kokopäiväinen opiskelija käyttää opintoihin aikaan toisin kuin opintojen ohessa työssäkäyvä. (ks. Potila ym. 2017). Jos organisaatio asetti vuoroja luentojen päälle tai työympäristö ei pystynyt joustamaan opintojen suhteen, joutuivat tutkittavat siirtämään kurssejaan ja venyttämään opintojaan.

Tuloksista esille nousi selkeästi, että tutkittavat kokivat töillä olevan vaikutusta opintoihin hidastavana tekijänä. Sama tulos tuli esille Saarenmaan ym. (2010, 50-51) Opiskelijatutkimuksessa. Siinä nostettiin esille kuitenkin myös se, että hidastavia tekijöitä oli työnteon lisäksi muu elämäntilanne ja henkilökohtaiset syyt. Sama tuli Viuhkon (2006, 46) tutkimuksessa esille, että myös tutkittavat, jotka eivät käyneet töissä opintojen ohessa kokivat edenneensä opinnoissa hitaammin. Syy ei siis pelkästään ole työnteossa. Tässäkin tutkimuksessa esille nousi muutama vastaus siitä, kuinka vapaa aika tai muut tehtävät, esimerkiksi luottamustoimet vaikuttavat hidasteena.

Saarenmaan ym. (2010, 67) tutkimuksessa yksi isoimmista opintojen etenemistä hidastavista tekijöistä oli stressi. Tässäkin tutkimuksessa vastaajilta nousi esiin työ stressitekijänä, erityisesti silloin, jos tutkittavalla oli paljon aikataulutettavia asioita. Työhön liittyvää stressiä tutkittavat saivat helpotettua yleensä organisaation joustavuudella tai työyhteisön avulla vähentämällä tunteja tai vaihtamalla vuoroja.

Työyhteisö ja työkaverit nousivat vastauksissa esiin kaikilla positiivisena kokemuksena. Talouselämä (2018) nosti artikkelissaan esille sen, kuinka tärkeässä roolissa työkaverit ovat ja kuinka heidän käytöksensä suojaa jopa uupumiselta. Mankan & Mankan (2016, 132) mukaan yhteisöllisyys ja vuorovaikutus yhteisön jäsenten välillä kasvattaa sosiaalista pääomaa, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa ja on sen voimavara. Suurimmalle osalle tutkittavista tässä tutkimuksessa työkaverit olivatkin suurin syy töissä viihtymiseen.

Vuorotyöllä ja erityisesti yövuoroilla koettiin olevan suuri vaikutus arjen toimintaan. Jos tutkittava teki yövuoroja, koettiin rytmin vaihdoksen olevan hankalaa vielä päiviäkin yövuorojen jälkeen. Partinen (2012) on nostanut lääketieteelliset vaikutukset yövuoroista sekä koonnut neuvoja siitä, miten vuorotyötä pitäisi rytmittää. Yleisimpinä haittoina olivat juuri väsymys ja nukahtamisvaikeudet (Partinen 2012).

Tutkimuksen mielenkiintoisin huomio oli kuitenkin se, että vain yksi vastaajista nosti esille työehtosopimuksen ja lainsäädännölliset asiat. Työehtosopimus on työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajalle se sopimus, jonka määräyksiä on vähintään noudatettava (Finlex, 2001). Nämä asiat ovat ensisijaisessa roolissa työntekijän näkökulmasta, mutta tämän tutkimuksen kokemuksissa nostettiin enemmän työympäristöön liittyviä asioita.

Tässä tutkimuksessa enemmän esille nousi kuitenkin positiivisia kokemuksia kuin negatiivisia. Tutkittavat kertoivat mielellään asioista, jotka toimivat työympäristössä. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet työntekijöihin (ks. Lehtinen 2018, Mäenpää 2005, Viuhko 2006.), mutta tässä tutkimuksessa oli mielenkiintoista havaita myös ne asiat, jotka organisaatioissa jo toimivat. Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ollut etsiä pelkästään negatiivisia kokemuksia vaan



myös positiivisia. Positiivisissa kokemuksissa oli hienoa nähdä jo se, kuinka tutkittavat huomasivat organisaatioiden kehitystä ja eroja aiempiin heidän kokemuksiinsa.

