



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

RIIKKA HAIMI

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden työhyvinvointi koronaviruspande- mian jälkeen

KANSAINVÄLISEN KAUPAN TUTKINTO-OHJELMA
2023

Tekijä Haimi Riikka	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä lokakuu 2023
	Sivumäärä 49 + 10	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Ammattikorkeakouluopiskelijoiden työhyvinvointi koronaviruspandemian jälke- keen		
Tutkinto-ohjelma Kansainvälinen kauppa		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä Ammattikorkeakouluopiskelijoiden työhyvinvointi koronaviruspandemian jälkeen tutkitaan työhyvinvointia Suomessa sekä nuorten keskuudessa. Opinnäytetyön yhteydessä toteutettiin kysely, johon vastasi Satakunnan Ammattikorkeakoulun opiskelijoita 222 kappaletta kaikilta aloilta. Tavoitteena oli selvittää opiskelijoiden työhyvinvoinnin tilaa ja miten koronaviruspandemia on vaikuttanut siihen.</p> <p>Opinnäytetyön kyselyssä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. ja aineisto kerättiin Satakunnan Ammattikorkeakoulun viestinnän välittämällä sähköpostilla, jossa oli mukana Microsoft Forms kysely. Kysely oli anonymi ja siihen vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Kyselyssä oli niin monivalintakysymyksiä kuin avoimia kysymyksiä ja se koostui kolmesta eri osa-alueesta, jotka olivat työhyvinvointi, koronan vaikutus työhyvinvointiin ja peruskysymykset. Tarkemmat kysymykset luettavissa tämän opinnäytetyön liitteet osiosta. Tutkimus suoritettiin keväällä 2023.</p> <p>Tutkimuksen keskeisimpiä kysymyksiä, joihin haluttiin saada vastaus, oli missä tilassa opiskelijoiden työhyvinvointi on ja onko koronaviruspandemia vaikuttanut tilanteeseen? Tutkimuksessa haluttiin saada opiskelijoilta ideoita, joilla opiskelijoiden työhyvinvointia voisi parantaa. Tutkimustulosten pohjalta laadittiin kehitysideoita.</p> <p>Tutkimuksessa tuli esiin, että lähtökohtaisesti työn imu oli melko korkealla, mutta koronaviruspandemia on vaikuttanut jaksamiseen sekä muuttanut asennetta töitä kohtaan. Tutkimuksessa nousi esille esimerkiksi esihenkilötyö, työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla ja ajankäytön suunnitelmallisuus.</p>		
työhyvinvointi, opiskelijat, ammattikorkeakoulu, COVID-19, työn imu		

Author(s) Haimi Riikka	Type of Publication Bachelor's thesis Thesis AMK	Date October 2023
	Number of pages 49 + 10	Language of publication: Finnish
Title of publication Well-being of University of Applied Sciences students after the coronavirus pandemic		
Degree program International Trade		
<p>Abstract</p> <p>The thesis work Well-being of University of Applied Sciences students after the coronavirus pandemic examines work well-being in Finland and among young people. In connection with the thesis work, a survey was carried out, to which 222 students of Satakunta University of Applied Sciences from all fields responded. The goal was to find out the state of students' work well-being and how the coronavirus pandemic has affected it.</p> <p>The thesis survey used a quantitative research method. and the material was collected through an e-mail sent by Satakunta University of Applied Sciences communication, which included a Microsoft Forms survey. The survey was anonymous and answering to it was completely voluntary. The survey had multiple-choice questions and open questions and it consisted of three different areas. Those were well-being at work, the impact of corona on well-being at work and basic questions. More detailed questions can be read in the appendices section of this thesis. The study was conducted in the spring of 2023.</p> <p>One of the most central questions of the research, to which answers were wanted was in what state is the students' well-being at work and has the coronavirus pandemic affected the situation? The aim of the research was to get ideas from the students that could improve the students' well-being at work. Based on the research results, development ideas were drawn up.</p> <p>The research showed that, initially, the work engagement was quite high, but the coronavirus pandemic has affected coping and changed the attitude towards work. The research brought up, for example, front-line work, the development of occupational well-being at the workplace and the planned use of time.</p>		
well-being at work, students, University of Applied Sciences, COVID-19, work engagement		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 ONGELMAN ASETTELU, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS.....	6
2.1 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	6
2.2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
3 TYÖHYVINVOINTI	8
3.1 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI	8
3.1.1 <i>Työn imu</i>	10
3.2 TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA	10
3.3 NUORTEN TYÖHYVINVOINTI	11
3.4 TYÖHYVINVOINNIN ERI OSA-ALUEET	13
3.4.1 <i>Psyykinen työhyvinvointi</i>	14
3.4.2 <i>Fyysinen työhyvinvointi</i>	14
3.4.3 <i>Sosiaalinen työhyvinvointi</i>	15
4 KORONAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN.....	17
4.1 KORONAVIRUSPANDEMIA.....	17
4.2 MITEN TYÖHYVINVOINTI ON MUUTTUNUT KORONAN AIKANA	18
4.3 TYÖHYVINVOINTI KORONAVUOSIEN JÄLKEEN	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	21
5.1 TUTKIMUSOTE JA TUTKIMUSMENETELMÄT	21
5.2 RELIABILITEETTI & VALIDITEETTI.....	22
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	23
6.1 TULOKSET	23
6.1.1 <i>Työhyvinvointi</i>	24
6.1.2 <i>Koronaviruspandemia</i>	32
6.2 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	36
6.3 TOIMINTAEHDOTUKSET.....	37
6.4 YHTEENVETO	40
7 POHDINTA.....	42
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista on puhuttu jo usean vuoden ajan ja se nousee useasti puheenaiheeksi. Monessa yrityksessä työhyvinvointiin pyritään panostamaan yhä enemmän esimerkiksi erilaisten liikuntaetujen, kehityskeskusteluiden ja työergonomian kautta. Työhyvinvointi kuitenkin koki suuren kolauksen koronaviruspandemian myötä, joka iski Suomeen ja maailmalle vuoden 2020 keväällä. Tämä ravisteli rakenteita, ja monella alalla jouduttiin sopeutumaan uuteen aikaan.

Koronavirus pandemian myötä on noussut huoli opiskelijoiden hyvinvoinnista. Moni on kritisoinut sitä, miten opiskelijoiden hyvinvointi on jäänyt taka-alalle, vaikka olemme jo nyt, mutta erityisesti tulevaisuudessa kantavia voimia yhteiskunnassamme. Opiskeluiden jaksaminen on ollut pohjamudissa, joka on heijastunut niin vapaa-aikaan kuin työelämään. Tämä on yksi syy siihen, miksi halusin keskittyä opiskelijoiden työhyvinvointiin opinnäytetyössäni.

Pahimmat koronavuodet ovat jo takanapäin, mutta pandemian vaikutus on silti suuri edelleen tänä päivänä. Ammattikorkeakoulu opiskelijoiden työhyvinvointi koronaviruspandemian jälkeen on siksi ajankohtainen aihe, minkä takia halusin kuulla opiskelijoiden mielipiteitä työhyvinvoinnista sekä heidän ideoitaan siihen, miten he kehittäisivät työhyvinvointia.

2 ONGELMAN ASETTELU, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS

2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tämänhetkistä opiskelijoiden työhyvinvoinnin tilaa koronaviruspandemian jälkeen. Opiskelijoiden laskeneesta hyvinvoinnista on puhuttu paljon koronan aikana, mutta harva opiskelija pystyy opiskeluiden aikana pelkästään opiskelemaan, vaan he joutuvat myös tekemään töitä. Osa keskittää työnsä kesälomalle, osa taas opiskeluiden ohelle. Ammattikorkeakoulussa opiskeluihin kuuluu myös harjoittelujaksot, jotka suoritetaan joko kesätöiden ohella tai vielä erikseen palkattomana muiden opiskeluiden ja töiden ohella. Opiskelijoiden arki työ ja opiskeluiden ohella voi siis olla hyvinkin raskasta ja kuormittavaa, tähän lisätynä viime vuosien koronaviruspandemia.

Opinnäytetyön tavoite on kartoittaa tämänhetkistä ammattikorkeakoulu opiskelijoiden työhyvinvoinnin tilaa kyselyn avulla ja samalla saada itse opiskelijoilta mahdollisia kehitysehdotuksia siihen, miten he parantaisivat työhyvinvointia, jos heillä olisi siihen mahdollisuus.

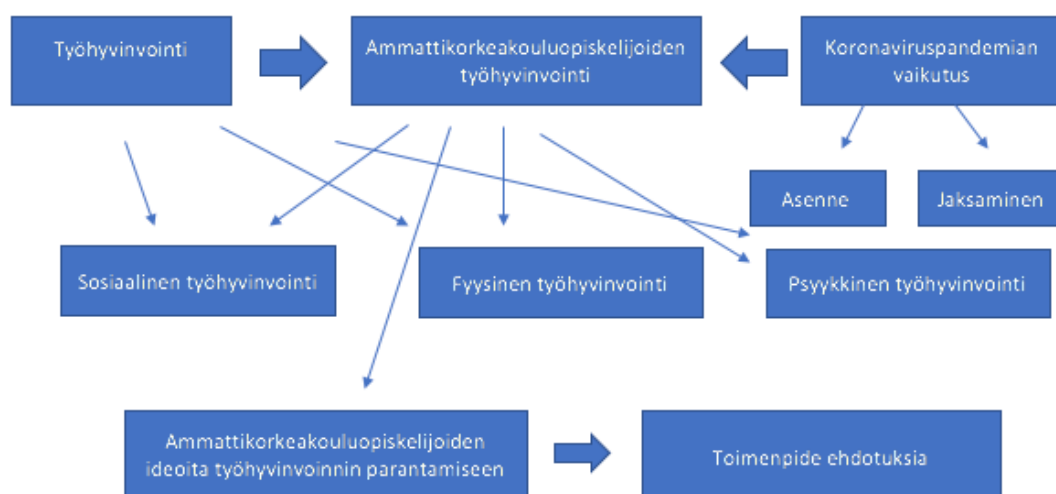
Opinnäytetyön keskeisempiä kysymyksiä on:

- Missä tilassa opiskelijoiden työhyvinvoinnin tila on?
- Onko korona vaikuttanut tilanteeseen?
- Onko opiskelijoilla ideoita, joilla opiskelijoiden työhyvinvointia voisi parantaa?
- Mikä on opiskelijoiden työhyvinvoinnin tila pahimpien koronavuosien jälkeen?

2.2 Teoreettinen viitekehys

Aiheen rajausta oli selvillä jo hyvissä ajoin opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa. Aihe on rajattu siten, että opinnäytetyössä pyritään keskittymään opiskelijoiden hyvinvointiin juuri työelämässä. Moni tekee töitä opiskeluiden ohella, täysipäiväisesti, kesätöinä tai harjoitteluna, ja tämän takia olen halunnut tutkia juuri opiskelijoita, jotka parhaillaan suorittavat opintojaan. Opinnäytetyö keskittyy työhyvinvointiin eli tässä

ei keskitytä opiskeluhyvinvointiin, vaikka tämä kaikki on yhtä suurta kokonaisuutta ja aihetta saatetaan välillä sivuta opinnäytetyössä. Kyselyyn vastaajat ovat ammattikorkeakoulu opiskelijoita eli tämä rajaa kohderyhmän. Aihe ja vastaajaryhmä on rajattu näin, jotta saadaan kuva ammattikorkeakouluopiskelijoiden tilanteesta. Tilanne voi olla hyvin erilainen esimerkiksi ammattikorkeakoulu- ja yliopisto opiskelijoiden välillä, joten tässä halutaan keskittyä AMK-opiskelijoihin ja siihen on juuri valikoituneet Satakunnan Ammattikorkeakoulun opiskelijat. Teoria osuudessa keskitytään kuitenkin työhyvinvointiin ja nuorten työhyvinvointiin sekä koronaviruspandemiaan.



Kuvio 1. Käsitteellinen viitekehys

Tutkimuksen aiheena on Ammattikorkeakouluopiskelijoiden työhyvinvointi ja koronaviruspandemian vaikutus siihen, sekä sosiaaliseen, fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään koronaviruspandemian vaikutusta opiskelijoiden asenteeseen ja jaksamiseen työelämässä. Tutkimuksen ja kyselyn tarkoituksena on saada ammattikorkeakouluopiskelijoilta ideoita työhyvinvoinnin parantamiseen sekä laatia toimenpide ehdotuksia opiskelijoiden ideoiden pohjalta. Kuten viitekehyksessä näkyy, opinnäytetyön keskiössä on ammattikorkeakouluopiskelijoiden työhyvinvointi.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Mitä on työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista puhutaan usein kokonaisuutena, johon vaikuttaa monet asiat kuten työ, työn mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Työhyvinvoinnin käsite Suomessa on hyvin laaja ja siihen kuuluu monta osa-aluetta. Useimmiten työhyvinvointi käsite kattaa työterveyden ja työkyvyn, mutta siihen kuuluu myös työn sujuminen arjessa, yrityksen toimintatavat sekä yrityksen johtaminen. Edellä mainittujen lisäksi siihen lasketaan työpaikan ilmapiiri, työ sekä itse työntekijä. (Manka & Manka, 2016, 75)

Kun työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja toimivaa, vaikutukset ovat yleensä positiiviset niin työntekijälle kuin organisaatiolle. Kun työntekijä on hyvinvoiva, hän on työssään motivoitunut ja tyytyväinen työhönsä, joka heijastaa aina pitkälle yrityksessä. Esimerkiksi sairaspöissaoloja on vähemmän ja työntekijä, joka voi hyvin on yleensä tuotteliaampi työssään. Asiakaslähtöisessä työssä asiakaskokemukset ovat yleensä parempia, kun työntekijät ovat hyvinvoivia ja positiivisia. (Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu, n.d., kohta Työhyvinvoinnin vaikutukset.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi jaetaan yhteiskunnan, organisaation sekä yksilön kesken niin, että yhteiskunta luo rakenteen työkyvylle erilaisten lakien avulla sekä tukemalla toimintaa, jolla edistetään esimerkiksi kansalaisten terveyttä ja oppimista. Organisaatiot huolehtivat esimerkiksi työpaikan turvallisuudesta, tukevat lainsäädäntöä, joka koskee työntekoa ja pyrkii rakentamaan miellyttävää työilmapiiriä. Yksilön vastuulla on omat elintavat sekä sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen työpaikalla. (Virolainen, 2012, 12) Työhyvinvointiin panostamisella on hyvin tärkeä osa työntekijöiden sitoutumiseen työpaikkaa kohtaa. Jos työhyvinvointi on heikolla tasolla, on todennäköisempää, että työntekijä vaihtaa työpaikkaa verrattuna organisaatioihin, joissa työhyvinvointiin panostetaan enemmän. Työpaikoissa ja -organisaatioissa, joissa työterveys ja -hyvinvointi on kunnossa, harkitaan harvemmin työpaikan vaihtamista. (Virolainen, 2012, 53) Nykypäivänä työpaikkaa uskalletaan herkemmin

vaihtaa, jos huomataan epäjohtonmukaisuutta, koska asenne työpaikan vaihtoon on muuttunut. Ennen moni oli yhdessä tai kahdessa työpaikassa koko elämänsä, nykyään kannustetaan kokemaan ja näkemään monia paikkoja.

Työntekijät suuntaavat yritysten työhyvinvointiin yhä enemmän katseita hakiessaan työpaikkaa. Monelle työterveyden tärkeys on noussut viimeisten vuosien aikana ja uudet sukupolvet, jotka ovat siirtyneet tai ovat siirtymässä työelämään kiinnittävät tähän entistä enemmän huomiota. Koronaviruspandemialla on varmasti myös vaikutusta tähän, sillä pandemian aikana omaan hyvinvointiin on entistä enemmän alettu kiinnittämään huomiota. Koska työhyvinvoinnista on puhuttu yhä enemmän viimeisten vuosien aikana, moni työntekijä osaa myös vaatia sitä työnantajaltaan. Enää ei riitä, että on mahdollisuus työterveyteen vaan ymmärretään, että työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon tulee panostaa.

