

TAUSTAMUSIIKKI RAVINTOLATYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATION JA HYVINVOINNIN TUKENA

Elina Sahlberg
Kandidaatintutkielma
Musiikkitiede
Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2024

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitos
Tekijä Elina Sahlberg	
Taustamusiikki ravintolatyöntekijöiden motivaation ja hyvinvoinnin tukena	
Oppiaine Musiikkitiede	Työn laji Kandidaatintutkielma
Aika Kevät 2024	Sivumäärä 16
<p>Taustamusiikilla luodaan usein tunnelmaa, atmosfääriä ja sillä voidaan ylipäättään ja herättää asiakkaisissa erilaisia tunteita. Asiakkaiden lisäksi taustamusiikilla on huomattavia vaikutuksia myös työntekijöihin, joihin keskityn omassa tutkielmassani. Nyky-yhteiskunnassa erityisesti työhyvinvointi sekä motivaationaaliset näkökulmat on otettava huomioon, sillä menestyksekkäs ja tuottava ilmapiiri on työntekijöitä motivoivaa ja sitä kautta työnantajan näkökulmasta tuloksellinen elementti. Työntekijät ravintola- alalla kohtaavat jokainen päivä erilaisia haasteita työssään, jolloin tuottavuuden ja hyödykkyuden tulee vastata tätä tarvetta päivittäin. Yksi hieman vähemmän yhteiskunnassa vielä tutkittu näkökulma työhyvinvoinnin ja motivaatioon lisäämiseen on työpaikalla käytettävä taustamusiikki.</p> <p>Tutkimus onkin merkityksellinen, sillä sen tarkoituksena on syventyä siihen, miten kiireisessä ravintolatyössä musiikkia voitaisiin käyttää voimavarana, toisaalta myös rasitteena ja häiriötekijänä tietyissä tapauksissa. Selvitän narratiivisen kirjallisuuskatsauksen muodossa näkökulmia siihen, millaisia vaikutuksia kyseenomaisella taustamusiikin käytöllä voi olla työntekijöiden jokapäiväiseen elämään.</p> <p>Lisäksi ravintolatyöntekijöiden työympäristössä korostuvat erityispiirteet, kuten nopeatempoisuus, asiakaspalveluvaatimukset ja vaihtelevat työajat. Näiden tekijöiden aiheuttamat haasteet voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon merkittävästi. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan myös musiikin psykologisia ja fysiologisia vaikutuksia, jotka voivat tarjota ymmärrystä siitä, miten taustamusiikki voi vaikuttaa työntekijöiden mielialaan, stressitasoihin ja suorituskyykyyn.</p>	
Asiasanat motivaatio, työntekijä, hyvinvointi, ravintola, työhyvinvointi, organisaatio, taustamusiikki	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TAUSTAMUSIIKIN TUTKITTUJA VAIKUTUKSIA	7
2.1	Yleiskatsaus taustamusiikista ja sen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon.....	7
2.2	Musiikin psykologisia ja fysiologisia vaikutuksia	8
2.2.1	Mieliala.....	8
2.2.2	Fysiologinen aktiivisuustaso	10
2.2.3	Flow- tila	10
2.2.4	Psykofysiologiset vaikutukset	11
2.2.5	Biologinen ja sirkadiaaninen rytmi.....	11
3	RAVINTOLATYÖNTEKIJÖIDEN YMPÄRISTÖ JA HAASTEET.....	13
3.1	Erytispiirteet ja haasteet	13
3.2	Hyvinvoinnin ja motivaation merkitys työpaikalla.....	15
3.2.1	Työntekijät.....	15
3.2.2	Organisaatio ja työnantajat	16
3.2.3	Asiakkaat	16
4	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	18

1 JOHDANTO

Taustamusiikin käyttö ravintoloissa ympäri maailmaa on melko yleistä ja sen käyttöä voidaan havainnoida useissa muissakin julkisissa, asiakkaille avoimissa liikeiloissa ja yrityksissä. Esimerkiksi taustamusiikin käyttö pankkien virastoissa, päivittäistavarakaupoissa tai kuntosaleilla on yleistä ravintoloiden lisäksi (Uimonen & Kytö, 2020). Taustamusiikin aikaisemmassa tutkimuksessa esille nousee etenkin ilmiö nimeltään muzak. Muzak tarkoittaa juuri taustamusiikkia, tutummalta nimeltään hissimusiikkia, joka ilmenee erityisesti asiakkaille yleisissä tiloissa kuten kaupoissa, lentokentillä ja vastaanotuhuoneissa (All about muzak for businesses, ei pvm.). Tämä musiikkityyli syntyi Amerikassa jo noin 1920-luvulla. Muzakin tunnuspiirteitä ovat erityisesti se, että musiikki ei ole huomion keskipisteenä, vaan se pyritään ikään kuin sulauttamaan tilanteeseen tai tilaan, esimerkiksi edellä mainittuihin liikeiloihin. Muzakia käytetään luomaan tiettyä tunnelmaa ja ylläpitämään työntekijöiden ja asiakkaiden mukavuutta sekä viihtyvyyttä työpaikalla. (All about muzak for businesses, ei pvm.).

Taustamusiikin yleisen käytettävyyden takia sen hyötymerkitykset on hyvä ottaa huomioon, sillä taustamusiikilla voi olla merkittäviäkin alitajuntaisia vaikutuksia sekä asiakkaisiin, että henkilökuntaan työpaikalla. Tässä tutkielmassa kuitenkin keskityn tarkastelemaan taustamusiikkia erityisesti työntekijöiden näkökulmasta, sillä asiakkaiden näkökulmaa on yleisesti jo tutkittu enemmän. Tarkoitukseni on siis tuoda työntekijöiden näkökulmaa enemmän esille, ovathan he työpaikallaan melkein päivittäin.

Taustamusiikin käyttö on jo valmiiksi hyvin tuttua asiakkaille avoimissa tiloissa. Taustamusiikilla luodaan usein tunnelmaa ja sillä voidaan ylipäättään herättää asiakkaissa erilaisia tunteita. Ravintolatyö on yleinen matalapalkkainen työ, johon useat työllistyvät ilman koulutustakin. Koska kyseessä on yleinen työ, on tärkeää tutkia ulkoisten tekijöiden vaikutuksia työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin. Tutkimalla näitä aspekteja työntekoon saa miellekkyttä ja sujuvuutta.

Jotta voidaan tutkia taustamusiikin vaikutuksia, on tärkeää havainnoida musiikin erilaisia vaikutuksia, sekä fyysisesti että henkisesti. Lisäksi tärkeää on huomata se, että nykyisin erityisesti työhyvinvointi sekä motivaationaaliset näkökulmat on otettava huomioon, sillä menestyksenkäs ja tuottava ilmapiiri on hyvin haluttavaa työympäristöissä. Työntekijät ravintola- alalla kohtaavat jokainen päivä erilaisia haasteita työssään, jolloin tuottavuuden ja hyödykkyyden tulee vastata tätä tarvetta päivittäin. Yksi hieman vähemmän yhteiskunnassa vielä tutkittu näkökulma työhyvinvoinnin ja motivaation lisäämiseen onkin työpaikalla käytettävä taustamusiikki.