Kokonaisuudessaan tämän tutkimuksen tavoitteet täyttyivät ja tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa käytännössä. Tuloksien hyödynnettävyys on mainittu luvussa 7.2.

## 7.2 Tutkimuksen hyödyntäminen

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää ravintola-alan organisaatioissa tai oppilaitoksissa. Organisaatioille tästä tutkimuksesta saadaan paljon lisätietoa siitä, kuinka positiiviset työhyvinvoinnin kokemukset vaikuttavat työssäjaksamiseen sekä muuhun elämään. Oppilaitoksille ja muille päättäjille tämä tutkimus antaa tietoa siitä miksi työnteko opintojen ohessa on hyväksi. Alla listattuna tärkeimpiä kohtia organisaatioille sekä oppilaitoksille ja muille tahoille.

### **Organisaatioille:**

- Olkaa avoimia työntekijöille ja kuunnelkaa mitä heillä on sanottavaa.
- Muistakaa, että opiskelijalle opinnot ovat työtä, olkaa siis joustavia.
- Ottakaa palautteet rohkeasti vastaan ja muuttakaa epäkohdat.
- Tsemptakaa ja kannustakaa myös opintoihin.
- Muistakaa työntekijöitänne tärkeinä päivinä, kuten valmistujaisina.

### **Oppilaitokset ja muut tahot**

- Työnteko ei ole paha asia, siinä oppii paljon tärkeitä taitoja.
- Luokkaa erilaisia vaihtoehtoja kursseille, jotta kaikki saavat sopeutettua ne omiin kalentereihin.
- Kannustakaa työssäkäyvää opiskelijaa myös opintoihin, huomioikaa myös se työstä saatu oppi.

**Muut tahot:** mikäli edelleen haluatte opiskelijoiden valmistuvan tavoiteajassa, älkää karsiko tukia.

- Kannustakaa hyödyntämään työelämässä opittuja taitoja, älkää rankaisko siitä, että töissä käydään

Työssäkäyvälle opiskelijalle kerrotaan tiedoksi, että ole rohkea ja luo oma polkusi opintojen ja töiden yhdistämisen suhteen. Kerro rohkeasti huolesi niin ohjaavalle opettajalle kuin työnantajallesiikin

### **7.3 Tutkimuksen arviointi**

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen eettiset haasteet sekä tutkimuksen luotettavuus. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat rehellisyys ja yleinen huolellisuus sekä tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten arvioinnissa.

#### **7.3.1 Tutkimuksen eettisyys**

Tämä tutkimus on tehty viitaten aiempiin tutkimuksiin sekä itse kerättyyn aineistoon. Aineiston hankinnassa eettisenä esteenä voidaan nähdä tutkittavien tuttuus ja aiempi kokemus tutkittavasta tilanteesta. Tässä tutkimuksessa tuli ottaa selkeä rooli ulkopuolisena ja sulkea omat kokemukset pois tutkimusta tehdessä. Tällöin kysymyksistä ei tullut johdattelevia ja tutkittavat saivat vapaasti ilmaista itseään. Toisaalta tutkijan tausta alalta auttoi muovaamaan haastattelukysymykset niin, että vastauksista saatiin kattavia.

Etiikka on moraalisena näkökulmana osana arkista elämää tilanteissa, joissa pohditaan suhtautumista omaan ja toisten tekemiseen sekä siihen mitä voidaan sallia. Etiikalla ja moraalilla tarkoitetaan niitä tottumuksia, tapoja ja rajoituksia, jotka säätelevät ihmisten välistä elämää. Eettinen ajattelu on kykyä pohtia omien ja yhteisöjen arvojen kautta sitä, mikä eri tilanteissa on oikein ja väärin. Pelkäämään aineiston hankintaa koskevan tutkimusetiikan ja juridiikan opettelu ei riitä, vaan täytyy tuntea lait ja eettiset normit. Tutkimusetiikasta puhuttaessa käytetään käsitettä normatiivinen etiikka, joka pyrkii vastaamaan kysymyksiin siitä, mitkä ovat oikeat ja noudatettavat eettiset säännöt. Sen teorian ilmaisevat aina joitakin tiettyjä moraalisia sääntöjä ja arvoja. (Kuula 2015.)