Työhyvinvointiin kuuluvat myös paljon puhutut tyhy- ja tykypäivät. Ne ovat Suomessa tärkeä osa työhyvinvoinnin kulttuuria ja näillä pyritään lisäämään työmotivaatiota sekä hitsaamaan työporukkaa yhteen. Tyky- ja tyhytoiminta kuitenkin useasti sekoitetaan keskenään. Tyky-toiminta on lyhenne työkykyä ylläpitämään toimintaan, joka perustuu lakiin. Työkykyä ylläpitävä toiminta on pitkäjänteistä ja se yleensä järjestetään yhteistyössä terveydenhuollon kanssa. Tyhy toiminta on taas yleensä työpaikan ulkopuolella ja se ei ole lainsäädännön tunnistamaa toimintaa. (Kinnunen S, 2017)

Suomessa työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan yleinen huolehtimisvelvollisuus pitää huolta sekä työntekijöiden turvallisuudesta että terveydestä. Työhyvinvointi on työnantajan velvollisuus, koska työhyvinvointi kuuluu yleisen huolehtimisvelvoitteen piiriin. Työhyvinvointi on kuitenkin työpaikoilla työnantajan sekä työntekijän vastuulla, ja heidän tulee ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia yhdessä. (Minilex, n.d.) Suomessa aluehallintovirasto eli AVI valvoo muun muassa työelämän turvallisuutta, joka on kytköksissä työhyvinvointiin esimerkiksi aluehallintoviraston työsuojelun tehtäviin, kuuluu myös ammattitaudit. (Aluehallintovirasto, n.d.) Aluehallintoviraston valvonnan kohteita ovat esimerkiksi työnantajat, yritykset, kunnat, kuntayhtymät ja hyvinvointialueet. (Aluehallintovirasto, n.d.)

3.1.1 Työn imu

Kun puhutaan työhyvinvoinnista, puhutaan myös paljon työn imusta. Työn imu on positiivinen tunne- ja motivaatiotila, johon vaikuttaa esimerkiksi aktiivisuus sekä vi-
rittynisyys. Energisessä ja positiivisessa tunnetilassa tunnetaan usein työn imua. Työn imussa kokee yleensä tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutuneisuutta työ-
tehtäväänsä tai työtänsä kohden. (Työterveyslaitos, n.d.) Työhyvinvoinnin ohella olisi hyvä keskittyä myös työn imuun, koska työn imu vaikuttaa työpaikan taloudelli-
seen menestykseen, työhön sitoutumiseen sekä matalampiin eläköitymisajatuksiin. Työn imu maksaa itsensä takaisin, kun työntekijät ovat työssään tyytyväisiä, energi-
siä ja tehokkaita. (Manka & Manka, 2016, 41)

Työn imulla on tiedettävästi positiivisia vaikutuksia niin fyysiseen terveyteen kuin psyykkiseen terveyteen. (Lääkärilehti, 22.3.2023) Työn imulla on iso vaikutus siihen, miten työntekijä aloittaa jokaisen päivänsä. Jos hän on innoissaan ja uppoutuu nope-
asti työtehtäviinsä, on työnteko tällöin tehokasta, mikä on aina hyvä asia työnanta-
jalle. Kun työn imu on hyvä, työntekijä miettii harvemmin esimerkiksi työpaikan vaihtoa tai kokonaan alanvaihtoa. Työn imu on tärkeä osa työelämää, koska tämän ansiosta ei tule pidettyä turhia poissaoloja, jotka maksavat työnantajalle paljon, kun niitä alkaa kertymään, työilmapiiri pysyy hyvänä ja työhön saavutaan ajoissa sekä motivoituneena.

3.2 Työhyvinvointi Suomessa

Vuonna 2019 alkaneessa tutkimushankkeessa ”Kuinka Suomi voi?” tarkastellaan työhyvinvointia koronapandemian vuosina 2020 aina vuoden 2022 loppuun asti. Tutkimus aloitettiin 2019, kun koronaviruspandemiasta ei vielä ollut tietoa ja sitä jatkettiin aina puolen vuoden välein. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työhyvinvointi ei ole lähtenyt paranemaan vuosien aikana vaan siinä on lähinnä huomattu lie-
vää laskua. Tutkimuksessa eroteltiin myös eri koulutustaustoja perus- ja keskiaste, opisto- ja ammattikorkeakoulu sekä yliopisto. Opisto- tai ammattikorkeakoulu taus-

taisilla työntekijöillä työn imu oli selvästi laskenut kesästä 2021 ja vuoden 2022 loppuun. Tällä taustalla työtä tekeviä ovat esimerkiksi sairaanhoitajat ja tradenomit, joita myös tämän opinnäytetyön tutkimusosiossa haastateltiin.

Työn imussa laskua oli jopa 5,4 % keskitason koulutuksen työntekijöillä. Toinen, missä oli koettu suurta laskua vuosien 2021 ja 2022 välillä oli työkyky. Työkyvyn lasku oli tutkimuksen mukaan keskitason koulutuksen työntekijöillä jopa 5,0 % kesästä 2021 vuoden 2022 loppuun. Työuupumuksessa ei ollut muutoksia keskitason koulutustaustan omaavilla, mutta opisto- ja ammattikorkeakoulu taustaisista vastanneista, N = 171, jotka olivat työelämässä vuoden 2022 lopussa jopa 10,9 % koki, että heillä on todennäköinen työuupumus. 18,6 % vastanneista koki, että heillä on kohonnut työuupumuksen riski ja 70,5 % vastanneista ei kokenut työuupumusta. (Työterveyslaitos, 9.3.2023)

Muutos työnteon motiivissa on ollut huomattavissa erityisesti 1970-luvun jälkeen syntyneissä. Valtaosa arvostaa enemmän henkistä hyvinvointia eli työssä viihtymistä sekä työhyvinvointia, eikä korkea palkkaus ole enää pelkästään tarpeeksi hyvä houkutin pysymään työpaikassa, jos muut asiat ovat heikosti. (Virolainen, 2012, 52) Monelle ei enää riitä, että on hyvä palkkaus, kun vapaa-ajan joutuu käyttämään täysin työstä palautumiseen esimerkiksi raskaiden työaikojen tai työolosuhteiden takia. Kun vapaa-aika menee täysin palautumiseen, ei aikaa riitä enää niille asioille, joista nauttii, esimerkiksi harrastuksiin tai muihin sosiaalisiin tapahtumiin. Monelle työn tarkoitus on enemmän se, että työnteolla ansaitaan rahaa, jotta jaksetaan tehdä vapaa-ajalla omia harrastuksia ja muita kiinnostuksen kohteita.

3.3 Nuorten työhyvinvointi

Koronan aikana nuorten työhyvinvointi on laskenut huolestuttavasti. Tämä ilmenee Miten Suomi voi? -tutkimuksesta, jossa alle 36-vuotiaiden kokemukset esimerkiksi johtamisesta ovat laskeneet. Nuoret voivat myös huonommin kuin heitä vanhemmat työntekijät kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Näitä työhyvinvoinnin osa-alueita ovat työn imu, työssä tylsistyminen, työtyytyväisyys, työuupumusoireet sekä heikko työkyky. (Työterveyslaitos, 7.9.2022) Mitä nuorempi työntekijä, sitä heikommassa

tilassa työhyvinvointi oli loppuvuonna 2022. Nuorempi ikä kuitenkin tarkoitti myös sitä, että esihenkilöä kohtaan oli vahvempi luottamus kuin vanhemmilla työntekijöillä. (Työterveyslaitos, 9.3.2023) Esihenkilöllä ja -työllä on suurimerkitys, kun puhutaan työhyvinvoinnista. Myöhemmin opinnäytetyön tutkimusosiossa tämä tulee myös esille. Esihenkilö on vastuussa yksikkönsä tai alaistensa työhyvinvoinnista. (Työterveyslaitos, n.d.) Esihenkilöllä on siis tärkeä rooli varsinkin, kun kyseessä on nuori työntekijä. Hyvä esihenkilö on työntekijöidensä uran sekä kehittymisen valmentaja. (Johtajuus.info, n.d) Esihenkilöllä on siis tärkeä rooli johtajana sekä kouluttajana monelle niin nuorelle kuin vanhemmallekin alaiselleen. Huono esihenkilötyö voi vaikuttaa hyvin paljon työhyvinvointiin ja koko työtiimiin. Huono kokemus esihenkilöstä voi heijastaa hyvinkin pitkään epäluottamuksena myös tulevia esihenkilöitä kohtaan, vaikka organisaatio vaihtuisi välissä.

Muuten nämä vuoden takaiset tutkimustulokset ovat huolestuttavaa luettavaa, koska nämä ovat juuri niitä ikäluokkia, joiden pitäisi olla työelämässä vielä lähes 50 vuotta. Jos tilanne on näin heikko jo nyt, pystyvätkö työnantajat ja esihenkilöt nostamaan työhyvinvointia ja työntekijöiden jaksamista niin, että monella nuorella kuin vanhemmallakin olisi monta työvuotta edessään. E2-tutkimuksessa nuoret nostivat huolenaiheiksi oman jaksamisen, henkisen hyvinvoinnin sekä toimeentulon. Vastajista yli puolet ilmaisivat huolensa näihin asioihin. (Manka & Manka, 2023, 15) Kun nuorten työhyvinvointi on jo nyt laskusuunnassa, tarkoittaa se myös sitä, että työkyvyttömyys esimerkiksi työuupumusoireiden takia tulee lisääntymään seuraavien vuosien aikana, jos asialle ei löydy ratkaisua. Sairaslomat esimerkiksi työuupumuksen takia ovat kalliita niin työnantajalle kuin valtiolle pitkällä aikavälillä varsinkin, kun puhutaan alle 36-vuotiaista, joilla on vielä paljon työvuosia edessään.

Alle 36-vuotiaissa on kuitenkin paljon myös niitä, jotka opiskelevat opintojensa ohella tai on juuri valmistunut. Harvalle juuri valmistuneelle välttämättä heti aukeaa sitä unelmiensa paikkaa, mikä voi heijastua työtyytyväisyyteen heikentämällä tätä. Mary Christie Institute tutki vuonna 2022 yli 1000 työssä käyvää 22–28 ikäistä nuorta, joilla on vähintään kandidaatin tutkinto. Tutkimuksen mukaan yli puolet tarvitsi jonkunlaista emotionaalista tai mielenterveydellistä apua, ja 53 % koki työuupumuksen merkkejä vähintään kerran viikossa. 38 % vastanneista sanoi myös, että hei-

dän työympäristönsä vaikutti kielteisesti mielenterveyteen tai hyvinvointiin. Nykypäivänä yhä useammin taloudelliset asiat vaikuttavat yhä enemmän hyvinvointiin ja taloudellinen ahdinko on tutkimuksen mukaan yhteydessä mielenterveysongelmiin. (Mary Christie Institute, 2023) Monelle opiskelijalle erityisesti taloudelliset asiat voivat vaikuttaa työhyvinvointiin sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Vaikka valmistumisen jälkeen usealla on mahdollista saada hyvä palkkaisia töitä, on monella taakana opintojen aikaiset velat. Kasvavat elinkustannukset pakottavat myös monet tekemään töitä opiskeluiden ohella, joka lisää räsitystä jokaiseen suuntaan.

Työterveyslaitoksen mukaan nuorten hyvinvointia voidaan kuitenkin pyrkiä parantamaan panostamalla yhteisöllisyyteen, arvostetuksi tulemisen tunteeseen sekä onnistumisiin työtehtävissä ja -yhteisössä. (Työterveyslaitos, 9.3.2023)

3.4 Työhyvinvoinnin eri osa-alueet

Kaikki kolme työhyvinvoinnin osa-aluetta eli psyykinen -, fyysinen – ja sosiaalinen hyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa. Yksi tärkeimmistä osa-alueista on kuitenkin henkinen hyvinvointi, sillä yleensä työllä on suurin ja suorin vaikutus juuri siihen. Mikään eri osa-alueista ei kuitenkaan ole toista vähäisempi. Kun nämä kaikki kolme osa-aluetta yhdistää, saadaan menestyviä työntekijöitä. (Johnson, Robertson & Cooper, 2018, 3–4)

Kun kaikki kolme työhyvinvoinnin tärkeintä aluetta on kunnossa, on yleensä työhyvinvointi hyvässä tasapainossa ja nämä kaikki osa-alueet tukevat toisiaan. Moni kuitenkin luulee työhyvinvoinnista puhuessa työhyvinvoinnin tarkoittavan vain fyysistä työhyvinvointia, joten työhyvinvoinnin käsite onkin monelle melko yksipuolinen. (Virolainen, 2012, 11) Työhyvinvointia tuleekin käsitellä kokonaisuutena sen sijaan, että ottaa eri osa-alueita irralleen kokonaisuudesta. Jos jollain osa-alueella on puutteita, ne heijastuvat yleensä myös toisiin osa-alueisiin. Psykkisesti stressaava työ heijastuu helposti fyysiseen terveyteen sairastumisten muodossa. (Virolainen, 2012, 11–12) Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan hyvinvointi koostuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisuudesta.

3.4.1 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on noussut suuremmaksi ilmiöksi viimeisten vuosien aikana. Psyykkinen työhyvinvointi käsite kattaa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykkisellä hyvinvoinnilla on suuri merkitys sairaspöissaolojen ehkäisyssä ja työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi on nykyään hyvin yleistä ja suurin syy pahoinvoinnille on kiire ja Suomi onkin kärjessä Euroopan maiden kesken, kun puhutaan työkiireen kokemisesta. (Virolainen, 2012, 54) Psyykkistä työhyvinvointia voidaan parantaa jakamalla työtaakkaa muiden työntekijöiden kesken, tukemalla työntekijöitä ja huolehtimalla työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. (Virolainen, 2012, 18)

Henkinen ja psyykkinen työhyvinvointi ovat yleensä yhdistetty, sillä henkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan yleensä oman ja työpaikan arvomaailman kohtaamisesta. (Virolainen, 2012, 27) Kun työpaikalla on pahaolla, se heijastuu myös yksityiselämään ja se vie sieltä paljon haluttua energiaa pois. Kun pahoinvointi jatkuu pitkään ilman, että siihen hakee apua voi sen korjaamisessa mennä pitkäaika. Tämän takia myös psyykkisessä hyvinvoinnissa on tärkeää ennaltaehkäisevä työ. Tätä voi olla esimerkiksi se, että työtaakkaa kevennetään esimerkiksi esihenkilöiden pyynnöstä, mahdollisuus työterapeutin/lääkärin kanssa keskusteluun tai luomalla vapaa-ajalle mieluisaa tekemistä, jotta tasapaino olisi mahdollisimman hyvä.

Psyykkisen työhyvinvoinnin laskua ei välttämättä aina osaa itse huomata, ja tämä voi johtaa loppuun palamiseen eli burn outiin. Siksi on tärkeää, että oppii tuntemaan omia rajojaan ja työpaikalla olisi mahdollisuus puhua jollekin omista tuntemuksistaan.