Tutkimukseni tavoitteen konkretisoi ja tiivistää neljä tutkimuskysymystä, jotka ovat seuraavat: Miten erilaiset musiikkigenret ja -tyylit toimivat parhaiten motivaation ja hyvinvoinnin tukena ravintolaympäristössä?

Toisena näkökulmana tutkin taustamusiikin erilaisten vaikutusten aikaisempaa arviointia ja vaikutuksia ravintolatyöntekijöiden stressiin ja tyytyväisyyteen liittyen kokonaisuudessaan työpaikalla.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä selvitän lyhyesti yksilöllisten erojen vaikutuksia musiikkimakuun sekä musiikillisiin mieltymyksiin liittyen.

Viimeinen tutkimuskysymykseni tarkastelee sitä, millaisia taustamusiikkiin liittyviä parempia vaihtoehtoja ja näkökulmia voidaan työntekijöille ja työnantajille ravintola- alalla tarjota, tehden näin yrityksestä oletettavasti tuotteliaamman ja houkuttelevamman. Näiden edellä mainittujen tutkimuskysymysten tutkimisen ja pohdiskelun avulla pyrin saamaan aiheesta aiempaa tutkimusta tukevaa tutkimustietoa siitä, millainen taustamusiikki mahdollisesti voisi olla optimaalista ravintolatyöntekijöiden motivaation ja hyvinvoinnin tukemisen kannalta työpaikalla.

Tutkimuksen taustalla on tieto ja havainto siitä, että musiikilla voi olla monipuolisia hyötyvaikutuksia työntekijöiden mielialaan, keskittymiseen ja jopa kokemukseen ympäristöstään (Schäfer ym., 2020, s. 1–16). On selvää, että ravintolatyöntekijöiden olisi hyvä ottaa kaikki nämä näkökulmat huomioon päivittäisessä työssään. Huomattavaa on myös se, että tutkimusta taustamusiikin vaikutuksista on tehty melko laajasti asiakkaisiin erityisesti pro gradu- tutkielmissa, kuten ostoskäyttäytymiseen tai käyttäytymisestä tilassa ylipäätään (kts. esim. Salimäki, 2015). Kuitenkin kuten jo mainittu, työntekijöihin kohdistuva tutkimus on jäänyt vielä toistaiseksi hieman vähemmälle. Työn luonteen vuoksi sen lisätutkimus tulisikin siis tarpeeseen, sillä kiireinen ja hyvin dynaaminen ympäristö vaatisi taustamusiikin optimointia työntekijöiden päivittäisiin tarpeisiin.

Tämä tutkimus saa merkityksellisyyttä myös siksi, että se pyrkii luomaan uutta tietoa siitä, miten erilaiset musiikkiin liittyvät tekijät voivat vaikuttaa työntekijöiden tärkeisiin jaksamiseen ja hyvinvointiin vaikuttaviin näkökulmiin, kuten mielialaan, työmotivaatioon sekä näiden kaikkien näkökulmien kautta aina työsuoritukseen. Tämän tiedon avulla puolestaan työnantajille avautuu upeita mahdollisuuksia uusien

tuottavien ja hyvinvointiin panostavien työurien luontiprosesseissa. Tämä on tarpeellista etenkin ravintola-alalla, sekä erilaisilla palvelualoilla, sillä niiden tulevaisuus näyttää vielä ainakin toistaiseksi kirkkaalta.

Toteutan tutkielmani kirjallisuuskatsauksena, joten tarkastelen siinä jo aiemmin tehtyä tutkimusta. Käytän tutkimustyyppinäni narratiivista kirjallisuuskatsausta, sillä suoritan lyhyehkön kirjallisuuskatsauksen, joka tukee lähteitäni (Salminen, 2011, 7). Tutkielmassani käytän pääasiassa sellaisia vertaisarvioituja tutkimuslähteitä, jotka on kirjoitettu vuoden 2013 jälkeen. Päädyin tähän siksi, että vuoden 2013 jälkeen lähteitä joita aiheeseeni pystyin soveltamaan tuntui löytyvän runsaasti. Näitä kysieisiä lähteitä ovat erityisesti erilaiset artikkelit sekä sellaiset kirjojen yksittäiset luvut, jotka liittyvät aiheeseeni. Kaikki käyttämäni lähteet eivät käsittele suoraan omaa aiheettani taustamusiikin vaikutuksista juuri ravintolatyöntekijöihin, mutta esimerkiksi asiakkaiden näkökulmasta tehtyä tutkimusta löytyy laajastikin. Taustamusiikin vaikutuksia myös esimerkiksi oppilaisiin luokassa voidaan soveltaa myös ravintolatyöntekijöihin, sillä vaikka konteksti onkin täysin erilainen, näen hyödylliseksi ottaa tarkasteluun näitä tutkimustuloksia ja pohtia, kuinka tätä tietoa voidaan soveltaa ravintolatyöntekijöihin. Lähdemateriaalin kokoamiseen ja etisimiseen käytin pääosin JYKDOK- tietokantaa ja sieltä löytyvää kansainvälistä lähdetiedostohakua, sekä Google Scholaria. Hakusanoina käytin muun muassa seuraavia sanoja: "ravintolatyöntekijät", "restaurant workers", "staff", "background music", "taustamusiikki", "hyvinvointi", "motivaatio", "motivation" ja "well-being".

2 TAUSTAMUSIIKIN TUTKITTUJA VAIKUTUKSIA

Musiikin vaikutuksia ihmisen mielialaan sekä suorituskykyyn on tutkittu ennen erityisesti psykologian ja työhyvinvoinnin tutkimusaloilla. Useat tutkimukset ovatkin osoittaneet, että musiikilla tosiaankin on potentiaalia ja useita erilaisia mahdollisuuksia vaikuttaa positiivisesti siihen, miten yksilö kokee työssään esimerkiksi stressitasonsa, millainen työsuoritus ylipäättään on ja millainen mielentila kyseisellä työntekijällä mahdollisesti saattaa olla (kts. esim. Mao, 2022). Lisäksi musiikki voi toimia myös työmotivaation sekä ylipäättään työssä viihtymisen edistäjänä monenlaisessakin työympäristössä (Serpian ym., 2023, s. 370). Taustamusiikin hyötyvaikutusten tarkastelu on siis erittäin tärkeää ja se tulisi ottaa jokaisella työpaikalla huomioon.

2.1 Yleiskatsaus taustamusiikista ja sen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon

Aikaisemman tutkimuksen puute kyseenomaisesta aiheesta jättää kysymyksiä ravintolatyöstä ja työntekijöistä, joihin keskityn seuraavaksi tutkielmassa. Kyseisellä alalla työskentely on melko monimutkaista ja ala vaatii fyysistä aktiivisuutta ja pärjäämistä, kuten myös hyvää sosiaalista vuorovaikutusta ja samalla myös keskittymiskykyä. On siis perusteltua olettaa, että taustamusiikin tutkimuksella voisi olla hyötyä alan kehittämiseksi niin, että alasta tulisi vieläkin tuotteliaampi ja innovatiivisempi tulevaisuudessa hyvinvoinnin ja motivaation lisäämisen ohessa. Näin ollen oletettavasti myös yritysten kassavirtaan voitaisiin taustamusiikin vaikutuksella mahdollisesti tuoda hyötyvaikutuksia.