Aineiston hankinnassa eettiseksi kysymykseksi nousi tutkittavien hankinnan lisäksi aineiston käsittely. Aineiston käsittelyssä tärkeää oli äänitteiden ja

muistiinpanojen salassapito. Tässä tutkimuksessa niitä säilytettiin lukitulla muistitikulla muiden ihmisten tavoittamattomissa. Haastatteluja tehdessä oli myös tärkeää huomioida haastattelutilat, jotta haastattelut saatiin tehdä rauhassa ilman häiriötekijöitä.

Tutkimuksen ja etiikan yhteys on kahdenlainen. Toisaalta tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin, kun taas toisaalta eettiset ratkaisut vaikuttavat ratkaisuihin, jotka tutkija tekee työssään. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää pohtia sitä, että millaista on hyvä tutkimus. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tuloksia esiteltäessä oli tärkeää huolehtia tutkittavien anonymitietistä. Tämän tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa ei voida selvittää vastaajia tai heidän taustaansa. Nykyisen GDPR-säädöksen tultaessa, oli entistä tärkeämpää informoida tutkittavat oikealla tavalla (ks. liitteet 1 & 2), kertoa tutkimuksen toteutuksesta kohta kohdalta ja pitää yllä ilmapiiriä, jossa tutkittava voi kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Tässä tutkimuksessa ei tuotettu kenellekään tutkittavalle fyysistä tai henkistä haittaa tekovaiheessa tai tuloksia julkistettaessa.

### 7.3.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus nostaa esille totuuden ja objektiivisuuden. Objektiivisuutta tarkasteltaessa on tärkeää huomioida luotettavuuden lisäksi puolueettomuus. Tutkijalla on tärkeä rooli erottaa toisistaan se, milloin hän kuulee ja ymmärtää suoraan tutkittavia ja milloin hän suodattaa vastaukset oman kehyksen läpi. Tutkija on laadullisen tutkimuksen luoja ja tulkitsija. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.)

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui korkeakouluopiskelijoita, jotka työskentelevät ravintola-alalla. Kohderyhmä muovautui tutkijan työkokemuksen pohjalta. Syy miksi tutkimusta lähdettiin tekemään, johtui kiinnostuksesta kuulla muiden samalla alalla työskentelevien kokemuksia ja saada enemmän tietoa siitä, onko työntekeä niin paha asia opintojen kannalta kuin oletetaan. Tutkimusaineisto rajoittui kuitenkin vain yhteen alaan, jolloin tutkimus antaa vastaukset vain yhden toimialan työhyvinvoinnin vaikutuksista.

Tutkimuksen toteuttamisessa käytettiin haastatteluja, joka voi helposti karsia tutkittavien vastauksia. Kasvotusten ei välttämättä uskalleta sanoa kaikkia mieltä painavia asioita tutkimuksen aiheesta. Haastattelukysymyksiin vastasi yksi muulla alalla työssäkäyvä korkeakouluopiskelija, jonka jälkeen lopullista runkoa muokattiin sopivammaksi. Haastattelurungon luotettavuutta lisää se, että pohjalla käytettiin aiempien tutkimuksien kysymyksiä tukena. Lisäksi haastattelusta saadun aineiston pohjalta, tutkimuskysymyksiä saatiin muovattua tuloksiin sopiviksi.

Haastattelut toteutettiin kahdeksalle henkilölle, joista kaikki olivat tutkijalle tuttuja entuudestaan. Tämä tilanne saattoi vaikuttaa vastauksiin niin, että tutkimuksessa oli kyseessä organisaatiot, jotka rahoittavat ja työllistävät tutkittavia. Toisaalta tuttuus saattoi olla luotettavuuden kannalta hyvä asia, jolloin uskallettiin kertoa enemmän asioita ja tutkijaan pystyttiin luottamaan. Otantana kahdeksan on vielä pieni, joten tämän tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää. Tutkittavat työskentelivät saman kaupungin sisällä, jolloin valtakunnallisesti saman tutkimuksen tulokset voivat vaihdella.