3.4.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on psyykkiseen työhyvinvointiin verrattuna näkyvämpää työhyvinvointia. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn fyysinen kulutus sekä työergonomia. Työolosuhteisiin kuuluu työpai-

kan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. fyysinen työhyvinvointi korostuu erityisesti fyysisissä työoloissa. Työtehtävissä, joissa on paljon rutiininomaisia tehtäviä saattaa jokin tietty ruumiinosa rasittua muita enemmän, esimerkiksi toimistotyössä se voi olla ranne ja ruumiillisissa työtehtävissä se voi olla vastaavasti selkä. Tämän takia on tärkeää fyysisessä työhyvinvoinnissa hyödyntää ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. (Virolainen, 2012, 17)

Työturvallisuuslaki (738/2002) on myös tehty, jotta voidaan parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Lisäksi se on tehty ennaltaehkäisemään ja torjumaan tapaturmia sekä ammattitauteja. Ammattitauteja voi erityisesti syntyä fyysisessä työssä, jossa tuki- ja nivelvaivat ovat koetuksella. Yleisimmät ammattitaudit ovat tapaturmavakuutuskeskuksen mukaan muun muassa meluvammat, hengitystieallergiat, ihosairaudet sekä yläraajojen rasitusvammat. (Tapaturmavakuutuskeskus, n.d.) Ammattitaudit voivat pitkässä juoksussa aiheuttaa pitkiä sairauslomia tai ennenaikaista eläköitymistä. Tämän takia on tärkeää, että niihin pyritään puuttumaan jo ennaltaehkäisevässä muodossa. Ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi oikeat suojavarusteet, oikeat työasennot niin ruumiillisessa työssä kuin toimistotyössä. Myös esimerkiksi terveystarkastuksien tai fysioterapian pitäminen säännöllisin väliajoin on tärkeää.

3.4.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi on esimerkiksi työyhteisössä sosiaalinen kanssakäyminen ja tutustuminen työkavereihin. Työkavereita on helppo lähestyä ja heiltä on mahdollisuus pyytää apua työtehtävissä. Työkavereihin tutustuminen henkilökohtaisesti luo myös yhteisöllisyyden tunnetta ja kun työkaverit tuntee paremmin, on heitä myös helpompi lähestyä esimerkiksi työasioissa. Sosiaaliset kohtaamiset ja kanssakäymiset vahvistavat työilmapiiriä, olivat ne sitten nopeita kohtaamisia käytävällä tai yhteisiä kahvitaukoja tai lounaita. (Virolainen, 2012, 24)

Koronapandemian aikana sosiaaliset kanssakäymiset ovat siirtyneet hyvin paljon esimerkiksi Microsoft Teamsiin, jossa keskustelut ovat hyvin työpainotteisia. Monessa työpaikassa, juuri yhteiset ruokatauot tai 10 minuutinkin kahvitauot voivat olla hyvin

tärkeitä monelle juuri sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta. Raskaassa työympäristössä hetken rupattelu työkavereiden kanssa voi luoda päivään jaksamista hyvin paljon, kun pääsee hetkeksi puhumaan muusta kuin työasioista. Tehyn julkaisemassa artikkelissa puhutaan siitä, että aivotutkimuksien tuoreimpien tietojen mukaan tauot tulee ottaa vakavasti, sillä tauon jälkeen virheet vähenevät sekä sujuvuus ja tuottavuus kasvaa. (Ojala, U. 2021)

Sosiaalinen työhyvinvointi on tärkeässä osassa tätä kokonaisuutta, sillä se voi vaikuttaa siihen, miten esimerkiksi työpaikalle tulemisen kokee. Kun töihin on kiva tulla esimerkiksi mukavien työkavereiden takia, lisää se motivaatiota ja jaksamista työtä kohtaan.

Psykososiaaliseen kuormitustekijään on myös alettu panostamaan, vaikka monelle termi saattaa olla täysin vieras. Kuormitustekijät liittyvät sisältöön, esimerkiksi toistuviin keskeytyksiin työssä tai vaikeisiin vuorovaikutustilanteisiin asiakaspalvelutyössä, jotka toistuvat koko ajan uudestaan. Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät myös työn järjestelyihin esimerkiksi epäselvään työnjakoon tai esihenkilön puutteelliseen tukeen. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat aiheuttaa haitallista työkuormitusta, jos se on jatkuvasti toistuvaa, pitkäkestoista tai palautumisaika ei ole tarpeeksi riittävä. Työnantajan on jopa taloudellisesti kannattavaa puuttua haitalliseen kuormitukseen, jottei se ehdi johtamaan esimerkiksi sairauspoissaoloihin, jotka ovat vuosien 2016–2019 välillä kasvaneet 43 %. (Lahti-Leeve, S. 28.4.2022) Syksyn 2023 AVI tarkastuksissa on nostettu juuri psykososiaaliset kuormitustekijät teemaksi. Tämä on erittäin hyvä, koska tämä on monelle vielä alue, mitä ei varmasti osaa edes tarkkailla, mutta saattaa silti kärsiä esimerkiksi epäselvästä työnjaosta tai työ saattaa keskeytyä hyvinkin paljon päivän aikana. Tämä on henkisesti hyvin raskasta, koska työhön ei pääse välttämättä uppoutumaan kovin syvästi.

4 KORONAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

4.1 Koronaviruspandemia

Koronaviruspandemia lähti liikkeelle Kiinan Wuhanista jo vuoden 2019 loppupuolella. Viralliselta nimeltään SARS-CoV-2-viruksen aiheuttamasta COVID-19-infektioista syntyi maailmanlaajuinen pandemia, jonka jälkiseurauksia eletään yhä tänä päivänä. 11. maaliskuuta vuonna 2020 maailman terveysjärjestä WHO julisti koronaviruspandemiaksi. (Anttila, V-J., 6.2.2023)

Koronaviruksen oireet ovat hyvin tyypillisiä flunssan kaltaisia oireita esimerkiksi kuume, päänsärky, tukkoisuus, voimattomuus ja väsymys. Koronaviruksessa on kuitenkin todettu muitakin oireita kuten haju- ja makuaistin häiriöt, pahoinvointi, oksentelu ja ripuli. (Pihlajalinna, n.d.) Osa koronavirusin sairastaneista on kuitenkin saanut pitkäaikaisia oireita, mikä toimii suurena erona tavalliselle flunssalle. Koronavirusinfektion jälkitautia kutsutaan tunnetummin long covidiksi, ja sen yleisempiä oireita ovat muun muassa voimakas uupumus, hengenahdistus sekä aivosumu eli vaikeutta keskittyä asioihin esimerkiksi työhön. Univaikeudet, aistiharhat sekä pysyvät maku- ja hajuaistin häiriöt ovat myös osa long covidin oireita. Nämä oireet voivat jatkua viikkoja, kuukausia tai vuosia koronavirusinfektion sairastumisen jälkeen ja näillä voi olla suuriakin vaikutuksia muun muassa työhyvinvointiin sekä muuhun jaksamiseen työssä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 17.2.2023)

Monelle aika ennen koronaa tuntuu hyvin kaukaiselta, vaikka siitä on vain reilu 3 vuotta aikaa. Ennen pandemian alkua monelle oli hyvin vierasta esimerkiksi etätyöt, töihin mentiin pienessä flunssassa ja eikä lomautuksia tarvinnut jännittää joka päivä. Koronaviruspandemia vaikutti suuresti myös työhyvinvoinnista huolehtimiseen, kun huolehtiminen on jäänyt enemmän yksilön varaan. Koronaviruspandemian alussa huomattiin, että työyhteisöltä ja esihenkilöltä saatiin vähemmän tukea sekä taukojen pitäminen väheni pandemian myötä. Tämä on hyvin voinut vaikuttaa työssä, mikä myöhemmin nousee myös esille. (YLE, 2020) Pandemian alussa tuki työyhteisöltä on varmasti ollut vähäistä, koska tilanne tuli hyvin nopeasti

uutena monelle yritykselle. Kun nyt katsoo tilannetta, on moni yritys pyrkinyt panostamaan esimerkiksi koneen välityksellä tapahtuviin taukojumppiin, jotka parantavat myös työhyvinvointia ja virkeyttä työpäivän aikana.

4.2 Miten työhyvinvointi on muuttunut koronan aikana

Myllerrys on ollut suurta viimeisien vuosien aikana ja korona on vaikuttanut työhyvinvointiin, esimerkiksi työuupumus on kasvanut sekä työhyvinvointi on myös heikentynyt. Tämän osoittaa työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi?” -tutkimus. Työuupumuksen ydinoireista erityisesti kyynisyys ja kognitiiviset häiriöt olivat lisääntyneet. (STT INFO, 2023) Työuupumuksen keskeisiä oireita ovat muun muassa voimakkaasti yleistynyt väsymys, kyynisyys ja itsetunnon lasku ammatillisessa mielessä, kuten myös muutenkin. (Mehiläinen, n.d.)

Ensimmäisen koronakevään aikana vuonna 2020 suomalaisten työhyvinvointi jopa parani, ilmenee Miten Suomi voi? -ennakkotutkimuksen perusteella. Työimu lisääntyi ja työuupumuksen yksi avain oireista, krooninen väsymys jopa väheni ja etätyö koettiin ensimmäisen koronakevään aikana vielä mielekkäänä. Yksi syy väsymyksen vähenemiseen saattoi olla se, että ympäriltä saattoi lähteä paljon niin sanottuja pakollisia menoja ja sai keskittyä itseensä sekä lepoon. Ennen koronaviruspandemiaa monella oli kalenteri työajan ulkopuolella hyvin täynnä ja työpaikalla saattoi joutua sahaamaan monissa eri kokouksissa. Kun kokoukset siirtyivät tietokoneen välityksellä pidettäviksi, saattoi sosiaaliset tilanteet vähentyä, jotka saattoivat olla osalle hyvinkin väsyttäviä. Kun kaikki kokoukset ja muut tapaamiset tehtiin ruudun takaa, säästyti tässä myös paljon aikaa päivästä, mikä saattoi heijastaa siihen, että illalla oli enemmän aikaa itse levolle. Etätyössä hyvänä puolena oli myös se, että monelta poistui päivästä hyvinkin pitkät työmatkat eikä esimerkiksi aamuisin tarvinnutkaan herätä kaksi tuntia etukäteen. Lähityötä tehneillä ei ollut muutoksia työhyvinvoinnissa ja esimerkiksi uudenlaiset työtavat sekä työyhteisön tuki auttoi työnimussa positiivisesti. (Työterveyslaitos, 12.8.2020)

Ensimmäinen koronakevät vaikutti varmasti osassa työpaikoissa siihen, että esimerkiksi asiakasvirrat tai työtehtävät vähenivät alkuun, joka auttoi työn kuormituksessa.

Vaikka Suomessa ei varsinaisesti koskaan menty sulkutilaan kuten muualla maailmalla, ihmisiä kehoitettiin muun maailman tavoin vähentämään ihmiskontakteja, jolloin ihmiset keskittyivät enemmän perheen kanssa oleskeluun sekä ulkoiluun esimerkiksi ostoksilla käymisen sijaan. Moni ala oli pandemian aikakin pakko pyöriä, esimerkiksi erilaiset rakennusalat oli pakko pyrkiä pitämään käynnissä, sillä jos näissä työt pysäytettäisiin kokonaan voisi monelle yritykselle tulla miljoonien eurojen sakkoja myöhästymisestä. Erilaiset työmaat ovat varmasti olleet haastavia pandemian aikana, vaikka ennaltaehkäisevään työhön tartunnoissa on pyritty panostamaan. Kun vuonna 2021 pahin pandemia aalto vyöryi maailmalla, yhtenä iskun saajista oli Rauman telakka, jossa satoja työntekijöitä asetettiin karanteeniin lähes 800 henkistä tuotantohenkilöstöstä estääkseen pahemman levinneisyyden. Tuona aikana telakan alueella ei tehty ollenkaan tuotannollista työtä. (Rauma, 2021)

4.3 Työhyvinvointi koronavuosien jälkeen

Kun vielä koronapandemian alussa esimerkiksi etätyöhön siirryttäessä työhyvinvointi koki pientä nousua, on pahimpien koronavuosien jälkeen tilanne huolestuttava. Kesän 2022 Miten Suomi voi? -tutkimuksessa ero aikaisempiin vuosiin oli huomattava sillä esimerkiksi vakavat työhyvinvoinnin ilmiöt kuten työn imun lasku sekä työuupumusoireet olivat lisääntyneet. Työkyky oli tutkimuksen mukaan huonompaa keuhällä 2022 kuin ennen koronaa. (Työterveyslaitos, 7.9.2022) Tähän yhtenä syynä voi olla esimerkiksi työmäärän nousu koronanaikaisen taantumien jälkeen, mikä kuormittaa työntekijöitä taas uudella tavalla. Yritykset eivät välttämättä uskalla vielä pandemian jälkipyykissä investoida uuteen työvoimaan, mikä lisää työntekijöiden työuupumusta. Pandemian myötä etätyötä tehdessä monella on tauot jääneet minimiin tai pitämättä, kun esimerkiksi lounas syödään koneen ääressä töitä tehden tai kokouksessa istuessa. Tämä voi pitkässä juoksussa aiheuttaa väsymystä, kun tärkeät tauot jäävät pitämättä päivässä pitkän aikaa. On tärkeää, että esimerkiksi työpäätteeltä poistutaan välillä ja nollataan ajatukset töistä hetkeksi. Monet, jotka tekevät niin toimistolla kuin kotona töitä sanovatkin, että nauttivat työpaikalla ollessaan, kun pääsee poistumaan lounaan ajaksi pois työpöydältään.

Monien ajatusmaailma työelämässä on muuttunut koronan myötä. Tästä yhtenä ilmiönä on esimerkiksi quiet quitting eli hiljainen vetäytyminen tai hiljainen irtisanoutuminen. Ilmiöllä tarkoitetaan yleensä rennompaa otetta työhön ja keskittymistä vain omiin työtehtäviin. Hartwallin teettämässä ja Bilendi Oy:n tuottamassa kyselyssä vuonna 2022 jopa 57 % 1000 vastanneesta kertoi ottavansa rennommin työssään ja 48 % vastanneista kertoo ottaneensa henkistä etäisyyttä työhönsä. (Hartwall, 3.1.2023) Yhtenä syynä ilmiön nousulle viime aikoina voi esimerkiksi olla koronaviruspandemia, jolloin moni on alkanut miettimään työnsä kuormitusta sekä työnsä mielekkyyttä.

Yksi syy kyseiselle ilmiölle voi olla uusien sukupolvien tuleminen työelämään. Juuri nyt työelämään astuva ikäluokka on monelle tuttu GEN Z eli zoomerien ikäluokka, joka koostuu 1997 vuodesta eteenpäin syntyneistä aina 2010-luvun alkuun syntyneistä. (Leermakers M, 2022) Vuoteen 2025 mennessä 27 % työntekijöistä tulee olemaan juuri edellä mainittua ikäluokkaa. (World Economic Forum, 2022) Nuoremmat sukupolvet arvostavat yhä enemmän omaa vapaa-aikaa sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä he vaativat tukea ja koulutusta myös työnantajalta tässä asiassa. (Leermakers M, 2022) Nuoremmat työntekijät saattavat reagoida herkemmin, jos heitä kohdellaan huonosti töissä tai he kokevat epätasa-arvoa. Moni nuori kokee myös, etteivät he matalapalkkaisessa työssä lähde väkisin joustamaan tai tekemään työtä, joka heille ei kuulu, koska heille ei makseta siitä. Rajojen asettaminen on yleistynyt, ja sitä tehdään herkemmin.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmät

Jo vuonna 1920-luvulla työhyvinvointia on tutkittu lääketieteellisen stressitutkimuksen kautta. Tuolloin tutkimuksen kohteena oli yksilö. Myöhemmin tutkimukset laajenivat ympäristöön eli työn ja työolosuhteiden ärsykkeiden synnyttämiin stressisivuvaikutuksiin. (Manka & Manka, 2016, 64) Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus on tieteellinen tutkintamenetelmäsuuntaus. (Koppa, 23.4.2015) Kvantitatiivinen tutkimus käsittelee yleensä lukuja ja logiikkaa, se keskittyy yleensä numeeriseen ja muuttumattomaan dataan kun taas kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa korostetaan merkitystä ja jotain, mitä kokeellisesti ei ole tutkittu tai mitattu. (USC Libraries, 30.3.2023) Kvantitatiivinen koostuu käsitteistä ja mittaamisen edellytyksenä on, että aihetta voidaan mitata. (Kananen, & Makkonen, 2014, 137)

Tutkimus on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, koska ideana oli saada mahdollisimman laajalti erilaista tietoa opiskelijoiden työnhyvinvoinnista ja samalla mitata aihetta. Valinta lähettää kysely sähköisesti oli siksi, että vastauksia saataisiin kerättyä mahdollisimman paljon ja laajalti. Tämä oli myös nopein tapa toteuttaa kysely mahdollisimman laajasti. Kysely toteutettiin Microsoft Forms pohjaan ja vastaaminen tapahtui anonyymisti ja kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Kyselyn jakelijana toimi SAMK Viestintä ja sähköposti lähetettiin kaikille Satakunnan Ammattikorkeakoulun opiskelijoille Rauman, Porin, Huittisten ja Kankaanpään kampuksilla 3. huhtikuuta vuonna 2023. Tutkimuseettiset asiat on otettu huomioon ja tutkimukselle on haettu tutkimuslupa Satakunnan Ammattikorkeakoululta ennen tutkimuksen suorittamista. Mitään henkilötietoja ei ole kerätty tutkimuksessa. Tutkimuksen saatekirje ja kysymykset löytyvät liitteenä opinnäytetyön lopusta.