Keskeinen kysymys mietittäessä taustamusiikin vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon on myös se, että miten erilaiset musiikkigenret tai -tyylit voivat vaikuttaa näihin kyseisiin näkökulmiin työntekijöiden arkielämässä. On

keskeistä pohtia esimerkiksi rauhallisen instrumentaalisen musiikin, myös muzakin, vaikutuksia ja verrata niitä esimerkiksi raskaaseen rockmusiikkiin rauhoittumistarcoituksessa (Allen & Wood, 2012, s. 54–55). Toisaalta on todennäköistä, että vaikutukset ovat erilaisia silloin kun mitään musiikkia ei työpaikalla soiteta. Jos työntekijät kokevat musiikin soittamisella olevan vaikutuksia työntekoon, on oletettavaa, että hiljaisuudessa työskenteleminen tuo myös omia vaikutuksiaan työympäristöön. Tällaisia vaikutuksia voisivat olla esimerkiksi tyhjyyden tunne, sillä tila on hiljainen. Myös motivaatiotasot voivat työntekijöiden keskuudessa laskea, varsinkin siinä tapauksessa, että työpaikalla on totuttu kuuntelemaan musiikkia. Musiikki tuo usein rentoutta ja eräänlaista vapauden tunnetta, joka voi puuttua, mikäli työntekijät työskentelevät hiljaisuudessa. Esimerkiksi Haapasalo (2020) kertoo kandidaatintutkielmasaan tällaisista vapauden tunteen kokemuksista musiikin parissa (Haapasalo, 2020, s.17).

Yksi mielenkiintoinen näkökulma on myös se, että työntekijän itse valitsema, hänelle itselleen henkilökohtaisesti mieleinen musiikki, on usein heidän keskittymisensä ja näin ollen oletettavasti motivaationsa kannalta parempi vaihtoehto kuin se, että työntekijät eivät saa itse vaikuttaa soitettavaan musiikkiin (Yakura ym., 2022, s. 358). On siis selvää, että myös yksilöllisyys on otettava huomioon musiikista puhuttaessa ja taustamusiikkia työpaikalle valittaessa.

2.2 Musiikin psykologisia ja fysiologisia vaikutuksia

Käsittelen tässä kappaleessa yleisiä fyysisiä ja psyykkisiä tapoja, joilla musiikki voi ihmisiin vaikuttaa. Kerron spesifisti viidestä erilaisesta tavasta, joita voidaan soveltaa musiikin käyttöön ja sitä kautta myös ravintolatyöntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin taustamusiikin avulla. Nämä viisi käsittelemääni tapaa ovat: Mieliä, fysiologisen aktiivisuustason tarkastelu, flow-tila, psykofysiologiset vaikutukset sekä biologinen- ja sirkadiaaninen rytmi.

2.2.1 Mieliä

Mieliälään voidaan musiikin avulla vaikuttaa monellakin erilaisella tekijällä. Esimerkiksi erilaiset yleiset musiikilliset elementit kuten tempo, moodi tai sävellaji voivat vaikuttaa ihmisten tunnetiloihin ja mieliälään, ja näin ollen vaikuttaa myös työntekijään erilaisilla tavoilla. (Bishop, 2021).

Nopea tempo, sekä duurovoittainen sävellaji ja positiiviset melodiat voivat herättää työntekijöissä iloisuutta sekä onnellisuutta (Bishop, 2021). Hyviä mieliälän nostattajia ravintolatyössä voisivatkin olla esimerkiksi tanssimusiikki ja erilaiset energiset

pop- kappaleet, erityisesti niissä yleisesti käytettävien positiivisten ja iloisten duuri-voittoisten sointukulkujen vuoksi. Toisaalta rauhoittumisen tarpeessa oleva työntekijä todennäköisesti kääntyy hidastempoisen musiikin pariin, sillä pehmeät äänet ja harmoniset melodiat voivat auttaa häntä rentoutumaan ja luomaan rauhallista tunnelmaa kiireisen ja hektisen työn äärellä. Tätä tutkivat Rich Allen ja W.W. Wood (2012). He tutkivat erityisesti asiakkaiden käyttäytymistä musiikkiin liittyen, ja tulivat siihen tulokseen, että asiakkaalle tulee rauhallinen ja kiireetön olo silloin, kun ravintoloissa soi rauhallinen musiikki (Allen & Wood, 2012, s. 10). Tätä voisi oletettavasti soveltaa myös itse työntekijöihin työpaikalla. Erityisesti siis stressaavina hetkinä ja hektisessä työympäristössä rauhallisen musiikin kuuntelu siis todennäköisesti tuo työntekijällekin rauhallisuuden tunteen.

Joskus työpaikalla kohdataan myös surua ja melankoliaa. Koska ravintolatyö on luonteeltaan hektistä ja siinä usein nojataan vahvasti työkavereihin, on tärkeää, että tällaisia tilanteita pystyy käsittelemään myös työpaikalla kaikessa rauhassa. Kyseisiin tilanteisiin saattaa joissakin tapauksissa auttaa hidastempoiset, mollisävellajiin sävelletyt kappaleet, jotka saavat työntekijän tuntemaan surumielisyyttä (Eerola & Saarikallio, 2010, s. 270). Tällaisten sävellyksien kautta musiikki voi auttaa ilmaisemaan ja käsittelemään omia suruja sekä vaikeita hetkiä. Esimerkiksi Peltolan (2016) tutkimusta surullisesta musiikista ja sen vaikutuksista voidaan soveltaa myös ravintolatyöntekijöihin ja heidän kokemuksiinsa työpaikoilla. (ks. Peltola, 2016.)

Tietynlaiset musiikkigenret kuten rock, hiphop tai esimerkiksi elektroninen musiikki voi antaa työntekijälle energiaa ja motivaatiota työskentelyyn. Erityisesti näiden kyseisten musiikkityylien voimakkaat, nopeat ja energiset melodiat voivat auttaa työntekijöiden aktivoinnissa ja keskittymisessäkin. (Rich & Wood, 2012, s. 9–10).

Musiikin avulla voidaan saada aikaan myös nostalgista tai surullista tunnelmaa. Tällaisia tunnetiloja saadaan aikaiseksi esimerkiksi silloin, kun soitettavat kappaleet ovat mollivoittoisia, ja kuulostavat surullisilta (Rich & Wood, 2012, s. 44). Myös matala äänenvoimakkuus, sama sointiväri ja matala säveltaso saavat aikaa surullisen tunnelman musiikin kautta (Eerola & Saarikallio, 2010, s. 270). Tämä aspekti on hieman henkilökohtaisempi, sillä jokaisella yksilöllä tietenkin on omat muistonsa. Kuitenkin tietynlaiset kappaleet voivat saada työntekijät muistelemaan menneitä, saaden näin mielialaa kohotettua, toisaalta mahdollisesti taas madallettua (Peltola, 2016). Joissakin tilanteissa muistojen pohtiminen voi vaikuttaa työntekoon ja erityisesti vuorovaikutukseen kollegoiden kanssa ja sitä kautta ryhmähengen parantumiseen.