Haastattelut pidettiin yliopiston tiloissa tai muissa tutkittaville sopivissa paikoissa. Yksi haastattelu pidettiin tutkittavan kotona, jolloin tunnelma saattoi olla rennompi kuin formaalit opiskelutilat. Häiriötekijät saatiin karsittua jokaisen tutkimuksen aikana pois. Toisaalta, jos haastattelut olisi pidetty esimerkiksi työpaikoilla olisi vastauksista saattanut tulla hyvin erilaisia. Tällöin toisena menetelmänä olisi voitu käyttää havainnointia.

Haastattelut nauhoitettiin ja tutkija kirjoitti muistiinpanoja. Joillekin tutkittavista äänittäminen tuntui epämukavalta, jolloin alkuun täytyi jutella muista asioista tottuakseen äänittämiseen. Teknologian pettäessä muutaman haastateltavan kohdalla, täytyi turvautua täydentäviin sähköpostivastauksiin ja muistiinpanoihin. Kirjoittaminen olisi voinut joillekin tutkittavista sopia paremmin. Kirjoittaessa olisi saanut käyttää oman aikansa ja olisi voinut kertoa enemmän kokemuksia työhyvinvoinnista. Kasvotusten tehtyjen haastattelujen ongelmana voi useasti olla aikataululliset ongelmat.

Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä ja aineistosta nostettiin esille yhtäläisyyksiä tutkittavien vastausten välillä. Analyysi oli teoriaohjautuva ja aineistosta etsittiin vastauksia, jotka viittasivat osaltaan aiempiin tutkimuksiin tai olivat täysin uutta asiaa. Analyysin aikana suorat lainaukset teemoitettiin ja luokiteltiin niin, että tutkimuskysymyksiin saatiin selkeimmät vastaukset. Tulokset muodostettiin analyysin jälkeen luokittelusta. Tutkittavat eivät ole lukeneet tuloksia haastattelujen jälkeen, joten korjausehdotuksia he eivät ole voineet antaa.

Tutkimuksessa on otettu huomioon eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttavat tekijät ja niistä on raportoitu tässä työssä. Lisäksi tässä raportissa on avattu jokainen työvaihe mahdollisimman tarkasti, on huolehdittu tutkittavien tunnistamattomuudesta sekä siitä millä keinoin tätä tutkimusta voidaan hyödyntää. Tämän tutkimuksen siirrettävyys pitäisi onnistua. Kohderyhmän hankinnassa painottui paljon tutkijan oma kokemus, joten täysin samanlaista tilannetta voi olla vaikea luoda. Kuitenkin muut tutkimuksen vaiheet voidaan toteuttaa samanlaisin käytäntein.

## 7.4 Jatkotutkimusaiheet

Tätä tutkimusta voidaan kehittää vielä eteenpäin laajentamalla tutkittavien kohderyhmää sekä siirtymällä muihin toimialoihin. Laajentamalla kohderyhmää saman alan sisällä voisi tuoda erilaisia vastauksia riippuen ravintolan luonteesta. Tässä tutkimuksessa kysyttiin jo ravintolan luonnetta, mutta sitä ei koettu näin pienellä otannalla relevantiksi. Muiden toimialojen kokemukset voivat olla myös hyvin erilaisia kuin mitä tässä tutkimuksessa nousi esille. Vertailu esimerkiksi osa-aikaiseen toimihenkilötyöhön voisi tuoda hyvin erilaisia kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen suhteesta opintoihin.

Toinen jatkotutkimusaihe voisi olla työhyvinvointitutkimus organisaation näkökulmasta ja siitä, kuinka he kokevat opintojen ohessa työskentelevät työntekijät työvoimana tai oman organisaation työhyvinvoinnin. Vertailu näiden välillä olisi myös mielenkiintoinen, jolloin nähtäisiin kokevatko työnantajat samalla tavalla kuin työntekijät.

Kolmas näkökulma voisi olla vielä oppilaitosten kokemukset. Koetaanko, että opiskelijat valmistuvat hitaammin, jos he tekevät töitä opintojen ohessa tai vaikuttaako työssäkäyvä opiskelija ihan yksittäisen professorin työhön ja aikatauluihin? Vai putoavatko nämä kyseiset opiskelijat oppilaitoksien pimentoon?