5.2 Reliabiliteetti & validiteetti

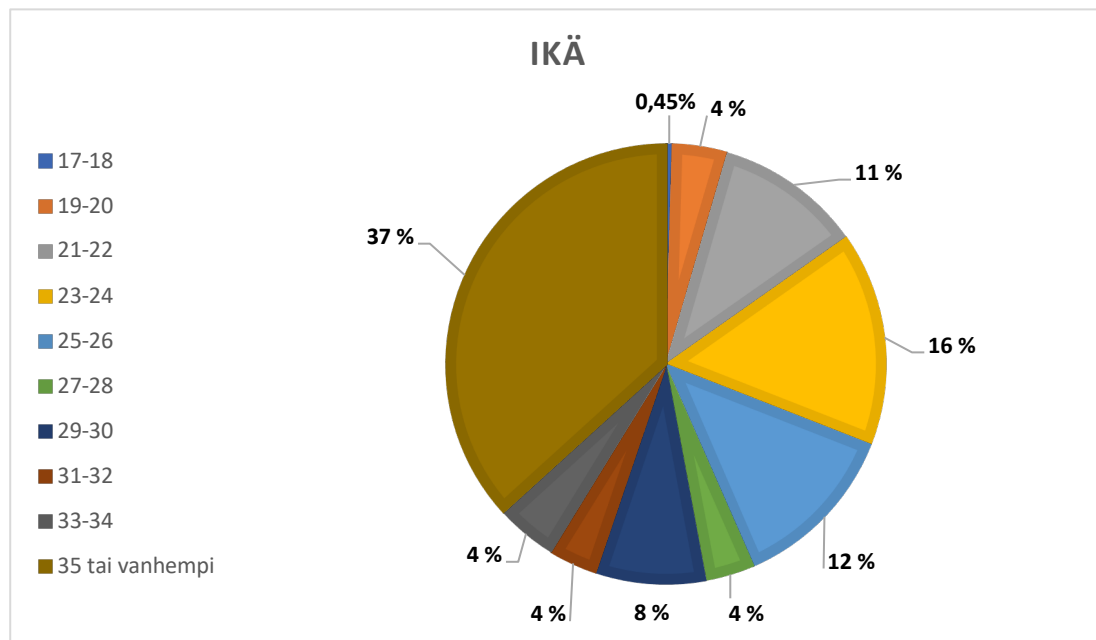
Reliabiliteetti kertoo tutkimustulosten ja väitteiden luotettavuudesta. Esimerkiksi, että johtuuko jokin tutkimustulos pelkästään sattumasta vai pystytäänkö tulokset toistamaan. (Hiltunen, L. 18.2.2009). Tutkimus ei välttämättä anna pitkällä aikavälillä samaa tulosta, koska työhyvinvointi on vaihtelevaa ja heittelevää. Siihen saattaa vaikuttaa monia asia sekä ympäristö. Työhyvinvointi voi heitellä melko paljon lyhyessä ajassa, joten jos mittauksen tekisi esimerkiksi vuoden sisään uudestaan, tulos voisi muuttua. Tutkimuksessa esiin otettu koronaviruspandemia on vielä monella mielessä, jos kuitenkin tutkimuksen tekisi samasta aiheesta esimerkiksi kahden vuoden päästä tutkimustulokset voisivat olla eriäviä tähän tutkimukseen.

Tutkimus on myös tehty hyvin rajatuille henkilöille, joten tulos saattaisi olla erilainen, jos tutkimus tehtäisiin esimerkiksi Helsingin tai Lapin ammattikorkeakouluopiskelijoille. Ote on hyvin pieni, mutta monella opiskelijalla on samat tuntemukset, opiskeli sitten missä tahansa. Tutkimuksesta voisi siis tehdä myöhemmin uuden kyselyn, missä testataan, onko tilanne muuttunut. Jos tutkimus toistettaisiin, toivottavaa olisi, että tutkimustulokset olisivat parempia, se on aina tavoite. Verrattuna esimerkiksi Miten Suomi voi? -tutkimukseen, vastaukset ovat melko samanlaisia. Jos tutkimusta tehtäisiin pitkällä aikavälillä samoille vastanneille, olisiko vastaukset aina samoja? Jos tutkimus tehtäisiin eri aikaan vuodesta, muuttaisiko se vastauksia? Mahdollisesti. Uskon kuitenkin, että lyhyellä aikavälillä tehtäessä tulokset eivät olisi vielä mullistuneesti muuttuneet. Pitkällä aikavälillä olisi toivottavaa, että muutosta näkyisi parempaan.

Validiteetista puhuttaessa on hyvä miettiä, mittaako tutkimus juuri sitä, mitä sen on tarkoitus selvittää. (Hiltunen, L. 18.2.2009) Mielestäni tutkimuksessa on onnistuttu validiteetin suhteen. Tutkimus mittaa työhyvinvointia ja siitä onkin tarkoitus saada mahdollisimman oikea kuva juuri tältä hetkeltä. Seuraavassa osiossa käydään kyselyn vastauksia tarkemmin läpi.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Tulokset



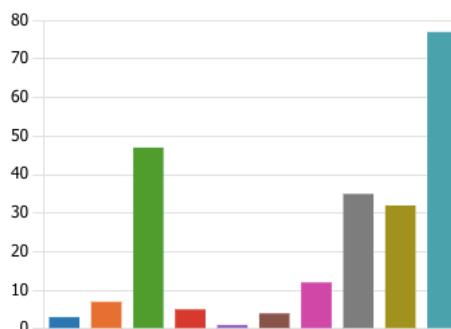
Kuvio 2. Ikä jakauma

Kysely oli avoinna 3.-16.4.2023 välisenä aikana, ja siihen vastasi 222 opiskelijaa. Vastaajista 17–18 vuotiaita oli vain yksi, 19-20 vuotiaita 9 ja 21-22 vuotiaita vastaajia oli 24. Toiseksi suurin vastaajaryhmä oli 23-24 vuotiaat, joita oli 35. 25-26 vuotiaita oli 28, 27-28 vastaajia vuotiaita oli 8 ja 29-30 oli 18. Vastaajista 8 oli 31-32 vuotiaita, 33-34 vuotiaita vastaajia oli 10 ja suurin vastaajaryhmä oli 35 vuotiaat tai vanhemmat, joita oli yhteensä 82. Tässä on hyvä ottaa huomioon, että ikähaarukka on tässä myös suurin, joten oletettavasti vastaajia on tässä myös eniten. Yllä olevassa kuviossa näkee myös prosenttimäärät jokaisesta vastausiästä tarkemmin.

16. Mitä alaa opiskelet?

Lisätietoja

Fysioterapeutti	3
Geronomi	7
Insinööri	47
Kuntoutuksen ohjaaja	5
Kuvataiteilija	1
Merikapteeni	4
Restonomi	12
Sairaanhoitaja	35
Sosionomi	32
Tradenomi	77



Kuvio 3. Opiskeluala

Kaikilta Satakunnan Ammattikorkeakoulun AMK-aloilta löytyi vastaajia kyselyyn. Vastaajista 77 opiskeli tradenomiksi ja 47 insinööriksi. Seuraavaksi suurimmat opiskelualat tulivat terveydenhoitoalalta, kun sairaanhoitaja opiskelijoita oli vastaajista 35 ja sosionomeja 32. Vastaajien joukossa oli myös restonomeja 12 kappaletta, merikapteeniä 4 kappaletta, kuntoutuksen ohjaajia 5 kappaletta, geronomeja 7, fysioterapeutteja 3 sekä 1 kuvataiteilija opiskelija.

6.1.1 Työhyvinvointi

Ensimmäisenä kysymyksenä oli, että miten työhyvinvointi koettiin, kun asteikkona oli 0–10. Keskiarvo oli 6,94 eikä yksikään vastaajista kokenut työhyvinvointiaan kuitenkaan täysin nollassa.

Toisena kysymyksenä oli tarkoitus kartoittaa avoimella kysymyksellä, että mitä työhyvinvointi tarkoittaa vastaajille, jotta he pääsevät kyselyn aiheeseen kiinni ja pääsevät itse pohtimaan työhyvinvointia. Vastaukset olivat hyvin samanlaisia, mutta niin monta on vastausta kuin on vastaajakin. Monella oli selvästi kuva siitä, että mitä työhyvinvointi on, mutta vastauksissa huomasi, että osalle se saattoi tarkoittaa hie-man eri asiaa kuin toiselle. Jollekin työhyvinvointi tarkoittaa sitä, ettei ärsytystä mennä töihin ja toiselle se tarkoittaa kokonaisvaltaista jaksamista työssä. Monelle työhyvinvointi tarkoittaa, että töihin jaksaa ja haluaa mennä sekä, että sinne on mukava

mennä ja työilmapiiri on hyvä. Monella nousi esiin myös se, että jaksaa työpäivän jälkeen myös vapaa-ajalla tehdä asioita ja työ ei ole liian kuormittavaa. Tämä on tärkeä nosto, koska tämän tärkeys on noussut erityisesti nuoremmissa työntekijöissä. Monelle on tärkeää, ettei työ vie kaikkia voimia päivästä vaan jaksamista riittää juuri vapaa-ajalle.

Monelle työhyvinvointi tarkoittaa myös sitä, että omaa työtä arvostetaan, esihenkilötyö on hyvää ja joustamista tapahtuu puolin ja toisin. Vastanneille on tärkeää, että työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista pidetään huolta esimerkiksi työterveyden avulla. Työyhteisö on turvallinen ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti, olo on turvallinen ja saa työskennellä omien rajojen mukaan. Monelle työhyvinvointi on sitä, että töihin lähtee mielellään, siellä on hyvät työkaverit ja hyvä työilmapiiri. Työt saa jättää töihin eikä ylitöitä tarvitse tehdä koko ajan ja tauot saa pitää rauhassa.

Vastauksissa nousi esille myös se, ettei työnantaja pyydä työntekijöitä koko ajan joustamaan ylimääräisiin vuoroihin tai ylitöihin työvoimapulan verukkeella vaan viikossa saa tehdä halutun tai normaalin määrän työtunteja. Työhyvinvointi on monelle sitä, että työ on hyvässä tasapainossa muiden osa-alueiden kanssa, työpäivän jälkeen energiaa on muihinkin asioihin elämässä ja työstä on aikaa palautua. Alla poimintoja vastaajien omin sanoin, mitä työhyvinvointi tarkoittaa heille.

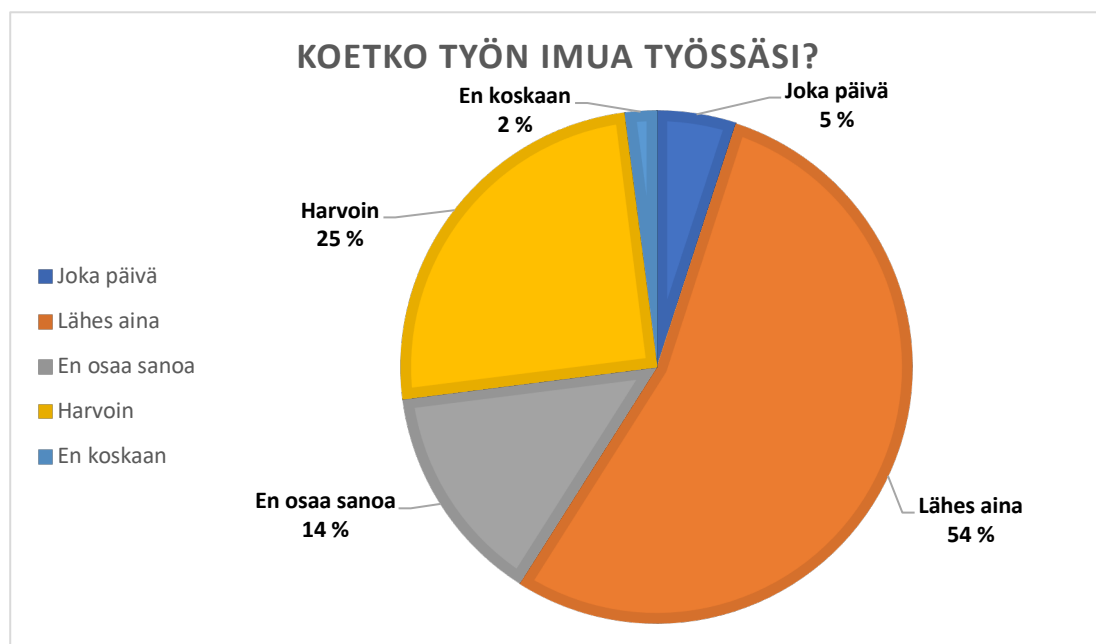
''Työhyvinvointi tarkoittaa minulle sitä, että jokaisella on turvallinen ja hyvä olla työpaikalla, sekä työntekijöiden koulutuksen, terveyden ja yhteisöllisyyden kehitystä''

''Työhyvinvointi tarkoittaa minulle sitä, että töihin ei ahdistu mennä ja työ tuntuu mielekkäältä. Työpaikan ilmapiiri on iso osa työhyvinvointia. Hyvä ilmapiiri ja kannustavat työkaverit luovat perustan työhyvinvoinnille.''

''Menen töihin hyvällä mielellä, saan tehdä työni rauhassa, minulla on mukava ja kannustava työyhteisö, jossa jokaisen työtä arvostetaan. Työpäivän jälkeen voin hyvillä mielin lähteä kotiin, en koe olotilaani uupuneeksi, minulla riittää voimavaroja vielä vapaa-ajalle.''

”Työn imua ja miellekyyttä. Työ tarjoaa sopivasti haastetta mutta ei kuormita liikaa.”

”Työhyvinvointi tarkoittaa minulle sitä, että on helppoa ja mukavaa mennä töihin. Töihin meno ei saa olla stressaavaa ja ahdistavaa. Töissä pitää olla kannustava ja positiivinen ilmapiiri. Esimiehen tulee kohdella työntekijöitä reilusti.”



Kuvio 4. Koetko työn imua työssäsi?