Viimeinen näkökulma mielialaan liittyvissä huomioon otettavissa seikoissa on se, että myös itseilmaisun mahdollisuuksia tulee musiikkia valittaessa miettiä. Koska musiikki voi tarjota keinon ilmaista itseään ja omia tunteitaan, voi sen kautta löytää myös työpaikalle terapeuttisia tapoja luoda hyvää ilmapiiriä itseilmaisulle.

Itseilmaisun edistämistä työpaikalla auttavat esimerkiksi laulaminen ja musiikin kanssa ylipäättään jonkinlaisessa vuorovaikutuksessa oleminen.

2.2.2 Fysiologinen aktiivisuustaso

Tutkimusten mukaan musiikkia käytetään yleisimmin mielialan nostattajana, mutta heti toisella sijalla on aktiivisuustasojen nostattaminen musiikin avulla. Erään tutkimuksen mukaan musiikin kuuntelu nousi viidennelle sijalle energiatasojen nostattajana. Tämä on mielenkiintoista erityisesti siksi, että kofeiini on myös tällä listalla sijalla viisi. Musiikin ja kofeiinin voima on siis energiatasojen nostattajana samalla sijalla. Ennen näitä kahta listalta löytyy päiväunien ottaminen, suihkun tai kylvyn ottaminen, ulkoilu ja kiireisenä pysyminen. (Rich & Wood, 2013, s.8-9.)

Erilaiset musiikilliset ominaisuudet voivat nostattaa työntekijän kykyä vaikuttaa tämän fysiologisiin aktiivisuustasoihin. Tutkitusti yksilön energiatasoihin musiikilla on suuri vaikutus ja jopa 41 prosenttia musiikin kuuntelijoista sanoo kuuntelevansa musiikkia säännöllisesti nostattaakseen energiatasojaan (Rich & Wood, 2013, s. 8). Eri- laiset musiikilliset ominaisuudet kuten tempo, sävellaji ja sointukulut voivat vaikuttaa ihmisen sykkeeseen ja jopa verenkierron nopeuteen (Liimatainen, 2006). Energi- soivaa, nopeaa ja iloista musiikkia on siis hyvä soittaa ravintolaolosuhteissa silloin, kun työntekijöitä halutaan motivoida ja aktivoida. Toisaalta taas rauhallinen, hidas- tempoinen ja alakuloisempi musiikki voi auttaa aktiivisuustasojen laskeutumisessa ja rentoutumisen edistyksessä esimerkiksi pitkän ja rankan työpäivän jälkeen, tai työn- tekijän taukojen aikana.

Yleisesti katsoen työntekijät kuitenkin arvioivat oman aktiivisuustasonsa korke- ammalle silloin, kun musiikki soi työpaikalla. Hiljaisina hetkinä ravintolatyössä mu- siikki voi myös auttaa poistamaan tylsyyden tunnetta ja näin ollen tuotteliaisuus työ- paikalla voi myös mahdollisesti nousta. (Allen & Wood, 2013, s. 10).

2.2.3 Flow- tila

Flow- tila on Michail Csikszentmihalyin, psykologian professorin määrittelemä tila. Flow- tilassa, toiselta nimeltään ”virtauksessa”, työskennellessä on yleistä intensiivi- nen keskittyminen, sekä työn alla olevaan tehtävään syvä uppoutuminen, johon viit- taan tässä kontekstissa. Usein flow- tilaan päästäessä ajantaju, paikka ja muut häiriö- tekijät katoavat, ja henkilö tuntee usein tyydytystä tekemästään työstä.

Flow- tilaa voi tavoitella, tai se voi syntyä itsekseen silloin, kun henkilö työsken- telee. (Olli, 2022, s. 52). Tämän tilan voi saavuttaa tosin vahingossakin (Perry, 2009, s. 214). Flow- tila on optimaalinen tila työnteolle, sillä siihen päästessään henkilö on täy- sin uppoutunut ja keskittynyt toimintaansa. Sopiva musiikki ravintolassa voi siis luoda työntekijälle mahdollisuuden päästä tähän kyseiseen flow- tilaan, jolloin

työskentely sujuu nopeammin ja se tuntuu vaivattomalta ja mielekkäältä. Työntekijän päästessä tähän tilaan hänen ajantajuntansa voi kadota, eikä esimerkiksi kiireen ja stressin tunne välttämättä vaikuta työskentelyyn samalla tavalla kuin ilman taustamusiikkia.

Flow-tila työskentelyssä voi auttaa luomaan motivaatiota, sekä keskittymistä sellaisiin tehtäviin, jotka vaativat ulkoisten häiriöiden estämistä samaan aikaan, kun työntekijän mieli kuitenkin pysyy virkeänä. Ravintoloissa tällaiset tehtävät voisivat olla esimerkiksi työlistojen tekeminen ja suunnittelu, tilitykset tai erilaisten raporttien läpi käyminen (Työturvallisuuskeskus, 2024). Oletettavasti myös etenkin kiireisinä hetkinä ravintoloissa työntekijöille voi tuoda mielekkyyttä se, että työnteko sujuu vaivatta ja nopeaan tahtiin.

2.2.4 Psykofysiologiset vaikutukset

Taustamusiikki voi vaikuttaa mielialaan ja fysiologiaan myös samanaikaisesti. Tällaisia vaikutuksia saadaan valitsemalla tarkasti esimerkiksi musiikin rytmi, sävelkulku ja äänenvoimakkuus (Eerola & Saarikallio, 2010, s. 267–268). Vaikuttavia tekijöitä ovat myös kappaleiden iloisuus, energisyys tai päinvastaisesti surullisuus tai apaattisuus. (Eerola & Saarikallio, 2010, s. 270).

Musiikilla voidaan alentaa stressihormonia, eli kortisolitasoja. (Scheufele, 1999, s. 93) Erityisesti rentouttava musiikki, kuten klassinen musiikki tai luonnonäänet ja muzakin kuunteleminen voivat auttaa lievittämään ahdistusta sekä rentoutumaan stressaavissa tilanteissa. Kyseenomainen Muzak voi myös tarjota miellyttävää taustamelua, joka auttaa estämään ulkoisia häiriöitä ja edistää siten myös henkilön omaa keskittymistä. Toisaalta taas energisoivalla ja positiivisella musiikilla voidaan laukaista mielihyvähormonien kuten endorfiinien vapautumista, mikä voi taas parantaa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Koska musiikin on todettu vapauttavan endorfiineja, voidaan sitä käyttää myös kivunlievitykseen (Baltazar ym., 2019, s. 2). Musiikki on siis oiva tapa kontrolloida kipua ja stressiä ravintolatyössä, jossa sattuu paljon vahinkoja, kohdataan vaikeita asiakaspalvelutilanteita ja stressitasot ovat usein hyvin korkealla.