## LÄHTEET

- Aho, S., Hynninen, S-M., Karhunen, H. & Vanttaja, M. (2012). Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Vain sähköinen julkaisu.
- Aro, A. (2018). Työkavereiden hyvä käytös suojaa uupumiselta: "Ilkeily tuhoaa hyvän porukkahengen". Talouselämä.  
<https://www.talouselama.fi/uutiset/tyokavereiden-hyva-kaytos-suojaa-uupumiselta-ilkeily-tuhoaa-hyvan-porukkahengen/3aa892d5-5a49-34a3-bfdb-52d5a495029f>
- Conley, C. (2007). Peak: How great companies get their mojo from Maslow. San Francisco: Jossey Bass.
- Durkheim, E.(2002). Moral Education. Originally published: New York: Free press of Glencoe, 1961.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. (2010). Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Finlex. (2014). Laki majoitus- ja ravitsemustoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141346>
- Finlex. (2001). Työehtosopimukset. Työsopimuslaki (55/2001). 2 Luku ja 7§.  
<https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2000). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ilmarinen, J. (2006). Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. 79-81. Jyväskylä: Gummerus.
- Jalkanen, M. (2018). Työhyvinvointi ja sen kehittäminen kasvuyrityksessä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kauppakorkeakoulu.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Karhunen, H., Hynninen, S-M. & Pehkonen, J. (2012). Opiskeluaikainen työssäkäynti ja työmarkkinatilanne valmistumisen jälkeen: havaintoja rekisteriaineistosta. Työpoliittinen aikakauskirja, 55 (2/2012), 19-29.
- Kekäläinen, T. (2013). Arvostuksen ja innostuksen askelin työhyvinvointiin – Kuvaus neuronilaisten subjektiivisesti koetusta työhyvinvoinnin tilasta Maslow'n tarvehierarkiaan peilaten. Savonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Kember, D. & Leung, D.Y.P. (2005). The influence of active learning experiences on the development of graduate capabilities. Studies in Higher Education. Vol. 30, No. 2, April 2005, pp. 155-170. University of Hong Kong.
- Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G.(2008). Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyslaitos. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Kela. (2017). Opintotukeen ja opiskelijoiden asumisen tukeen muutoksia. [https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset\\_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/opintotukeen-ja-opiskelijoiden-asumisen-tukeen-muutoksia-1-8-2017?\\_101\\_INSTANCE\\_bXQwrAFx2FGH\\_redirect=%2Fhenkiloasiakkaat](https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/opintotukeen-ja-opiskelijoiden-asumisen-tukeen-muutoksia-1-8-2017?_101_INSTANCE_bXQwrAFx2FGH_redirect=%2Fhenkiloasiakkaat)
- Keskinen, S. (2005). Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Vamma-la: Vammalan kirjapaino Oy.
- Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (2018). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 - tutkimus. (toim.). Raportti 4/2018. Helsinki.
- Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (2012). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitosis. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy.
- Kuula, A. (2015). Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuuloliitto Ry. (2008). Ravintolat. <https://www.kuuloliitto.fi/vapaa-ajan-melu/ravintolat/>



- Lawler, E.E., & Suttle, J.L. (1972). A casual correlational test of the need hierarchy concept. *Organizational Behaviour and Human Performance*. 7, 265-287.
- Lehtiniemi, I. (2018). "Hyppäänkö bussin alle vai menenkö töihin?" – R-kioskimyyjien kokemuksia työhyvinvoinnista. Pro gradu -tutkielma. Kauppakorkeakoulu. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Malinen, T. (2010). Kausityöntekijän työhyvinvointi matkailun alalla. Case Suomen Hopealinja Oy. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Lahti.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Manka, M-L., Heikkilä-Tammi K. & Vauhkonen, A. (2012). Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint Oy.
- Manka, M-L. (2011). Työnilo. Alma media talent. E-kirja.
- MaRa: matkailu- ja ravitsemusala. (2018). Mahdollisuuksien ala. <https://www.mara.fi/toimiala/ura-matkailu-ja-ravintola-alalla/mahdollisuuksien-ala.html>
- Marjala, P. (2009). Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Teknillinen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Oulun yliopisto.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. English Edition by Harper & Row, Publishers 1954
- Matilainen, M. (2017). Ei ne palkat ja pallomeret, vaan ne fiksut työkaverit – Ohjelmistokehittäjien näkemyksiä työnantajabrändäämisestä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). *An expanded Sourcebook. Qualitative data analysis*. SAGE Publications. London. United Kingdom.
- Mustanoja, S. (2013). "Työkaverit ovat paras asia työssä". Työhyvinvointi Ylivieskan perhepalvelukeskuksessa. Opinnäytetyö. Centria Ammattikorkeakoulu.