Monelle työn imu voi olla käsitteenä uusi ja täysin vieras, joten työn imua kysyessä, avasin työn imun käsitettä kysymyksen yhteydessä seuraavasti ”Työn imu on työhön liittyvää innostusta ja merkityksellisyyden kokemusta sekä myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä.” (Työterveyslaitos, n.d.). Tämän pohjalta työn imua työssään koki joka päivä vain 5 % eli 11 vastaajista. Lähes aina koki yli puolet 54 % vastaajista. En osaa sanoa oli 14 %, harvoin 25 % ja en koskaan vastaajista vain 4 eli 2 %. Lähes aina on varmasti luonnollinen vastaus, koska harvalla on joka päivä täysi innostus ja motivaatio työssä, sillä kaikilla on myös heikompia päiviä sekä motivaation puutetta. Silti yli puolet vastaajista kokee työn imua työssään, mikä on mielestäni positiivinen asia. Vastauksissa huomasin, että jos ensimmäisessä kysymyksessä eli miten kokee oman työhyvinvoinnin asteikolla 0–10 vastasi heikkomman numeron, vastaaja koki yleensä työn imua harvoin tai ei koskaan.

Verrattuna Miten Suomi voi? -hankkeeseen, missä työn imu on ollut laskussa viimeisessä tutkimuksessa, on tässä tulos mielestäni hyvinkin positiivinen. Opiskelijoille suunnatussa tutkimuksessa yli puolet kokevat työn imua työssään lähes aina. Vaikka harvoin on seuraavaksi suurin eli 25 % vastaajista, on kuitenkin positiivista, että monella työn imua on lähes joka päivä. Miten Suomi voi? -tutkimushankkeessa työn imua koettiin yleisesti keskimäärin vain kerran viikossa.



Kuvio 5. Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen työhyvinvoinnin tasoon työpaikallasi tai yleisesti?

Vastaajista 138 eli 62 % oli sitä mieltä, että on tyytyväisiä tämänhetkiseen työhyvinvoinnin tasoon työpaikallaan tai yleisesti. Vastaajista taas 85 eli 38 % oli sitä mieltä, että he eivät ole tyytyväisiä.

Halusin avoimella kysymyksellä päästä kuulemaan opiskelijoiden omia ajatuksia ja ideoita työhyvinvoinnin kehittämistä, jos heillä olisi mahdollisuus vaikuttaa siihen. Useissa vastauksessa toistui paljon samoja ideoita ja ajatuksia, osa vastauksista oli hyvin pitkälle mietittyjä sekä huomasin, että niitä oli pitkään myös laadittu. Moni nosti kehittämisideoina esimerkiksi työntekijöille viihdettä kuten tyhy tai tyky-päiviä tai muita aktiviteetteja työn ulkopuolella. Näillä haluttaisiin parantaa tiimihenkeä sekä saada mahdollisuus tutustua paremmin työkavereihin myös muualla kuin työ-

paikalla. Moni mainitsi, ettei toivo alkoholitapahtumien lisääntyvän vaan juuri mukavaa ajanviettoa työyhteisön kesken. Useasti mainittiin myös se, että sijaisilla sekä kesätyöntekijöillä olisi mahdollisuus osallistua myös tai sitten heille järjestettäisiin omaa tapahtumaa. Näin myös heillä olisi mahdollista tutustua paremmin työyhteisöön ja tuntea itsensä osaksi yhteisöä, vaikka he eivät vakituisia työntekijöitä olekaan.

Erityisesti toivottiin resurssien lisäämistä johtamis- ja esihenkilötaitojen koulutukseen, johtotehtävissä työskenteleville. Esihenkilötyö nousi useasti esille esimerkiksi siten, että esihenkilöihin ja johtoon on vaikeaa saada yhteyttä ja he eivät kuuntele työntekijöiden kehitysideoita tai ongelmia työssä. Esihenkilöt saattavat myös käyttää valta-asemaansa väärin esimerkiksi pelottelemalla rangaistuksia uhaten. Työilmapiirin rakoiluun moni vastasi syyksi juuri esihenkilön.

Useasti nousi esille, että pitäisi olla avoimemmat ja paremmat mahdollisuudet päästä puhumaan ongelmista sekä mielenterveysasioista. Lyhyet ja nopeat mahdollisuudet päästä puhumaan esimerkiksi nopeasti ongelmista koettaisiin jo huomattavasti parempina vaihtoehtoina. Työntekijöiden mielipiteiden kuunteleminen erilaisissa asioissa nousi monesti esille ja sitä kautta saada työntekijöiltä suoraan ehdotuksia, miten asioita voisi parantaa. Keskusteluja esihenkilön kanssa lisättäisiin myös, jos siihen olisi mahdollisuus. Työhyvinvoinnin kyselyitä haluttaisiin lisätä työpaikoilla ja sitä kautta saada kehitysehdotuksia työpaikoille matalalla ja anonyymillä tavalla. Tämän kyselyn perusteella osassa työpaikoista kyselyitä ei ole koskaan tehty.

Moni kehittäisi myös uusien työntekijöiden koulutusta työtehtävään sekä talon tavoille, jotta uudet työntekijät pääsivät hyvin alkuun eikä olisi painetta siitä, että pitäisi heti osata kaikki tai koulutus jää puutteelliseksi, eikä pysty tämän takia suoriutumaan työtehtävästään odotetulla tasolla. Valitettavan yleistä on, että uudet työntekijät koulutetaan muiden työntekijöiden toimesta samalla kun heillä on omatkin työtehtävänsä hoidettavana. Tämä johtaa herkästi siihen, että perehdytys on hätäistä ja tärkeitä tietoja voi jäädä opettamatta. Uusille työntekijöille haluttaisiin myös heti näyttää, että ovat osa työyhteisöä. Työhyvinvointia haluttaisiin kehittää yhteisöllisyyden lisäämisellä ja saada ilmapiiriä avoimemmaksi sekä kehittää tasa-arvoa. Kiusaaminen

ja selän takana puhuminen kitkettäisiin myös heti pois ja parannettaisiin työilmapiiriä.

Suunnitelmallisuutta työhön ja ajankäyttöön haluttaisiin parantaa, jotta rasittuminen ei olisi niin suurta vaan tiedettäisiin, että mitä esimerkiksi päivän aikana tulee tehdä eikä tarvitse venyä joka suuntaan. Työyhteisössä haluttaisiin koulutusten avulla myös jakaa oppia ennaltaehkäisemään työuupumusta sekä parantamaan henkistä jaksamista. Työhyvinvointia lisättäisiin kannustimin ja motivoiden esimerkiksi vapaa-ajan tukemista erilaisin liikuntaetujen avulla. Kannustimissa haluttaisiin siis porkkanaa kepin sijasta. Halusin nostaa 222 vastauksen joukosta muutaman suoraan lainatun tekstin, jotta asiat korreloituisivat vastaajien omien sanojen kautta.

”Mahdollistaisin kaikille työntekijöille tasa-arvoiset mahdollisuudet suoriutua työtehtävästään. Onnistumisista tulisi palkita ja epäonnistumisista ottaa opiksi ei rangaista. Kaikenlainen kiusaaminen tulisi ehdottomasti kitkeä työyhteisöstä.”

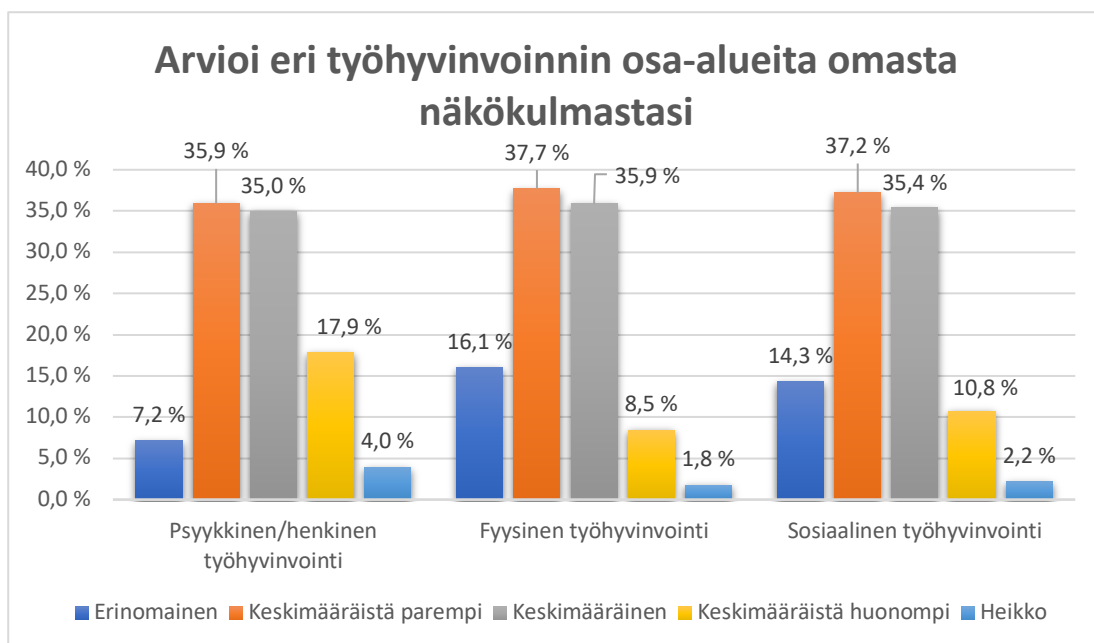
”Omalla työpaikallani työhyvinvointia voitaisiin ehdottomasti kehittää johdonmukaisempina työaikoina sekä lyhyempinä työpäivinä. Jokainen meistä tekee 9–10 tunnin päiviä useaan kertaan päivissä. Olisi myös aivan ihanaa kuulla ”kiitos” siitä, kun esimerkiksi joustaa vapaapäivinäkin töihin.”

”Rauhoittaisin työelämäntahtia. Etsisin paljon uusia tapoja tehdä töitä, kullekin henkilölle sopivaksi. Panostaisin työyhteisön tiimityön kehittämiseen.”

”Olen sairaanhoitajana päivystyksessä ja ensisijaisesti kehittäisin johtamista. Huono johtaminen vaikuttaa merkittävästi koko työpaikan työhyvinvointiin sitä laskien. Lisäksi lisäisin työpaikallani hoitajaresurssia ja nostaisin työntekijöiden palkkoja sitä mukaan, kun työntekijän vastuut lisääntyvät. Edellä kuvaamani asiat vaikuttavat tällä hetkellä huomattavasti työhyvinvointiin sitä laskien.”

”Panostaisin työntekijöiden jaksamiseen ja terveyteen kaikella mahdollisella tavalla. Pieniä asioita, jotka motivoivat, sitouttavat ja kannustavat työntekijöitä työssään. Järjestäisin työntekijöiden yhteenkuuluvuutta parantavaa tyky-toimintaa – muutakin

kuin ryyppyiltoja. Työhyvinvointiin panostamisella osoittaisin, että arvostan työntekijöitäni ja haluan pitää heistä kiinni.”



Kuvio 6. Arvioi eri työhyvinvoinnin osa-alueita omasta näkökulmastasi.

Kolme tärkeää työhyvinvoinnin osa-aluetta ovat jo aikaisemmin tekstissä mainitut psyykinen/henkinen työhyvinvointi, fyysinen työhyvinvointi ja sosiaalinen työhyvinvointi. Moni ei aina mieti tätä kolminaisuutta, kun miettivät omaa työhyvinvointiaan, jonka takia halusin vastaajien pohtia näitä kolmea työhyvinvoinnin osa-aluetta omasta näkökulmastaan. Psyykkisen/henkisen työhyvinvoinnin koki 7,2 % vastaajista erinomaiseksi. Keskimääräistä paremmaksi koki 35,9 % vastaajista ja keskimääräiseksi 35 %. Keskimääräistä huonommaksi koki 17,9 % ja heikoksi 4 %. Fyysisen työhyvinvoinnin erinomaiseksi koki jopa 16,1 % vastaajista. Keskimääräistä paremmaksi sen koki 37,7 % ja keskimääräiseksi 35,9 %. Keskimääräistä huonommaksi fyysisen työhyvinvoinnin koki 8,5 % ja heikoksi tunsu 1,8 %. Sosiaalisen työhyvinvoinnin koki erinomaiseksi 14,3 %. Keskimääräistä paremmaksi 37,2 % ja keskimääräiseksi 35,4 %. Keskimääräistä huonommaksi puolestaan 10,8 % ja heikoksi 2,2 %. Erityisesti psyykkisessä/henkisessä työhyvinvoinnissa oli esillä eniten punaista eli se koettiin eniten näistä osa-alueista heikoksi tai keskimääräistä huonommaksi.

Arvostus työntekijänä asteikolla 0–10 koettiin keskimääräisesti 6,9. Myös tässä oli huomattavissa, että jos koki arvostuksen työntekijänä alemmaksi numeroksi, ei yleensä ollut myöskään tyytyväinen työhyvinvoinnin tasoon työpaikallaan.



Kuvio 7. Koetko, että sinulla on tasapainossa työ, opiskelut ja vapaa-aika?

Valitsin kysymyksen monelle opiskelijalle tärkeästä kolminaisuudesta eli työn, opiskeluiden ja vapaa-ajan tasapainottamisesta, koska koen itse, ettei se ole aina helppoa. Näiden kolmen tärkeän osa-alueen tasapainottelu, on varmasti verrattavissa myös työhyvinvointiin kuin hyvinvointiin. Kun normaalisti työssä käyvillä on murheena vain töiden ja vapaa-ajan tasapainottelu, opiskelijoilla on tässä vielä opiskelu, joka syö varmasti monelta jaksamista. Vain 55 % tunsu, että heillä on tasapainossa työ, opiskelut ja vapaa-aika, kun taas jopa 45 % vastaajista koki, ettei tämä onnistu.

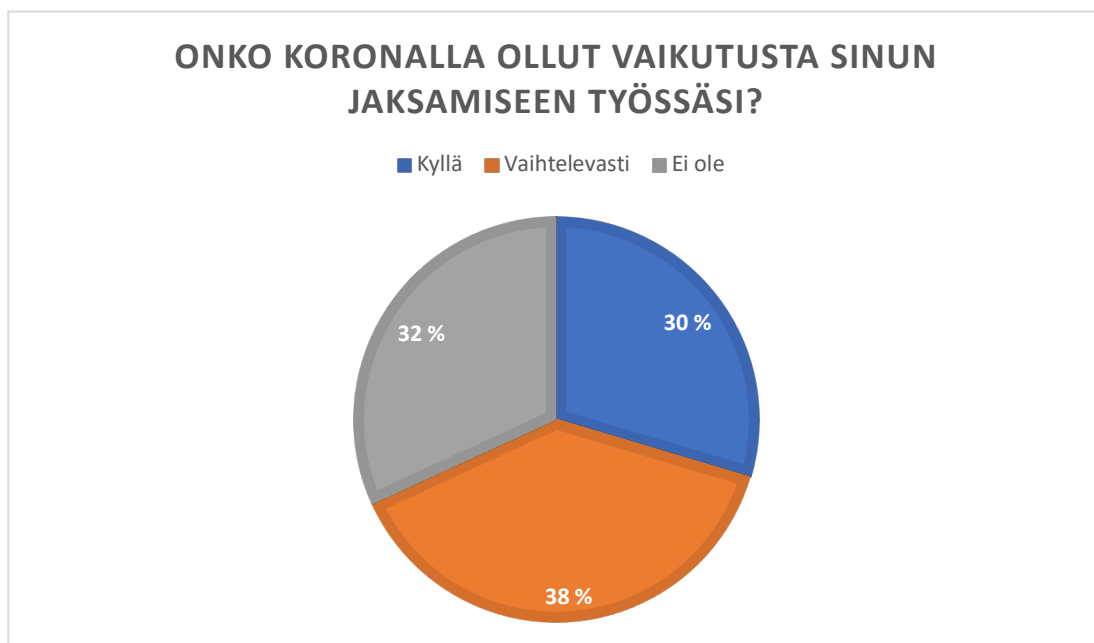
Jatkokysymys edelliseen kysymykseen työn, opiskelun ja vapaa-ajan tasapainottamisesta antoi mahdollisuuden vastaajille pohtia kysymystä hieman lisää ja antaa syvennystä kahteen valmiina olevaan vaihtoehtoon. Aikataulutus nousi tärkeäksi pitämään tasapainossa kaikki osa-alueet. Vastauksissa nousi esille se, että moni vastaajista pyrkii pitämään rajansa aikataulutuksessa ja piti tärkeänä myös vapaa-aikaa töiden ja opiskeluiden ohella. Töiden jättäminen töihin oli tärkeässä osassa.