2.2.5 Biologinen ja sirkadiaaninen rytmi

Musiikilla on kyky vaikuttaa myös ihmisen biologiseen rytmiin. Ihmisen biologinen rytmi viittaa siihen, miten yksilön keho säätelee unta, heräämistä, aktiivisuutta ja lepoa. Sovittamalla oikeanlaista musiikkia tietylle henkilölle on musiikilla kyky synkronoida tätä yksilön rytmiä (Mao, 2022, s 2–5). Esimerkiksi energisoivan musiikin soittaminen aamulla saattaa saada työntekijän energiseksi, iloiseksi ja pirteäksi heti aamusta. Tätä voitaisiin käyttää mahdollisesti hyödyksi sekä kotona että työpaikalla,

jotta henkilökunta olisi iloista ja motivoitunutta. Tämä olisi oletettavasti hyödyllistä sekä ravintolan menestyksen, että työntekijöiden jaksamisen ja yleisen motivaation puolesta.

Toisaalta taas tasapaino on työpaikallakin tärkeää. On tavallista, että työntekijöiden työpäivät ovat yli 8- tuntisia, joten taukohetkien musiikkiin on myös kiinnitettävä huomiota. Tämä ei tietenkään ole kuitenkaan tavoiteltavaa, vaikkakin työajat ovat hyvin vaihtelevia ja tauotus voi usein olla hankalaa (Työturvallisuuskeskus, 2024). Tutkimustulosten perustella ei ole hyvä soittaa samaa energisoivaa musiikkia tauoilla, sillä se lisää aktiivisuutta ja taukojen aikana sitä halutaan tietenkin pienentää. Työntekijän tullessa tauolle olisi hyvä soittaa rauhallista ja rentouttavaa musiikkia, jotta työntekijä saa stressi- ja aktiivisuustasonsa alas ja pystyy näin lepäämään hieman. Musiikki voi auttaa siis tasapainottamaan aktiviteetin ja lepotilan vaihtelua päivän aikana. (Musiikki antaa aivoille siivet, 2018.)

Sirkadiaaninen rytmi puolestaan viittaa kehon luonnolliseen 24- tuntiseen sykliin. Tämä rytmi säätelee useita fysiologisia- ja käyttäytymisen prosesseja (Kreitzman & Foster, 2011.) Esimerkkejä näistä ovat uni ja valvetila. Musiikilla voi olla vaikutuksia tämän rytmien säätelyyn, erityisesti silloin, jos musiikki soveltuu henkilön luonnolliseen valo- pimeä- sykliin. Esimerkiksi rauhoittavan musiikin kuunteleminen illalla voi auttaa ravintolatyöntekijöitä käsittelemään kulunutta hektistä työpäivää rentouttamalla ja valmistamalla häntä lepoon ja aina unen saantiin asti.

3 RAVINTOLATYÖNTEKIJÖIDEN YMPÄRISTÖ JA HAASTEET

Tässä luvussa kerron tarkemmin ravintolatyön erityispiirteistä ja haasteista, jotka ovat alalla yleisiä. Nämä haasteet voivat vaikuttaa työntekoon ja sitä kautta työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin, joten niiden tunnistaminen on ravintolan menestyksen kannalta hyvin tärkeää. Esittelen näitä erilaisia näkökulmia seuraavaksi.

3.1 Erityispiirteet ja haasteet

Kiire ja stressi ovat varmasti tunnistetuimmat ja yleisimmät ravintolatyön haasteet. Työntekijöiden on toimittava nopeasti ja tehokkaasti ravintolassa. Etenkin ruuhka-aikoina tämä paine kasvaa entisestään. Kiire ja jatkuva stressi voivat pitkällä aikavälillä aiheuttaa henkistä ja fyysistäkin kuormitusta työntekijöille.

Ravintolatyöntekijöiden työpäivät ovat usein kokoanisvaltaisia työpaikan, sen ympäristön ja viihtyisyydenkin kannalta. Esimerkiksi Laura Salimäki (2015) on tutkinut tätä näkökulmaa pro-gradu tutkielmassaan kahviloiden näkökulmasta. Tutkimusta voidaan kuitenkin soveltaa myös ravintolaympäristöön näiden organisaatioiden samankaltaisuuksien vuoksi. Asiakkaat ottavat ravintolakokemuksessakin huomioon pelkän oston sijaan myös saadun palvelun, pakkauksen ja visuaalisen miellyttävyyden, mainostamisen, mielikuvat ja paikan (Salimäki, 2015, s. 26). On siis selvää, että ilmapiiri ja tapahtumapaikka vaikuttavat asiakkaan mielikuvaan asiakaspalvelukokemuksesta, joten on tärkeää, että kaikkiin näihin tekijöihin kiinnitetään päivittäin huomiota.

Asiakaspalvelualalla ylipäätään palvelun vaatimukset ovat usein hyvin korkealla, eikä niistä välttämättä juurikaan jousteta. Ravintolatyössä työntekijöiden on oltava jatkuvasti vuorovaikutuksessa asiakkaiden ja kollegoiden kanssa, ja heidän on

tarjottava tasaisen hyvää asiakaspalvelua päivittäin, jotta ravintolan laatu ja imago pysyvät samalla tasolla. Tämä voi kuitenkin olla joskus raskasta tai haastavaa erityisesti silloin, kun ravintolatyöntekijät kohtaavat vaikeita ja kiireisiä asiakastilanteita. Työn kiireisen luonteen vuoksi tällaiset tilanteet saattavat kuormittaa työntekijöitä päivittäin ja tällainen voi aiheuttaa lisää stressiä, suorituspaineita sekä epäonnistumisen pelkoa. Henkistä kuormitusta ravintolatyöntekijöillä lisää havainto siitä, että heillä on usein paineita täyttää odotukset, hallita mahdollisia konfliktitilanteita parhaansa mukaan, sekä hoitaa vaikeat asiakaspalvelutilanteet ongelmitta. On siis selvää, että työntekijöiden motivaatiosta ja hyvinvoinnista on tärkeää pitää huolta.

Myös epäsäännölliset työajat ovat poikkeuksetta asiakaspalvelutyön luonteen kuulumia. Usein ravintoloissa työskentely edellyttää työntekijän sopeutumista ja suostumista epäsäännöllisiin työaikoihin, kuten kaksi- tai kolmivuorjärjestelmään. On myös sopeuduttava viikonloppu- ja iltavuoroihin. (Työturvallisuuskeskus, 2024). Epäsäännölliset työajat voivat vaikuttaa erityisesti uneen, sosiaaliseen elämään ja henkilökohtaisen ajan hallintaan. Työaikojen vaihtelevuus ja kuormittavuus onkin yleinen syy alan vaihtamiselle (Ropponen ym., 2017, s. 9). Työvoiman vaihtuvuus on siis ravintola- alalla erittäin suurta, ja tämä ongelma tuo paljon lisätyötä ja -stressiä myös työnantajalle.

Fyysinen rasitus on myös yleinen ravintolatyöntekijöiden ongelma (Työturvallisuuskeskus, 2024). Päivät ovat usein pitkiä ja raskaitakin, ja seisominen ja kävely saattaa olla kuluttavaa. Työympäristö on usein vaihteleva, ja vuoron aikana työntekijä saattaa joutua tarjoilemaan, laittamaan ruokaa ja siivoamaan. On siis selvää, että käveleminen ja nopeatempoiset toiminnot tulevat työpäivän aikana tutuksi. Työ voi myös vaatia raskaiden esineiden, kuten pöytien ja tuolien nostelua. Työntekijöiden on kuitenkin pystyttävä sopeutumaan tällaisiin erilaisiin tilanteisiin, jotta työnteko sujuu ja asiakkaat ovat tyytyväisiä.