- Mäenpää, M. (2005). Teachers of English in Finnish upper secondary general school and their job satisfaction. Pro gradu -tutkielma.
- Palvelualojen ammattiliitto. (2018). Ergonomia.  
<https://www.pam.fi/wiki/ergonomia.html>
- Palvelualojen ammattiliitto. (2016). Työskentely kuumassa.  
<https://www.pam.fi/uutiset/tyoskentely-kuumassa-2.html>
- Partinen, M. (2012). Duodecim. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013#s6](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013#s6)
- Potila, A-K., Moisio, J., Ahti-Miettinen, O., Pyy-Martikainen, M. & Virtanen, V. (2017). Opiskelijatutkimus 2017. Eurostudent VI -tutkimuksen keskeiset tulokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:37. Helsinki.
- Pyykkinen, M. (2018). Opiskelun ja työnteon yhdistäminen. Tutkimus työssäkäyvien yliopisto-opiskelijoiden positiivisista käsityksistä arjessa jaksamisesta. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.
- Pyöriä, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. 21-22. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Pääkkönen, R. (2015). Työhygieniä. Kemiaalliset, biologiset ja fysikaaliset haittatekijät. Työturvallisuuskeskus.
- Raudas, A., Björn, M. & Hämäläinen J. (2011). Hotellin ja ravintolan työturvallisuus. Työturvallisuuskeskus. (toim.) Nykypaino Oy.
- Rauramo, P. (2004). Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rissanen, M. & Kaseva, E. (2014). Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto. Toimintapolitiikkayksikkö. Strateginen suunnittelu - ryhmä.  
<https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+työpanoksen+kustannus+2+%28%29+%28%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33/Menetetyn+työpanoksen+kustannus+2+%28%29+%28%29.pdf.pdf>

- Ruokavirasto. (2018). Elintarvikkeiden turvallisen käytön ohjeet.  
<https://www.ruokavirasto.fi/henkiloasiakkaat/tietoa-elintarvikkeista/elintarvikkeiden-turvallisen-kayton-ohjeet/turvallisen-kayton-ohjeet/>
- Saarenmaa, K., Saari, K. & Virtanen, V. (2010). Opiskelijatutkimus 2010. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja opiskelu. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2010;18. Valtioneuvosto: Yliopistopaino.
- Seligman, M. (1994). What you can change and what you can't. New York: Knopf.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Oppilaitosten opiskelijat ja tutkinnot [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7644. 2017, Liitetaulukko 1. Tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijat koulutussektoreittain 2016 ja 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.10.2019]. Saantitapa:  
[http://www.stat.fi/til/opiskt/2017/opiskt\\_2017\\_2018-11-29\\_tau\\_001.fi.html](http://www.stat.fi/til/opiskt/2017/opiskt_2017_2018-11-29_tau_001.fi.html)
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Oppilaitosten opiskelijat ja tutkinnot [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7644. 2017, Liitetaulukko 1. Tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijat koulutussektoreittain 2016 ja 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.10.2019]. Saantitapa:  
[http://www.stat.fi/til/opiskt/2017/opiskt\\_2017\\_2018-11-29\\_tau\\_001.fi.html](http://www.stat.fi/til/opiskt/2017/opiskt_2017_2018-11-29_tau_001.fi.html)
- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. (2011:13). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Tampereen yliopistopaino: Juvenes print.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2018). Unettomuus.  
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/uni/unihairiot>
- Toivonen, J. (2014). Opiskeluaikaisen työssäkäynnin yhteys korkeakouluopiskelijan hyvinvointiin. Pro gradu -tutkielma. Sosiologia. Turun yliopisto.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Tuononen, T.M., Parpala, A.M., Haarala-Muhonen, A.E. & Lindblom-Ylänne, S. (2016). Yliopisto-opintojen aikainen työssäkäynti: ajanhallinta- ja itsesäätelytaitojen merkitys opintojen etenemiselle. *Tiedepolitiikka* 4, 53–60.
- Turunen, H. (2018). *Palkka palkan päälle – Alkuopettajien flow-kokemukset työhyvinvoinnin lähteenä*. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Luokanopettajien aikuiskoulutus. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Jyväskylän yliopisto.
- Viuhko, M. (2006). *Opiskelijatutkimus 2006*. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja työssäkäynti. Opetusministeriön julkaisuja 2006:51. Valtioneuvosto: Yliopistopaino.
- Viuhko, M. (2005). *Kolikon monta puolta*. Selvitys Helsingin yliopiston opiskelijoiden taloudellisesta tilanteesta ja työssäkäynnistä keväällä 2005. Helsingin yliopiston ylioppilaskunta.
- Wat, D. & Schaffer M. A. (2005). Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behaviors. *Personnel Review*, Vol. 34 No. 4, pp. 406-422.
- Yleinen työttömyyskassa.(2019). Mitä on osa-aikatyö? <https://ytk.fi/ohjeet-ja-tuki/tietopankki/osa-aikatyo/mita-on-osa-aikatyo->