Useassa vastauksessa nousi myös esille se, ettei öitä haluta käyttää tehtävien tekoon ja näin menettää tärkeitä unia. Osalla viikonloput olivat täysin pyhitettyjä vapaa-ajalle, jos se oli vain mahdollista ja välillä opintoja tehtiin tiukemmalla tahdilla, jotta vapaa-aikaa on useampi päivä putkeen. Työvuorojen kanssa ei haluttu lähteä ahnehtimaan, mutta osalla vastaajista oli pakko ottaa ylimääräisiä työvuoroja, jotta pystyy kattamaan kasvavat kulut nykypäivänä. Monella työ oli juuri se, josta ei jousteta, vaan tarvittaessa joustaminen tapahtuu vapaa-ajasta, jos töiden jälkeen oli vielä koulu-tehtäviä.

Moni pyrki kuitenkin vapaa-ajalla urheilemaan, jotta mieli pysyy virkeänä ja fyysinen kunto pysyy hyvänä tiukempinakin aikoina. Työ, opiskelu ja vapaa-aika pyrittiin pitämään tasapainossa sillä, ettei kasata liikaa kerralla kaikkea.

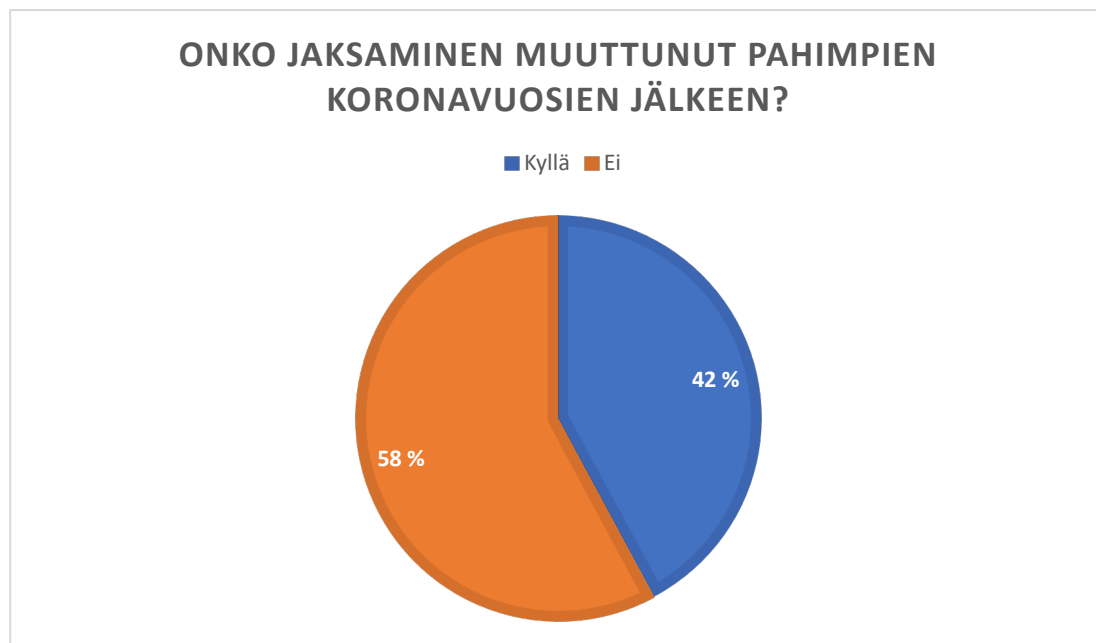
Vastauksissa tulee ilmi, että tasapainottaminen ei aina ole helppoa ja varsinkin jos on töitä sekä koulua koko ajan ja osalla siihen esimerkiksi vielä perhe. Nuoremmat opiskelijat kokivat helpotukseksi sen, että pystyivät keskittymään opiskeluiden ajan täysin opiskeluun tekemällä kesällä töitä ja esimerkiksi lomailemaan kaksi viikkoa. Saman huomasi vastauksissa, jos oli esimerkiksi opintovapaalla.

6.1.2 Koronaviruspandemia



Kuvio 8. Onko koronalla ollut vaikutusta sinun jaksamiseen työssäsi?

Seuraava kysymys oli koronan vaikutuksesta työssä jaksamiseen, ja vastaukset ovat todella tasaisesti jakautuneet kolmeen osaan. 66 vastaajista eli 30 % koki, että koronalla on ollut vaikutusta jaksamiseen työssä. Vaihtelevasti vaikutuksen koki 86 vastaajista eli 39 % ja 32 % eli 71 vastaajista koki, ettei koronalla ole ollut vaikutusta.



Kuvio 9. Onko jaksaminen muuttunut pahimpien koronavuosien jälkeen?

Kuviossa 9 kysymyksenä oli kysymys muuttuneesta jaksamisesta pahimpien koronavuosien jälkeen. Tällä kysymyksellä halusin kartoittaa sitä, että onko koronalla ollut vaikutusta jaksamiseen. 42 % vastaajista koki, että jaksaminen on muuttunut pahimpien koronavuosien jälkeen. Vastaavasti 58 % kokee, ettei se ole muuttunut.

Moni koki, että etätyöt olivat hyvä ratkaisu, mitä pitäisi jatkaa myös koronan jälkeen. Moni mainitsi, että etätyöt veivät kuormitusta pois työstä ja helpotti arkea monelta osin, siksi ihmetelläänkin, miksi työnantajilla oli pakottava tarve saada työt takaisin täysin toimistolle, kun korona-aikana etätyöt todettiin toimivaksi konseptiksi. Koettiin, että etätyö sekä muut uudet tavat, jotka otettiin koronan myötä käyttöön työpaikoilla, olivat hyviä ja paransivat työhyvinvointia sekä jaksamista työssä. Työssä käymistä ei koeta enää niin raskaaksi, koska ei tarvitse stressata siitä, että tarttuuko korona ja ihmiset eivät enää puhu koronasta työpaikalla samalla tavalla kuin ennen, joka lisäsi stressiä käydä töissä.

Maskien poistuminen työelämästä on parantanut jaksamista ja on positiivista, että näkee taas ihmisten kasvot. Sosiaaliset kanssakäymiset työpaikalla ja taukokuoneessa ovat myös parantaneet jaksamista työpaikoilla. Osalla kuitenkin korona vaikutti jaksamiseen siinä mielessä, että pandemia loi epävarmuutta esimerkiksi työelämässä, että onko töitä. Osalle pelko työpaikan menettämisestä tai lomautuksista pelottivat ja vaikuttivat jaksamiseen, mitä ei enää tarvitse stressata niin paljon, mikä vaikuttaa positiivisesti jaksamiseen. Korona-aikaisesta epävarmuudesta työrintamalla on edelleen jäänyt huomattavasti pysyvää stressiä esimerkiksi, että tuleeko uusia epävarmoja aikoja.

Yksi mikä nousi esiin, oli koronan ja etätyön myötä tajunta siitä, kuinka väsynyt oli ja kuinka oppi pandemian myötä asettamaan itselleen ja jaksamiselleen rajoja. Moni mainitsi jaksamiseen vaikuttaneen sen, että rajoituksista on luovuttu ja pääsee taas vapaammin tekemään asioita kuten käymään kulttuuritapahtumissa, matkustelemaan sekä näkemään ystäviään.



Kuvio 10. Onko asenteesi työntekoa kohtaan muuttunut koronan myötä?

Kun kysyttiin, onko asenne työntekoa kohtaan muuttunut koronan myötä, 59 % vastaajista koki, ettei heidän asenteensa työntekoa kohtaan ole muuttunut koronan myötä. Vastaavasti 41 % vastaajista taas koki, että heidän asenteensa on muuttunut.

Omasta mielestäni ei ole yllättävää, että jopa 41 % vastanneista sanoo, että se on muuttunut, sillä pandemia varmasti ravisteli monen elämää ja ajatusmaailmaa esimerkiksi juuri työelämästä.

Monella kuitenkin asenne työntekoa kohtaan ei ole muuttunut korona myötä vaan se on pysynyt samalla tasolla kuin ennenkin. Työ on samaa kuin ennenkin ja työntekoa arvostetaan enemmän koronan jälkeen, koska lomautukset koskivat useaa työpaikkaa ja -alaa. Moni koki kiitollisuutta siitä, ettei pandemia vaikuttanut juuri omaan alaan.

Vastauksissa tuli esiin etätyöt ja miten mahdollisuus siihen on mahtavaa. Monella alalla kadehditaan mahdollisuutta etätyöhön, jos sitä ei omalla alalla ole. Etätyöt sekä hybridimalli eli etätyön ja fyysisesti työpaikalla olon yhdistelmä, loivat monelle uutta näkökulmaa työelämään, sillä kotona keskittyminen on osalla parempaa kuin toimistolla ollessa. Työnantajalta odotetaan kuitenkin enemmän joustoa esimerkiksi juuri etätyömahdollisuuksissa ja toiveena olisi, että myös yritysten johdossa ymmärrettäisiin etätyö mahdollisuutena eikä uhkana. Haluttiin myös, että uskallettaisiin jatkaa kehittymistä eri työmalleissa, mitä korona-aikana jo alettiin saavuttamaan. Pandemian loputtua moni on palanut vanhaan tuttuun, eikä koronan aikaisia kehitysaskelia ole jatkettu tai on otettu jopa takapakkia.

Vastauksissa nousi myös se esiin, että nykyään kipeänä on oikeasti kipeänä kotona eikä yritä väkisin venyttää omaa jaksamistaan tai potea huonoa omatuntoa sairaalasta. Esiin nousi myös oma jaksaminen, itsensä kuunteleminen enemmän sekä levon merkitys ymmärretään uudella tavalla. Osalla oli muuttunut asenne tarkemmaksi, että mihin suostuu työssä ja mitä haluaa työltään.

Monissa vastauksissa asenne hoitotyötä kohtaan oli muuttunut, esimerkiksi halulla vaihtaa alalta pois tai se, että vaikeimpien vuosien jälkeen ei ole tullut kiitosta, jonka vuoksi asenne on muuttunut entisestään työtä kohtaan. Vastauksissa tuli myös ilmi, että moni koki, ettei hoitoalan työntekijöiden jaksamiseen ole kiinnostusta ja koko työyhteisö on väsynyt sekä hoitajapula on jokapäiväistä.

6.2 Johtopäätökset

Huonolla esihenkilötyöllä on selkeästi iso vaikutus työhyvinvointiin, mikä tulee ilmi vastauksissa. Huonolla esihenkilötyöllä voi olla pitkät vaikutukset, sillä vaikka työpaikka vaihtuisi, voi pelko ja epäilykset huonosta esihenkilötyöstä seurata mukana myös jatkossa. Mikromanageroinnista ei kyselyn mukaan pidetty eikä sen koettu autavan työtavoitteiden saavuttamisessa. Miksi heikkoja esihenkilöitä tuntuu olevan paljon? Useasti huono esihenkilötyö voi olla kaavamaista, tehtävään ei saada tarpeeksi koulutusta, joka johtaa huonoon johtamiseen. Joskus esihenkilö voi olla täysin erilainen eri ihmisille eli hän on monikasvoinen, ja esihenkilöstä seuraava tai henkilöstöpalvelut eivät näe tätä tiettyä puolta henkilössä. Esihenkilö saattaa olla siis todella hyvä esiintyjä, jolloin ulkopuolisen on vaikea saada kiinni työntekijöiden kertomuksista. Surullinen tosiasia monessa organisaatiossa voi kuitenkin olla se, että tiimin tulokset ovat niin hyviä, ettei muuhun esihenkilötyöhön haluta ehkä puuttua. (Ahola, S. n.d.)

Koronalla koettiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin, vaikka vähän yli puolet oli kuitenkin sitä mieltä, että sillä ei ole ollut vaikutusta vaan työtä tehdään samalla tavalla. Monella oli kuitenkin koronan myötä noussut pelko työpaikan pitävyydestä ja pelko mahdollisista lomautuksista tai irtisanomisista on yhä mielessä. Monelle korona nosti jaksamiskysymyksiä, esimerkiksi liittyen erilaisiin jumppauksiin koronarajoitteista ja maskipakosta. Työhyvinvointi koetaan parantuneen koronavuosien jälkeen myös siksi, että nykyään työpaikalla ei joudu koko ajan murehtimaan tartuntariskiä eikä siitä jutella koko ajan vaan taukotilassa on taas muitakin aiheita.

Koronan aikana suurta vaikutusta hyvinvointiin teki myös se, ettei ollut mahdollisuutta päästä sosiaalisoitumaan samalla tavalla erilaisissa kulttuuritapahtumissa ja virkistysilloissa. Monelle tämä antisosiaalinen vaihe on jäänyt päälle ja kotiin jäädään herkästi, vaikka etätyömahdollisuudesta nautitaankin nykyään. Etätyöt ovat muuttaneet monen käsitystä työstä sekä ajankäytöstä, ja moni kannattaakin etätöitä esimerkiksi hybridimallina, jotta työmatkoissa voidaan säästää aikaa sekä keskittymisen vaatiessa voidaan jäädä kotiin tekemään töitä. Korona on varmasti myös tehnyt

näytön taakse piiloutumisesta helpompaa, jolloin jäädään helposti yksin kotiin, mikä ei pitkällä katsomuksella ole kovin hyvä asia.

Yksi syy hybridimallin yleistymiseen pelkkien etätöiden sijaan on työnantajan puolelta varmasti se, että sosialisoidutaan eikä jäädä passiivisesti kotiin. Miten Suomi voi? -tutkintahankkeessa vuoden 2021 tuloksissa kuitenkin huomattiin, että tylsistyminen etätöissä kasvaa kokonaisuudessaan. Hybridityössä myös luotettiin enemmän työkavereihin kuin pelkässä etätyössä. Tämä on täysin ymmärrettävää, sillä edes välillä kollegoita nähtäessä syntyy syvempi suhde, jonka seurauksena on helpompi esimerkiksi kysyä apua.

Vastauksissa nousi esille eri työalojen eroavaisuudet, kun etätyöstä nautittiin, muut alat kadehtivat sitä pandemian aikana. Terveysalan työntekijät olivat suurelta osin hyvin väsyneitä koronaviruspandemian ponnisteluihin ja kokivat ettei heitä arvotettu tarpeeksi, minkä takia monella olikin uranvaihto käynnissä tai mielessä. Tämä on surullista, koska terveydenalan työntekijät ovat peruspilareita yhteiskunnassamme, joita ilman olemme hyvinvointivaltiona pulassa.

Työhyvinvoinnilla on suurin vaikutus henkiseen/psykkiseen hyvinvointiin, joka käy ilmi vastauksista. Monella kaikki kolme osa-aluetta olivat melko hyvässä tasapainossa, mutta henkinen/psykkinen työhyvinvointi sai heikoimmat tulokset. Henkinen hyvinvointi näkyy varmasti ensimmäisenä, jos työssä esiintyy esimerkiksi uupumusta tai työpaikalla voi henkisesti huonosti. Psykkistä työhyvinvointia myös helposti vähätellään esimerkiksi ajattelemalla, että kyllä tämä väsymys pian helpottaa ja yrittään puskea ja jaksaa vielä hetki. Fyysisen työhyvinvoinnin heikentyessä esimerkiksi selkäkipujen takia saatetaan jäädä herkemmin lepoon verrattuna psykkiseen työhyvinvointiin. Totuus on kuitenkin se, että jos henkinen työhyvinvointi on heikossa kunnossa, ei muutkaan työhyvinvoinnin osa-alueet jaksaa kauaa.