Tällaiset ravintolaympäristön erityispiirteet ja haasteet korostavat tarvetta tukea työntekijöitä heidän hyvinvointinsa ja motivaationsa saralla. Tällaista tukea tulee erityisesti työnantajan tarjota kouluttamalla ja tarjoamalla oikeanlaista tukea työntekijöille. Luomalla turvallisen, motivoivan ja terveellisen työympäristön näitä haasteita voidaan lieventää, kun niihin saadaan tarvittavaa apua ja tukea. Myös työntekijöiden osallistaminen ja kuunteleminen rakentaessa turvallisempaa työympäristöä auttaa heitä luomaan luottamusta ja terveellistä ilmapiiriä työpaikalle. Näitä mainittuja haasteita voidaan työstää ja tätä kautta työntekijöiden hyvinvointi ja motivaatio saadaan nousuun. Tämä vaikuttaa suoraan myös ravintolan omaan tulokseen, sillä kun työntekijät ovat motivoituneita työstään, he todennäköisesti panostavat enemmän itse työntekoon. Seuraavassa kappaleessa kerron enemmän sellaisista näkökulmista, joilla työntekijät voidaan saada tekemään tällaisia ponnisteluja.

3.2 Hyvinvoinnin ja motivaation merkitys työpaikalla

On selvää, että työhyvinvointi on merkittävä osa menestyksestä ja tuotteliasta työympäristöstä. Aron (2018) mukaan työilmapiiri ei ole objektiivinen, vaan intersubjektii-
vinen, yhteisössä oleva käsitys sosiaalisen työympäristön laadusta (Aro, 2018, s. 39). Sen lisäksi että hyvä työilmapiiri, hyvinvointi ja motivaatio työpaikalla ovat tärkeitä sekä työntekijälle ja työnantajalle, vaikuttaa niiden erilaiset näkökulmat myös asiakaisiin ja heidän viihtymiseensä organisaatioissa. Voisi siis vetää johtopäätöksen, että hyvinvoiva työyhteisö on kaikkien työpaikalla olevien etu, mikä antaa sen parantamiselle ja kehitykselle suurta merkitystä. Esittelen seuraavaksi näkökulmia, jotka perustelevat sitä, miksi työntekijöiden motivaatio ja hyvinvointi työpaikalla vaikuttaa koko organisaation toimintaan.

3.2.1 Työntekijät

Työhyvinvointi on kasvava tarkastelun kohde Suomessa ja siihen kiinnitetään koko ajan enemmän huomiota. Työhyvinvoinnin voidaan katsoa kehittyvän arkisissa jokapäiväisissä asioissa ihmisten elämässä ja se edesauttaa sitä, että töissä viihdytään, työn tekeminen on mielekkäämpää ja näin vähemmän yksilöä rasittavaa.

Hyvinvoivien työntekijöiden on havaittu olevan motivoituneempia ja sitoutuneempia sekä työhönsä, että yritykseensäkin. He ovat taipuvaisia työssään ja ovat valmiita tekemään ylimääräistä työtä yrityksensä eteen. Myös itseohjautuvuutta tavoitellaan työympäristössä, sillä tällöin työntekijä voi vaikuttaa kokemaansa työpaikalla (Manka & Manka, 2016, s. 158).

Innovatiivisia ajatuksia ja luovia ratkaisuja saatetaan kehittää ja ideoida enemmän silloin, kun työntekijät ovat työpaikallaan motivoituneita (Kivistö ym., 2008, s. 38). Uusien näkökulmien ja ylipäätään uusien ideoiden luominen yrityksen kehittämiseksi on tärkeää, että työntekijöiden hyvinvoinnista pidetään huolta. Kuten Kivistö ym. (2008) kirjassaan kirjoittaa, on selvää, että tällaisen toiminnan tuloksena on monipuoliset taidot korjata arjen kuormituksia ja vastoinkäymisiä ja palautua niistä. Tämä voi puolestaan edistää huomattavasti organisaation kasvua ja kehitystä, sekä tukea työntekijää oman työnsä mielekkyyden ja sujuvuuden kehittämisessä.

Työilmapiiriin, vuorovaikutukseen ja niiden parantamiseen työpaikalla työntekijöiden motivaatiolla ja hyvinvoinnilla on myös suuri merkitys. Positiivinen työilmapiiri edistää avointa vuorovaikutusta sekä yhteistyötä tiimeissä, mikä on erityisen tärkeää ravintolaympäristössä. Myös se, että työilmapiirin ja vuorovaikutuksen ollessa kunnossa oletettavasti työntekijät uskaltavat ilmaista omia mielipiteitään ja ajatuksiaan. Tämä parantaa omalta osaltaan hyvinvointia ja motivoituneisuutta työpaikalla. Tällainen arjen hyvinvointi voi lisätä tiimihenkeä ja organisaation sisäistä

dynamiikkaa yleensäkin, esimerkiksi tarkastellessa työntekijän sekä esihenkilön välistä suhdetta.

3.2.2 Organisaatio ja työnantajat

Työntekijöiden motivaation ja hyvinvoinnin saralla on tarkasteltava myös sitä, miten heidän hyvinvointinsa heijastuu koko organisaatioon, jossa he työskentelevät. On oletettavaa, että tällaisista hyvinvointiaspekteista pidetään huolta senkin takia, että yritys pysyy toiminnassa ja ylimääräisiä kuluja ei sille kohdistu. Työnantajalle ja firmalle kallista on esimerkiksi työntekijöiden sairauslomat tai odottamattomat työterveyspalvelujen käytöt.

Todennäköistä on myös se, että organisaatio tai firma, jossa työntekijät voivat hyvin on myös houkuttelevampi tulevaisuuden työntekijöille. Tällainen firma oletettavasti houkuttelee enemmän potentiaalisia työnhakijoita, ja voi olla houkuttelevampi lahjakkaille alan osaajille työpaikkana. Ravintola- alalla työ on hektistä tiimityötä, joten on myös tärkeää, että työntekijät tulevat kuulluksi. Tällöin todennäköisesti alan ammattiosaajat myös viiptyvät samassa työpaikassa kauemmin.

Hyvinvoivat ja työssään motivoituneet työntekijät tuovat positiivisia vaikutuksia yritykselle ja sen kasvuun ja kehitykseen, mikä on tietenkin tavoiteltavaa. Kestävän kasvun ja nousujohtaisen tuloksen tekemisen kannalta on tärkeää, että työntekijät todistetusti viihtyvät työssään. Näin vaihtuvuus ja turha perehdytykseen menevä aika sekä raha saadaan hyötykäyttöön. Työntekijöiden myönteiset hyötyvaikutukset saadaan näin näkymään organisaation tuloksissa ja taloudellisessa suorituskyvyssä ylipäättään.

Yhteenvedona voisi sanoa, että nämä edellä mainitut näkökulmat osoittavat hyvinvoinnin ja motivaation edut, ja sen, että ne eivät ole vain yksilön etu. Nämä tekijät ovat myös olennainen osa itse organisaation kehitystä positiiviseen suuntaan. Näiden seikkojen valossa työpaikoilla tulisikin panostaa näiden tekijöiden tukemiseen, kasvuun ja kehitykseen, jotta voidaan organisaatiossa saavuttaa paras mahdollinen suorituskyky ja tulokset kaikille osapuolille.