## LIITTEET

### Liite 1. Tutkimuslupa

#### SUOSTUMUS TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimukseen ”Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvinvoinnin ja opintojen suhteesta”.

Olen perehtynyt tutkimusta koskevaan tiedotteeseen (tietosuojailmoitus) ja saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja sen toteuttamisesta. Tutkimuksen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Selvitykset antoi Emilia Trast. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Minulla on oikeus, milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tai peruuttaa suostumukseni tutkimukseen. Tutkimuksen keskeyttämisestä tai suostumuksen peruuttamisesta ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia.

Olen tutustunut tietosuojailmoituksessa kerrottuihin rekisteröidyn oikeuksiin ja rajoituksiin.

Allekirjoittamalla suostumuslomakkeen hyväksyn tietojeni käytön tietosuojailmoituksessa kuvattuun tutkimukseen.

Kyllä

Allekirjoituksellani vahvistan, että osallistun tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkittavaksi sekä annan luvan edellä kerrottuihin asioihin.

---

Allekirjoitus

---

Päiväys

Suostumus vastaanotettu

---

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus Päiväys

Alkuperäinen allekirjoitettu asiakirja jää tutkimuksen vastuullisen johtajan arkistoon ja kopio annetaan tutkittavalle. Suostumusta säilytetään tietoturvalisesti niin kauan kuin aineisto on tunnistellisessa muodossa. Jos aineisto anonymisoidaan tai hävitetään suostumusta ei tarvitse enää säilyttää

## Liite 2. Tietosuojalauseke

### TIETOSUOJAILMOITUS TUTKIMUKSESTA TUTKIMUKSEEN OSALLISTU- VALLE

14.01.2019

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä tutkittavan ole pakko toimittaa mitään tietoja, tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää.

Tutkimuksen nimi, LUONNE JA kesto

Tutkimuksen nimi on Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhyvin-voinnin ja opintojen suhteesta. Tutkimus on Pro Gradu-tutkielma ja tutkimus valmistuu toukokuussa 2019.

mihin henkilötietojen käsittely perustuu

EU:n yleinen tietosuoja-asetus, artikla 6, kohta 1

Tutkittavan suostumus [OHJE: käytä yliopiston erillistä mallipohjaa suostumuksen pyytämiseen tämän ilmoituksen lisäksi] tai

Tutkittavan nimenomainen suostumus [OHJE: käytä yliopiston erillistä mallipohjaa suostumuksen pyytämiseen tämän ilmoituksen lisäksi. Nimenomainen suostumus tarvitaan, jos käsitellään erityisiä henkilötietoryhmiä: rotu tai etninen alkuperä, poliittinen mielipide, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, ammattiliiton jäsenyys, terveydentila, seksuaalinen käyttäytyminen ja suuntautuminen taikka geneettinen tai biometrinen informaatio, josta henkilön voi tunnistaa].