6.3 Toimintaehdotukset

Yksi parannuskohdista vastauksien perusteella olisi esihenkilöiden kouluttaminen johtamistehtävissä. Usealla oli huonoja kokemuksia esihenkilötyöstä, joka vaikuttaa

hyvin paljon työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Hyvällä esihenkilöllä on iso vaikutus työpaikoilla, jos työntekijät joutuvat joka päivä kestämaan huonoa kohtelua esihenkilöltään, työhyvinvointi kärsii jo nopeasti puhumattakaan pitkästä aikavälistä. Organisaatioiden tulisi satsata esihenkilöiden koulutukseen sekä seurata tarkemmin heidän työtään, jottei auktoriteetin väärinkäyttöä tapahdu esimerkiksi pelottelemalla työntekijöitä rangaistuksia uhmaten. Hyvällä esihenkilötyöllä voidaan vaikuttaa koko henkilöstön jaksamiseen ja siksi siihen tulisi laittaa resursseja ja näin toimia jo ennaltaehkäisevästi, ettei ylilyöntejä tapahdu. Esihenkilötyössä tulisi panostaa siihen, miten uusia sukupolvia tulee johtaa. Monet esihenkilöt voivat itse olla jo vanhempia ihmisiä, jo koulutus aineistot eivät ole muovattuja uusien sukupolvien johtamiseen. Heille eivät välttämättä toimi samat johtamiskäytännöt kuin vanhemmilla ikäpolvilla, ja tämä voi johtaa nuorten työtyytymättömyyteen työpaikoilla, koska he eivät saa oikeanlaista ohjausta työssään.

Hoitoalan työhyvinvointiin on tehtävä suuri parannus, jotta alan vaihtoja ei tapahdu. Pandemian aikaista taakkaa tulisi päästä keventämään sekä toivottua arvostusta yksilöitä kohtaan tulisi parantaa. Koronan jälkimainingeissa tulisi panostaa siihen, että raskaasta taakasta pääsee helposti puhumaan jokaisella alalla. Sen tulisi olla myös helppoa ja vaivatonta, jopa kesken työpäivän, jos olo on tämänlainen. Ehdotuksia tuli esimerkiksi matalankynnyksen keskustelu avuista, ja osalla yrityksillä on työterveyden kautta huolinurkkia. Nämä ovat kuitenkin internetin välityksellä, joten voisi miettiä olisiko mahdollista ottaa esimerkiksi kokeilu, jossa työpaikoilla olisi kerran viikossa matalan kynnyksen keskusteluapua ilman ajanvarausta. Tämä ei loisi painetta, että on pakko mennä tiettyyn aikaan vaan esimerkiksi paikalle voi mennä, kun siltä tuntuu.

Etätyö ja hybridimalli koettiin monelta osin hyväksi vaihtoehdoksi, esimerkiksi työmatkojen kannalta ja tuottavuuden takia. Siihen pitäisi saada työnantajalta tukea sekä kehittää uusia työtapoja.

Rahoitusta ja panostusta pitkäjänteisellä otteella tarvitaan työhyvinvointiin, jotta voidaan esimerkiksi järjestää tyky-päiviä tai muuta aktiviteetteja, tehdä esimerkiksi työhyvinvointi kyselyitä ja kehittää työhyvinvointia entisestään esimerkiksi koulutusten

avulla. Tukeminen vapaa-ajan tekemisiin esimerkiksi urheiluun ja kulttuuriin työnantajalta tulisi olla korkealla prioriteettilistalla, jos halutaan pitkällä tähtäimellä tyytyväisiä ja jaksavia työntekijöitä. Vapaa-ajan tukeminen kannustaa työntekijöitä esimerkiksi urheilemaan tai käymään erilaisissa kulttuuri tapahtumissa, joissa ei ehkä muuten olisi rahallista mahdollisuutta. Nämä parantavat niin fyysistä kuin psyykkistä hyvinvointia, kun saadaan työlle hyvää vastapainoa työajan ulkopuolella. Tyky- ja tyhypäivillä voi olla merkittävä vaikutus sosiaaliseen työhyvinvointiin. Tapahtumat työajan ulkopuolella voivat olla tärkeitä hetkiä saada työtiimiä toimimaan paremmin yhdessä ja se on tärkeä mahdollisuus päästä tutustumaan paremmin työkavereihin yksilöinä. Erilaiset työajan ulkopuoliset virkistykset ovat myös tärkeitä siinä, että päästään rakentamaan vahvempaa verkostoa työkavereista, jotka voivat olla työpäikällä suuri tukiverkko. Jos työajalla ei ole mahdollisuus tähän, voi helposti tippua työporukan ulkopuolelle, jolloin työpaikalla viihtyminen, työhyvinvointi ja työn imu voivat laskea radikaalisti.

Säännölliseen ylitöiden tekemiseen pitäisi myös puuttua, jotta vapaa-ajalla on riittävästi aikaa levolle, ja jottei loppuun palamiset lisäänty alalla kuin alalla. Tähän tulisi esimerkiksi kehittää yrityksissä ylityö katto, jossa ylitöitä ei pysty tekemään tietyn ajan jälkeen. Tämä voi olla esimerkiksi 40 tunti kuukaudessa, ellei aikaisempia ylitöitä tai joustoja ole tehty. Jos nämä tuntimäärät venyvät koko ajan tasaisesti, tulisi miettiä, pitäisikö työvoimaa lisätä esimerkiksi johonkin tiettyyn työtehtävään.

Ajankäyttöön toivottiin myös parannusta sekä järjestelmällisyyteen, tämän voisi toteuttaa työpaikoilla esimerkiksi tekemällä toimintasuunnitelmia päiville tai viikoille, aloista riippuen. Näin moni tietäisi, että mitä heiltä odotetaan työpäivän aikana, ja pystyisivät myös itse kartoittamaan ajankäyttöä. Työntekijät myös tietäisivät, että mitä heiltä odotetaan työpäivän aikana, eikä näin tulisi esimerkiksi jälkikäteen ikäviä yllätyksiä tai sanomisia esihenkilöltä, jos jotain ei olisikaan tehty. Tauot ovat tärkeitä aikataulutuksessa työhyvinvoinnin kannalta sekä työssä jaksamisessa pitkällä tähtäimellä. Vastauksia lukiessa tuli ilmi, ettei taukoja ehditä aina edes pitämään työpäivän aikana. Töihin tulisi olla budjetoitu tarpeeksi henkilökuntaa töihin, jotta tauot ehditään pitämään. Jos tauot jättää käyttämättä silloin tällöin, ei se tuota vielä suurta riskiä, mutta kun siitä tulee kaavamaisista, myös työssä keskittyminen alkaa herpaantua, jonka seurauksena voi olla vakaviakin työtapaturmia.

6.4 Yhteenveto

Vastaukset olivat hyvin tasaisesti jakautunut, mutta päällimmäisiin kysymyksiin, kuten ”Missä tilassa opiskelijoiden työhyvinvoinnin tila on?” ja ”Onko korona vaikuttanut tilanteeseen?” saatiin vastaukset. Opiskelijoiden työhyvinvoinnin tila on hyvin vaihteleva, kun osalla tunnetila oli positiivinen, toisilla se oli taas aivan toisessa ääripäässä. Tässä voi olla hyvin suuria eroja riippuen missä vaiheessa on opiskeluissaan. Monelle vastanneelle korona oli vaikuttanut työhyvinvointiin jollain tavoin, useasti negatiivisesti. Negatiivisuus saattoi olla jotain tiettyä ammattia kohtaan sekä negatiivista vaikutusta työhyvinvointiin loi pelko esimerkiksi lomautuksista, joita joutui kokeemaan pandemian aikana sekä kiireellinen työ, mistä ei saa kiitosta työmäärään nähden.

Monelle vaikutus oli ollut positiivista esimerkiksi siinä, että korona pisti ajattelemaan asioita uudestaan ja hakeutumaan esimerkiksi uuden alan pariin, mistä oikeasti nauttii. Työtä kuitenkin arvostetaan uudella tavalla pandemian jälkeen, esimerkiksi arvostetaan sitä, että on työpaikka, kun pandemian alussa monella alkoi pitkään lomautuskierre. Muiden alojen työtä arvostetaan uudella tavalla pandemian jälkeen, esimerkiksi sairaanhoitajien työn arvostus nousi esille. Moni koki työn imua kuitenkin työtään kohtaan, mikä on hyvä asia. Opiskelijoilta tuli hyviä ideoita työhyvinvoinnin parantamiseen, esimerkiksi tyky- ja tyhypäivien lisäämiseen kaikille henkilöstölle, esihenkilötyön parantamiseen ja heille järjestettäviä esihenkilö koulutuksia lisättäisiin sekä henkilöstön työterveyskoulutusten mahdollisuutta, joissa aiheina olisi esimerkiksi työuupumuksen ennaltaehkäisy sekä henkisen jaksamisen parantaminen.

Tilanne kokonaisuutena ei vielä ole huono, mutta esimerkiksi näiden tulosten valossa tulisi alkaa tekemään jo nyt työtä työhyvinvoinnin parantamiseen oli sitten opiskelija tai useita vuosia työelämässä ollut. Huolestuttavinta opiskelijoiden kohdalla on se, että jos nyt tunnetaan jo henkisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin olevan laskemassa, mitä se tulee olemaan tulevaisuudessa? Tulemme varmasti korjaamaan pandemian aiheuttamia vahinkoja vielä pitkään, sillä vielä emme näe pitkäaikaisia vaikutuksia monellakaan saralla. Tärkeintä olisi, että työnantajat reagoisivat asiaan jo nyt eikä sitten, kun on liian myöhäistä. Jokainen sairaspöissaolo maksaa yritykselle päivässä

jo keskimäärin 350 €. (Pohjola Vakuutus, n.d.) Nuorten työhyvinvointiin tulee panostaa jatkossa kuten tässä kyselyssä ja Miten Suomi voi? -tutkimuksessa tulee ilmi. Työtä pitää tehdä ennaltaehkäisevästi antamalla koulutusta esihenkilöille uusien sukupolvien tulemisesta työelämään ja panostamalla yhteisöllisyyteen, työntekijöiden arvostukseen ja onnistumisten huomioimiseen.

Opinnäytetyön eri vaiheissa puhuttiin Miten Suomi voi? -tutkimushankkeesta, jota on tehty jo muutaman vuoden ajan. Tätä tutkimusta ei voi kuitenkaan täysin verrata tähän kyselyyn, vaikka sitä välillä nostettiin esille ja verrattiin. Tässä opinnäytetyön kyselyssä haastateltiin juuri ammattikorkeakoulu opiskelijoita, mutta Miten Suomi voi? -tutkimuksessa on haastateltu laajempaa kohdeyleisöä. Moni näistä vastanneista nuorista ei välttämättä ole vielä ehtinyt opiskella ja vastaavasti vaikka tutkimustuloksia oli myös korkeakoulutasoisista, voi alat olla hyvin erilaisia kuin tässä opinnäytetyön kyselyssä.

Lyhyesti mainitussa Mary Instituten tutkimukseen pystyy taas paremmin vertaamaan tätä opinnäytetyön tutkimusosiota, koska näissä molemmissa on haastateltu suunnilleen samassa vaiheessa olevia opiskelijoita, vaikka tässä tutkimuksessa ikähaarukka on suurempi kuin Mary Instituten tutkimuksessa. Ongelmat ja huolet ovat kuitenkin saman tyyppisiä, vaikka tutkitaan kahden eri maan henkilöitä.

7 POHDINTA

Kun aloin miettimään opinnäytetyön aihetta, mietin paljon, mitkä aiheet minua itseäni kiinnostaa. Nousi melko nopeasti ideoiden keskeltä useasti toistuvat aiheet kuten hyvinvointi, opiskelijoiden hyvinvointi ja työhyvinvointi, josta myös muovautui tämän opinnäytetyön aihe, ammattikorkeakouluopiskelijoiden työhyvinvointi. Halusin tähän mukaan kuitenkin jotain ajankohtaista, ja itselleni niin opiskelussa kuin työssä koronaviruspandemia on koetellut, joten halusin nostaa tämän melko ajankohdallisen aiheen esille tässä opinnäytetyössä ja saada myös muiden ajatuksia aiheesta.

Eniten minua työniloittaessa jännitti teorian löytäminen aiheeseen liittyen, sillä tiesin, että aiheeseen liittyvää teoriaa esimerkiksi englanniksi on varmasti vaikea löytää. Ajan kanssa löysin kuitenkin hyvän määrän lähteitä työhöni ja oppisin myös etsimään niitä laajemmin eri paikoista. Teoriaa kirjoittaessa tajusin jännittäneeni aivan turhaan. Jokaisen työn lopussa on aina niitä asioita, joita olisi muuttanut. Jos tekisin tutkimuksen nyt uudestaan, tarkentaisin tiettyjä kysymyksiä sekä laajentaisin ikä mahdollisuutta tai tekisin siitä avoimen kysymyksen, jotta näkisi tarkemmin minkä ikäisiä yli 35-vuotiaat vastaajat olivat. Virheeni oli kuitenkin se, että en tajunnut kuinka paljon Satakunnan Ammattikorkeakoulussa on myös vanhempia opiskelijoita eikä vain esimerkiksi alle 30-vuotiaita. Onneksi jälkeinpäin on aina viisain.

Opin opinnäytetyötä tehdessä paljon esimerkiksi pitkän kokonaisuuden kirjoittamisesta sekä siitä, että koko tekstin tulisi pitää kuuluisa punainen lanka mukana. Olin jo aihetta laatiessa päättänyt, että haluan laatia kyselyn opiskelijoille, jossa pääsisin kysymään aiheesta tarkemmin. Olin varautunut siihen, ettei vastauksia ehkä tulisi kovinkaan paljoa, mutta yllätyin suuresti, että kysely sai suuren kiinnostuksen ja vastauksia tuli 222 kappaletta. Vastauksia lukiessa pystyy myös toteamaan, että vastaajat olivat käyttäneet aikaa vastauksien miettimiseen ja vastaukset olivat hyvin asiallisia. Vastauksista huomasi, että aihe on monille tällä hetkellä ajankohtainen, varsinkin kun kysely toteutettiin keväällä, jolloin uupumusta voi olla havaittavissa monella pitkän lukuvuoden jälkeen.

Aiheesta voisi vielä tehdä jatkotutkimuksia esimerkiksi kuten Miten Suomi voi? -tutkimuksessa on tehty, eli tutkitaan tietyn ajan puolenvuoden välein, onko tilanne muuttunut. Tässä aiheessa kuitenkin näkisin, että tutkimuksesta voisi tehdä jatkotutkimuksen uusille opiskelijoille, jotka ovat aloittaneet koulun, kun pandemia on jo ollut ohi. Heillä voi olla hyvinkin erilainen kokemus koronaviruspandemiasta. Työhyvinvointi on kuitenkin tärkeä aihe, oli sitten pandemia tai ei. Opinnäytetyön kannalta aiheesta voisi laajentaa tutkimuksen esimerkiksi eri ammattikorkeakouluun, koska tilanne voi olla erilainen esimerkiksi pääkaupunkiseudun opiskelijoilla, kuten aiemmin mainitsin. Pienemmällä paikkakunnilla koronaviruspandemian vaikutukset ovat voineet olla erilaisia, kun taas isommissa kaupungeissa tilanne ei ole saattanut muuttua tai se on lisännyt enemmän muutosta, koska totutut sosiaaliset tilanteet, joita on paljon ovatkin loppuneet. Pienemmällä paikkakunnilla eroa ei välttämättä ole huomannut. Tätä voisi kuitenkin olla mielenkiintoista tutkia, onko eroja. Jatkotutkimusta voisi myös tehdä opiskelijoiden opiskeluhyvinvoinnista koronaviruspandemian jälkeen eikä työhyvinvoinnista. Nämä molemmat ovat ajankohtaisia ja tärkeitä aiheita, jotka kävelevät hyvin paljon käsikädessä. Näitä voisi myös verrata toisiinsa, onko työhyvinvoinnissa ja opiskeluhyvinvoinnissa eroja, ja kuinka paljon nämä vaikuttavat tai heijastavat toisiinsa. Aihe on mielenkiintoinen ja opiskelijoiden hyvinvointi työssä ja opiskellessa tulee aina olemaan tärkeä. Tulevaisuuden muutosten myötä, näistä tullaan varmasti puhumaan lisää.