3.2.3 Asiakkaat

Kuten jo mainittu, hyvinvoiva työilmapiiri heijastuu myös asiakkaisiin ja heidän toimintaansa organisaatioissa asiakkaan roolissa. Aron (2018) mukaan asiakas voi aistia työpaikalla siellä vallitsevan ilmapiirin lyhyenkin vierailun aikana. Hänen mukaansa tällainen aistimus voi syntyä ja välittyä helpostikin erityisesti asiakapalvelutilanteissa sekä toiminnassa myös muiden sidosryhmien kanssa.

On selvää, että hyvinvoivien ja motivoituneiden työntekijöiden asenne työntekoon on parempi kuin silloin, kun työ ei ole mielekästä. Tämä hyödyttää toki sekä

työntekijää että asiakastakin, sillä motivoitunut työntekijä usein omaa positiivisen ja auttavaisen asenteen, joka näkyy asiakkaalle asiakapalvelutilanteissa. Ystävällisyys, auttavaisuus sekä ratkaisukeskeisyys oletettavasti tällöin saavat lisäarvoa työntekijän toiminnassa. Myös empatiakyky saattaa olla keskeinen näkökulma asiakapalvelutilanteissa ja se peilautuu myös asiakkaan vierailuun työpaikassa silloin, kun työntekijä on motivoitunut ja voi hyvin.

Koska työntekijät ovat motivoituneita, saattaa se vaikuttaa asiakkaan vierailuun. Oletettavasti silloin kun asiakas kokee olonsa ravintolassa mukavaksi, hän viettää siellä kauemmin aikaa. Tällöin myös asiakas tuo ravintolalle enemmän tuloja kuin lyhyen käynnin aikana. Tällaisissa tilanteissa myös asiakaspalvelijat todennäköisesti tarjoavat asiakkaalle nopeaa ja tehokasta palvelua, jolloin asiakkaalle oletettavasti jää positiivisia mielikuvia. Tällainen tehokas palvelu voi saada asiakkaan tuntemaan itsensä tervetulleeksi ja huomioiduksi, mikä on tietenkin tavoiteltavaa. Tämä taas todennäköisesti johtaa siihen, että asiakkaasta tulee pitkäaikainen, eli asiakas palaa uudestaan ravintolaan ja näyttää asiakasuskollisuutta. (Daniel, 2018).

Yhteenvedona voisi sanoa, että työhyvinvointi merkitsee paljon sekä työnantajalle, asiakkaalle sekä työntekijälle itselleen. Mikäli työntekijät voivat työssään hyvin, se heijastuu koko organisaation toimintaan positiivisella tavalla. Oletettavasti asiakaidenkin tyytyväisyys kasvaa ja kokemukset saavat uutta merkitystä silloin, kun ravintolaympäristössä voidaan hyvin. Tämä taas puolestaan edistää yrityksen mainetta sekä menestystä pitkällä aikavälillä, mikä on tietenkin tavoiteltavaa. Miettiessä työhyvinvointia tulee siis ottaa huomioon erityisesti kokonaisvalaisuus.

4 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä lyhyehkössä narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa tarkastelin sitä, miten taustamusiikki voi toimia ravintolatyöntekijöiden motivaationa ja tukena ravintolatyöympäristöissä. Voimme tehdä useita havaintoja ja päätelmiä tutkimustiedon avulla, jota kirjallisuuskatsauksessa on käytetty. Seuraavaksi esittelen tutkimustulokseni tiivistetyssä muodossa.

Selvää on se, että taustamusiikin potentiaali on havaittavissa ravintolatyöntekijöiden motivaation ja hyvinvoinnin edistämisessä. Erityistä merkitystä tutkimukselle saadaan tarkastelemalla juuri näitä hyvinvoinnin näkökulmia. Bishop (2021) arvioi, että jopa biljoona dollaria voidaan menettää vuosittain vain työntekijöiden stressin, ahdistuksen sekä masennuksen vuoksi. (Bishop, 2021.). On siis selvää, että työhyvinvointiin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota taloudellisestakin syystä, mikäli työntekijöiden hyvinvointi ei itsessään ole tarpeeksi hyvä argumentti.

Etenkin iloisella, energisellä ja motivoivalla musiikilla voi olla myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi työntekijän energiatasoihin, mielialaan ja työsuoritukseen. Kuitenkin taustamusiikilla voi olla myös päinvastaisia vaikutuksia, mikäli sen valitsemiseen ei kiinnitetä huomiota. Tällaisia vaikutuksia voivat olla esimerkiksi apaattisuus, stressin lisääntyminen, motivaation puute tai surullisuus (kts. esim. Eerola & Saarikallio, 2010, s. 270). Lisäksi taustamusiikilla voi olla isokin rooli työympäristön ilmapiirin luomisessa ja myös tiimityöskentelyn näkökulmat on hyvä ottaa huomioon taustamusiikkia valittaessa.

Tärkeää on kuitenkin huomata myös se, että musiikin erilaiset vaikutukset voivat vaihdella yksilöllisesti, sillä jokaisella yksilöllä on omanalaisensa mieltymykset musiikin suhteen. Olemassa on useitakin tekijöitä, jotka on otettava huomioon yksilöllisyyden puitteissa, kuten esimerkiksi käytettävät musiikkityylit, musiikin äänenvoimakkuus sekä henkilökunnan henkilökohtaiset mieltymykset. (Bishop, 2021). Taustamusiikin käyttöön liittyy joitakin käytännön haasteita, se voi olla jopa kiistanalainenkkin aihe työpaikalla, ja vaatii sen vuoksi tasapainottelua työntekijöiden

tarpeiden sekä erilaisten mieltymyksien välillä. Tutkimustulosten mukaan esimerkiksi keskittymistasot nousevat silloin, kun soitettava musiikki on kuuntelijalle mielekästä (Yakura ym., 2022, s. 358). On kuitenkin oletettavaa, että yksilöt työskentelevät tehokkaasti silloin, kun he saavat itse päättää musiikin, jota työpaikalla soittavat. Toinen työntekijä saattaa henkilökohtaisesti pitää klassisesta musiikista, toinen taas raskeammasta rock- musiikista. Tutkimustulokset näyttävät, että mielimusiikin kuunteleminen voi erittää aivoissa mielihyvähormoneja, vaikuttaa tunteisiin, muistitoimintoihin sekä se voi edistää oppimista (Brucker, 2015).

Jatkotutkimuksessa tulevaisuudessa olisi mielestäni hyödyllistä tutkia vielä enemmän erilaisia musiikkityylejä ja syventyä niihin paremmin. Erilaisten musiikkityylien vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon ovat huomattavia, ja pieni osa näistä vaikutuksista on käsitelty tässä narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa. Myös erilaiset työympäristöt tulisi tulevaisuudessa ottaa tutkimuksessa huomioon, jotta taustamusiikki pystytään optimoimaan mahdollisimman hyvin ja tuotteli-aasti jokaiselle yksittäiselle yritykselle, joka käyttää taustamusiikkia. Näiden seikkojen lisäksi tutkimus voisi myös keskittyä tarkemmin siihen, miten kaikki erilaiset työtehtävät joita ravintoloissa ilmenee voisivat hyötyä taustamusiikin kuuntelusta. Ravintolatyö pitää sisällään monia erilaisia työtehtäviä, eikä vielä ole tutkimusten vähyden vuoksi selvää, miten jokainen toisistaan eriävä työtehtävä ravintolassa voisi tästä näkökulmasta taustamusiikin avulla hyötyä. Näiden näkökulmien lisäksi musiikin soittamisen käytäntöjä voisi tutkia, sekä sitä, miten nämä käytännöt vaikuttavat työntekijöiden positiivisiin sekä negatiivisiin kokemuksiin työpaikalla. Näiden näkökulmien lisäksi mielenkiintoista olisi saada tutkimusta myös siitä, miten musiikin ja sen soittamisen käytännöt vaikuttavat työntekijöiden erilaisiin kokemuksiin työpaikalla.

Yhteenvedona tästä kaikesta voisi todeta sen, että vaikka taustamusiikin vaikutuksia juuri ravintolatyöntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon on tutkittu melko vähän, olemassa on todisteita siitä, että musiikilla todellakin on suuri merkitys heidän työhönsä ja sen mielekkyyteen. Olemassa olevilla todisteilla tarkoitan erityisesti tutkimusta, jossa musiikin vaikutuksia on tutkittu käyttäytymisen, stressinhallinnan ja tunteiden hallinnan parissa. Kaikkia näitä näkökulmia voidaan hyödyntää tutkimukseen ravintolatyöntekijöidenkin saralla, sillä edellä luettelemani näkökulmat ovat kaikki osa ravintolatyöntekijöiden, työnantajien kuin myös asiakkaidenkin arkea sekä työpaikalla, liikkeessä asioidessa tai johtaessa yritystä. Tutkimusta tulevaisuudessa voisi tehdä laajastikin erilaisten näkökulmien pohjalta, ja uskon, että tutkimus tulisi tarpeeseen jo lähitulevaisuudessakin. On siis tämän pohjalta selvää, että taustamusiikin avulla voidaan saavuttaa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja motivaation lisäystä ravintola- alalla.

LÄHTEET

- Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent.
- All about Muzak for businesses: History, modern options and more. (ei pvm.).
Cloudcovermusic.com. Viitattu 8.3.2024. <https://cloudcovermusic.com/music-for-business/muzak>
- Allen, R., Wood, W.W. (2013). *The rock 'n 'roll classroom: Using music to manage mood, energy and learning*. Corwin.
- Baltazar, M., Västfjäll, D., Asutay, E., Koppel, L., Saarikallio, S. (2019). Is it me or the music?: Stress reduction and the role of regulation strategies and music. *Music and science*, 2, 1-16. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201904252284>
- Bishop, M. (10.2.2021). *How background music helps improve employee morale in the COVID age*. Readwrite. Viitattu 13.2.2024. <https://readwrite.com/how-background-music-helps-improve-employee-morale-in-the-covid-age/>
- Brucker, H. (19.05.2015). *Musiikki ottaa aivoon. Voiko musiikki auttaa keskittymään?* Yle.fi. Viitattu 21.2.2024. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/05/19/musiikki-ottaa-aivoonvoiko-musiikki-auttaa-keskittymaan>
- Daniel, L. (2018). *Practical guide to safety leadership: An evidence-based approach* (First edition.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315457376>
- Haapasalo, T. (2020). *Bänditoiminta : tunteet ja henkilökemiat* [Kandidaatintutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX- julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202011046502>
- Kaufman, S. B., Kaufman, J. C. (2009). *The psychology of creative writing*. Cambridge salminUniversity Press.
- Kivistö, S., Kallio, E., & Turunen, G. (2008). *Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225498>
- Kreitzman, L.& Foster, R. (2011). *Rhythms of life: The biological clocks that control the daily lives of every living thing*. Profile.
- Liimatainen, J. (9.1.2006). Ihminen hengittää musiikin tahtiin. Tutun sanomat. <https://www.ts.fi/hyvinvointi/1074092929>
- Louhivuori, J., Saarikallio, S., Toiviainen, P., Eerola, T., Järveläinen, H., Huotilainen, M., Erkkilä, J. (2010). *Musiikkipsykologia*. Atena.
- Manka, M-L .& Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum pro.
- Mao N. (2022). The Role of Music Therapy in the Emotional Regulation and Psychological Stress Relief of Employees in the Workplace. *Journal of healthcare engineering*, 2022, 4260904. <https://doi.org/10.1155/2022/4260904>
- Musiikki antaa aivoille siivet. (24.9.2018). Aivoliitto.fi. Viitattu 8.3.2024. <https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/mieli/musiikki-antaa-aivoille-siivet#89da2f49>
- Olli, S. (2011). *Itsesensuuri ja flow- tila vastavoimina*. [pro gradu- tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX- julkaisuarkisto. <urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2011060610957>

- Peltola, H-R. (2016). *Kind of blue: emotions experienced in relation to nominally sad music*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX- julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6463-4>
- Ropponen, A., Hakola, T., & Puttonen, S. (2017). *Työaikojen kehittäminen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa: Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti*. Työturvallisuuskeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-745-3>
- Scheufele, P. M. (1999). *The Effects of Progressive Relaxation and Classical Music on measurements of Attention, Relaxation, and Stress Responses: An Investigation of the Cognitive-behavioral Model of Relaxation*. [Väitöskirja, Yhdysvallat: Uniformed Services University of the Health Sciences]. Bethesda.
- Salimäki, S. (2015). *Taustamusiikki kahviloissa. Taustamusiikin soittotavat ja musiikkivalinnat*. [pro gradu- tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX- julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201505081764>
- Salminen, S. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus?: johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopiston julkaisuja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-349-3>
- Schäfer, K., Saarikallio, S., & Eerola, T. (2020). Music May Reduce Loneliness and Act as Social Surrogate for a Friend: Evidence from an Experimental Listening Study. *Music and science*, 3. <https://doi.org/10.1177/2059204320935709>
- Serpian, S., Alzah, S., Jusnawati, J. & Handayani, K. (2023). *Music at Workplace: Is it trully Improving Employees' Performance?* *Journal office*, 8(2), 369- 378. <https://doi.org/10.26858/jo.v8i2.44749>
- Työturvallisuuskeskus, paleveluryhmä. (2024). *Ravintolatyön ergonomia ja apuvälineet*. <https://ttk.fi/julkaisu/ravintolatyon-ergonomia-ja-apuvälineet/>
- Uimonen, H., & Kytö, M. (2020). Toimimatonta tekniikkaa ja alitajuista vaikuttamista: Etnomusikologinen näkökulma taustamusiikin tutkimukseen. *Etnomusikologian vuosikirja*, 32, 46–75. <https://doi.org/10.23985/evk.90066>
- Yakura, H., Nakano, T., & Goto, M. (2022). An automated system recommending background music to listen to while working. *User Modeling and User - Adapted Interaction*, 32(3), 355-388. <https://doi.org/10.1007/s11257-022-09325-y>