Tutkimuksesta vastaavat tahot

Tutkimuksen tekijä(t):

Emilia Trast, 0440915536, emilia.m.trast@student.jyu.fi

Tutkimuksen ohjaaja: Tapio Puolimatka

Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tavoin osa-aikatyössä käyvät opiskelijat kokevat työhyvinvoinnin edistävän tai viivyttävän opinnoissa etene- mistä. Lisäksi on tarkoitus selvittää, millaisia vaikutuksia työhyvinvoinnilla on opintoihin.

Tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat korkeakouluopiskelijoita, jotka tekevät töitä opintojen ohella. Tutkimukseen osallistuu noin yhdeksän tutkittavaa.

Tutkimuksessa käsitellään koulutusala sekä työtehtävää. Henkilötietoja tai ravintoloiden tietoja ei käsitellä tutkimuksessa. Tiedot ovat haastattelulitterointeja ja/tai muistiinpanoja.

Tutkimuksen toteuttaminen käytännössä

Tutkimukseen osallistuminen kestää noin kaksi tuntia ja se toteutetaan kerta haastattelulla. Lisäkysymyksiä voi tulla vielä litterointien aikana tarvittaessa.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt ja haitat tutkittaville

Tutkimus tuottaa tietoa siitä, onko työskentely opintojen aikana hidaste vai jopa opintoja edistävä asia.

Henkilötietojen suojaaminen

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti tietosuojalainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tietojasi ei voida tunnistaa tutkimukseen liittyvistä tutkimustuloksista, selvityksistä tai julkaisuista.

Henkilötiedot säilytetään ulkoisella lukitulla muistitikulla, jonne muilla ei ole pääsyä kuin tutkijalla. Aineisto pseudonymisoidaan niin, että tärkeimpänä tietona on koulutusala ja työtehtävä. Tutkimustuloksissa ja muissa asiakirjoissa sinuun viitataan vain tunnistekoodilla.

Tutkimusaineistoa säilytetään Jyväskylän yliopisto tutkimusaineiston käsittelyä koskevien tietoturvakäytänteiden mukaisesti.

Tutkimustulokset

Tutkimuksesta valmistuu opinnäytetyö.

Tutkittavan oikeudet ja niistä poikkeaminen

Tutkittavalla on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, kun henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Jos tutkittava peruuttaa suostumuksensa, hänen tietojansa ei käytetä enää tutkimuksessa.



Tutkittavalla on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli tutkittava katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä. (lue lisää: <http://www.tietosuoja.fi>).

Tutkimuksessa ei poiketa muista tietosuojalainsäädännön mukaisista tutkittavan oikeuksista.

Henkilötietojen säilyttäminen ja arkistointi

Säilyttäminen

Rekisteriä säilytetään salatulla muistitikulla, kunnes tutkimus on päättynyt anonymisoituna. Jonka jälkeen aineisto hävitetään.

Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista voit olla yhteydessä tutkimuksen tekijään

**Liite 3. Haastattelurunko**

Mitä opiskelet?

Monetta vuotta?

Millä alalla olet töissä?

Millaisia vuoroja teet ja kuinka paljon? Arkena vai viikonloppuna?

Miksi teet töitä opintojen ohessa?

Mitä työhyvinvointiin mielestäsi kuuluu ja miten ylläpidät omaa työhyvinvointiasi?

Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi?

Millä keinoin organisaatiossanne panostetaan työntekijöiden työhyvinvointiin?

Voiko antaa palautetta/kehitysehdotuksia esimiehille? Koetko palautteen ”menevän perille”?

Kenen vastuulla työhyvinvointi mielestäsi on?

Miten työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseesi?

Millaisia vaikutuksia työnteolla on elämääsi?

Millä tavalla koet töiden vaikuttavan opiskeluusi?

Millä tavalla koet töiden vaikuttavan opintojen etenemiseen?

Aikataulutatko erikseen työ- ja opiskelupäivät vai teetkö samana päivänä kumpaakin?

Miten työhyvinvointi näkyy näissä kokemuksissa?

Mitä taitoja koet oppivasi työssä, joita et välttämättä opi opintojen aikana?

Miten hyödynnät vapaa-aikasi?