Kirjoitin opinnäytetyötä itse kahdessa eri asemassa, opiskelijana sekä työntekijänä kahdessa eri työpaikassa. Tämän ansiosta sain hyvin laajaa näkökantaa aineiston läpikäymiseen sekä kirjoitusprosessissa pystyin peilaamaan itseäni kahdessa eri asemassa. Huomasin, että kiinnitin hyvin eri asioihin huomiota, kun kirjoitin opiskelijana tekstiä sekä myöhemmin työntekijän roolissa. Aiheesta olisi voinut kirjoittaa vielä enemmän, varsinkin monen eri alan kohdalta. Kirjoittaessani yritin parhaani mukaan peilata eri aloja, mutta tämä oli välillä hankalaa. Itselläni ei ole taustaa esimerkiksi hoitotyöstä, joten näissä vastauksissa oli välillä haastavaa yrittää peilata tilannetta ja saada siitä mahdollisimman oikeanlainen kuva.

Opinnäytetyötä oli kuitenkin hyvin mielenkiintoista tehdä, ja kun aihe oli mielenkiintoinen, oli tietokone mukava avata joka kerta. Oli erittäin kiinnostavaa päästä lukemaan opiskelijoiden vastauksia aiheesta ja oppia uutta. Olen iloinen, että valitsin

juuri tämän aihekseni. Oppisin työtä kirjoittaessa paljon uutta niin aiheesta kuin itse kirjoitusprosessista. Kun opinnäytetyö oli valmis, pystyi hyvällä omatunnolla toteamaan, että tämäkin viimeinen haaste tuli selätettyä. Haluan sanoa vielä lopuksi ison kiitoksen ohjaajalleni, joka oli tukenani, antoi positiivista ja rakentavaa palautetta läpi opinnäytetyön sekä sai minut uskomaan itseeni ja työhöni.

LÄHTEET

Ahola, S. (n.d.) Huono esihenkilötyö – työpaikkojen vaiettu salaisuus? Haettu 9.9.2023 osoitteesta <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyoyhteisolle/huono-esihenkilotyö>

Anttila, V-J. (6.2.2023). Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Haettu 27.4.2023 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Aluehallintovirasto. (n.d.) Työsuojelu – tervettä työtä! Haettu 1.10.2023 osoitteesta <https://avi.fi/tietoa-meista/tehtavamme/tyosuojelu>

Aluehallintovirasto. (n.d.) Valvomme. Haettu 1.10.2023 osoitteesta <https://avi.fi/tietoa-meista/toimintamme/valvomme>

Hartwall. (3.1.2023). Tutkimus: Quiet quitting-ilmio näkyy myös Suomessa – yli puolet työssäkävivistä alkanut ottaa rennommin töissä. Haettu 22.3.2023 osoitteesta <https://www.hartwall.fi/yritys/uutiset/2023/tutkimus-quiet-quitting-ilmio-nakyy-Suomessa/>

Hiltunen, L. (18.2.2009) Validiteetti ja reliabiliteetti. Haettu 28.9.2023 osoitteesta http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti2.pdf

Johnson, S., Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2018). *Well-being: Productivity and happiness at work (2nd ed.)*. Palgrave Macmillan.

Johtajuus.info. (n.d.) Esimiehen rooli ja tehtävät. Haettu 2.10.2023 osoitteesta <https://johtajuus.info/johtajuus-ilmiona/esimiehen-rooli-ja-tehtavat/>

Kananen, J., & Makkonen, T. (2014). *Verkkotutkimus opinnäytetyönä: Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kinnunen, S. (9.8.2017). Mistä on tehty onnistunut tyhy-päivä? Haettu 13.9.2023 osoitteesta <https://messukeskus.com/blogs/mista-tehty-onnistunut-tyhy-paiva/?WPACFallback=1&WPACRandom=1694628183765>

Koppa, Jyväskylän yliopisto. (23.4.2015). Määrällinen tutkimus. Haettu 1.6.2023 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Lahti-Leeve, S. (28.4.2022) Elinkeinoelämän keskusliitto, Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi ja hallinta työpaikalla on työhyvinvoinnin tukemista. Haettu 1.10.2023 osoitteesta <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/tyon-psykososiaalisten-kuormitustekijoiden-arviointi-ja-hallinta-tyopaikalla-on-tyohyvinvoinnin-tukemista/>

Leermakers, M. (14.4.2022). Mitä milleniaalit ja Z-sukupolvi haluavat työltään, ja miten toiveisiin pitäisi vastata – kulttuuritutkija analysoi. Haettu 9.9.2023 osoitteesta <https://www.thinkcompany.fi/think-media/mita-millenniaalit-ja-z-sukupolvi-halua-vat-tyoltaan-ja-miten-toiveisiin-pitaisi-vastata-kulttuuritutkija-analysoi>

Lääkärilehti. (22.3.2023) Työn imu on yhteydessä terveyteen. Haettu 31.5.2023 osoitteesta <https://www.laakarilehti.fi/terveydenhuolto/tyon-imu-on-yhteydessa-terveyteen/>

Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Media.

Manka, M., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Talentum Media.

Mary Christie Institute (2023) The mental health and wellbeing of young professionals. Haettu 9.9.2023 osoitteesta <https://marychristieinstitute.org/wp-content/uploads/2023/01/The-Mental-Health-and-Wellbeing-of-Young-Professionals-Survey.pdf>

Mehiläinen. (n.d.). Työuupumus, burn out. Haettu 18.3.2023 osoitteesta <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyouupumus>

Minilex. (n.d.) Työnantajan vastuu työhyvinvoinnista. Haettu 1.10.2023 osoitteesta <https://www.minilex.fi/a/tyonantajan-vastuu-tyohyvinvoinnista>

Ojala, U. (30.11.2021). Tauot täytyy pitää, sanoo aivotutkija. Haettu 6.9.2023 osoitteesta <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tauoit-taytyy-pitaa-sanoo-aivotutkija>

Pihlajalinna. (n.d.) Koronan kesto ja jälkioireet. Haettu 29.5.2023 osoitteesta <https://www.pihlajalinna.fi/ajankohtaista/koronavirus-tietoa-ja-toimintaohjeita/koronan-kesto-ja-jalkioireet>

Pohjola Vakuutus. (n.d.) Tiedätkö mitä työntekijän sairastuminen maksaa? Sairauslomista ja sairauspoissaoloista vallitsee väärinkäsityksiä. Haettu 7.6.2023 osoitteesta <https://www.op.fi/yritykset/vakuutukset/henkilovakuutukset/sairauspoissaolojen-kustannukset>

Rauma. (21.2.2021). Rauman telakalta satoja tuotannon työntekijöitä karanteeniin. Haettu 9.9.2023 osoitteesta <https://www.rauma.fi/ajankohtaista/rauman-telakalta-satoja-tuotannon-tyontekijoita-karanteeniin/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 14.3.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu (n.d.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Haettu 21.3.2022 osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (17.2.2023). Pitkittänyt koronatauti eli long covid. Haettu 29.5.2023 <https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-sars-cov-2/pitkittynyt-koronatauti-eli-long-covid>

Tapaturmavakuutuskeskus. (n.d.) Mikä on ammattitauti? Haettu 7.9.2023 osoitteesta <https://www.tvk.fi/korvaaminen/ammattitauti/>

Työterveyslaitos. (12.8.2020). Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani. Haettu 18.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani>

Työterveyslaitos. (7.9.2022) Koronan jälkeisessä työelämässä tarvitaan uutta tukea johtajille ja nuorille. Haettu 21.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/koronan-jalkeisessa-tyoelamassa-tarvitaan-uutta-tukea-johtajille-ja-nuorille>

Työterveyslaitos. (n.d.) Miten Suomi voi? hanke. Haettu 18.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Työterveyslaitos. (9.3.2022). Työuupumus on kasvanut – työhyvinvointi kaipaa tukea juuri nyt. Haettu 18.3.2023 osoitteesta <https://www.sttinfo.fi/tiedote/tyouupumus-on-kasvanut---tyohyvinvointi-kaipaa-tukea-juuri-nyt-?publishId=69819005&releaseId=69934521>

Työterveyslaitos. (n.d.) Työn imu. Haettu 22.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työterveyslaitos. (n.d) Esihenkilö työkyvyn tukijana. Haettu 2.10.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>

University of Southern California Libraries. (30.3.2023) *Research guides*. Haettu 1.6.2023 osoitteesta <https://libguides.usc.edu/writingguide/qualitative>

University of Southern California Libraries. (30.3.2023) *Research guides*. Haettu 1.6.2023 osoitteesta <https://libguides.usc.edu/writingguide/quantitative>

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.

World Economic Forum. (19.5.2022). Gen Z and the end of work as we know it. Haettu 10.9.2023 osoitteesta <https://www.weforum.org/agenda/2022/05/gen-z-don-t-want-to-work-for-you-here-s-how-to-change-their-mind/>

Yle Uutiset. (28.9.2020) Työpaikkojen tyky-päivät pistettiin jäihin, mutta toiminta keksi pian itsensä uudelleen – tutkija: ”Työkyky joko pysyy tai ei pysy” Haettu 2.10.2023 osoitteesta <https://yle.fi/a/3-11563970>

LIITTEET

LIITE 1 Saatekirje

Hei,

Olen kolmannen vuoden kansainvälisen kaupan opiskelija Rauman kampukselta ja teen opinnäytetyötä aiheesta Ammattikorkeakoulu opiskelijoiden työhyvinvointi koronaviruspandemian jälkeen. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää opiskelijoiden työhyvinvoinnin tilaa koronavuosien jälkeen ja, että onko pandemia esimerkiksi heikentänyt opiskelijoiden työhyvinvointia. Olen valinnut aiheen, koska olen kiinnostunut niin opiskelijoiden hyvinvoinnista kuten itse työhyvinvoinnista.

Kysely on tarkoitettu Satakunnan Ammattikorkeakoulun opiskelijoille ja tutkimukseen on myönnetty lupa Satakunnan ammattikorkeakoululta. Vastaaminen on vapaaehtoista ja se tapahtuu nimettömästi. Tutkimusaineisto kerätään vain tätä opinnäytetyötä varten ja opinnäytetyön valmistuttua se hävitetään.

Kyselyyn vastaamiseen ei vaadita vakituista työpaikkaa, vaan riittää, että olet esimerkiksi ollut kesätöissä viimeisten vuosien aikana.

Olisin kiitollinen, jos pääsisit vastaamaan kyselyyn, jolloin saisin tutkimusmateriaalia opinnäytetyöhöni. Kaikki vastaukset ovat yhtä tärkeitä, käytit kyselyyn aikaa 2 minuuttia tai 15 minuuttia. Kiitos jo etukäteen!

Linkki kyselyyn: <https://forms.office.com/e/H7bQVKE3ki>

Vastaamiseen menee aikaa noin 5 minuuttia ja se on auki 16.4.2023 asti.

Opinnäytetyö julkaistaan syksyn 2023 aikana theseus.fi sivuilla. Jos sinulla tulee jokin muuta kysyttävää tutkimukseen tai opinnäytetyöhön liittyen, voit olla yhteydessä minuun sähköpostitse riikka.haimi@student.samk.fi. Vastaan mielelläni mieltä askaruttaviin kysymyksiin opinnäytetyöhöni liittyen.

Oikein mukavaa kevään jatkoa,

Riikka Haimi

This survey is only available in Finnish because the language of this thesis is Finnish.

LIITE 2 Verkkokyselylomakkeen kysymykset

Työhyvinvointi ja koronan vaikutus työhyvinvointiin

3.4.-16.4.2023

Kysely on osa opinnäytetyötä Ammatti-
korkeakoulu opiskelijoiden työhyvin-
vointi koronaviruspandemian jälkeen.
Vastaamiseen menee aikaa noin 5 mi-
nuuttia. Kyselyssä on 3 lyhyttä osiota.



* Pakollinen

Työhyvinvointi

Jos et ole työsuhteessa tällä hetkellä, voit peilata kysymyksiä entisiin töihin, kesätöihin tai viimeiseen harjoitteluusi.

1. Miten koet oman työhyvinvoinnin asteikolla 0-10? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Erittäin huonoksi

Erittäin hyväksi

2. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle? *

3. Koetko työn imua työssäsi? *

"Työn imu on työhön liittyvää innostusta ja merkityksellisyyden kokemusta sekä myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä." TTL

- Joka päivä
- Lähes aina
- En osaa sanoa
- Harvoin
- En koskaan

4. Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen työhyvinvoinnin tasoon työpaikallasi tai yleisesti? *

- Kyllä
- En

5. Jos pääsisit vaikuttamaan työhyvinvoinnin kehittämiseen, miten itse kehittäisit sitä? *

6. Arvioi eri työhyvinvoinnin osa-alueita omasta näkökulmastasi *

	Heikko	Keskimääräi stä huonompi	Keskimääräi nen	Keskimääräi stä parempi	Erinomainen
Psyykinen/h enkinen työhyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen työhyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalinen työhyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Miten koet, että sinua arvostetaan työntekijänä asteikolla 0-10? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Erittäin vähän

Erittäin paljon

8. Koetko, että sinulla on tasapainossa työ, opiskelut ja vapaa-aika? *

Kyllä

Ei

9. Miten pyrit pitämään nämä tasapainossa? *

Koronan vaikutus työhyvinvointiin

10. Onko koronalla ollut vaikutusta sinun jaksamiseen työssäsi? *

- Kyllä
- Vaihtelevasti
- Ei ole

11. Onko jaksaminen muuttunut pahimpien koronavuosien jälkeen? *

- Kyllä
- Ei

12. Jos on, miten?

13. Onko asenteesi työntekoa kohtaan muuttunut koronan myötä? *

- Kyllä
- Ei ole

14. Miten on muuttunut tai miten ei ole muuttunut? *

Peruskysymykset

15. Ikä *

- 17-18
- 19-20
- 21-22
- 23-24
- 25-26
- 27-28
- 29-30
- 31-32
- 33-34
- 35 tai vanhempi

16. Mitä alaa opiskelet? *

Huomaathan, että alla mainitut ovat Satakunnan Ammattikorkeakoulussa opiskeltavia AMK-tutkintoja

- Fysioterapeutti
- Geronomi
- Insinööri
- Kuntoutuksen ohjaaja
- Kuvataiteilija
- Merikapteeni
- Restonomi
- Sairaanhoidtaja
- Sosionomi
- Tradenomi

17. Mitä teet työkseesi? *

Esimerkiksi myyjä, sairaanhoitaja, sähköasentaja yms. Jos et ole missään töissä tällä hetkellä, voit myös vastata opiskelija.

18. Miten teet töitä opiskeluiden ohella? *

- Kokopäiväisenä
- Osa-aikaisena
- Tuuraajana
- Teen vain kesätöitä
- Muu

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms