

Kauppojen aukioloaikojen vapautuminen ja niiden vaikutus työhyvinvointiin

Elina Mönttinen



Tekijä(t) Elina Mönttinen	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Kauppojen vapautuneet aukioloajat ja niiden vaikutus työhyvinvointiin	Sivu- ja liitesivumäärä 32 + 18
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia kauppojen vapautuneiden aukioloaikojen vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimus on tehty S-market Näsin työntekijöille. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, miten vapautuneet ja pidentyneet aukioloajat ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena keväällä 2018. Vastaukset analysoitiin sekä sanallisesti että taulukoiden avulla. Tutkimus suoritettiin verkkokyselynä Webropolin avulla. Vastauksia saatiin 28 kappaletta.</p> <p>Teoriaosuudessa perehdyttiin työhyvinvointiin ja sen tärkeyteen, vuorotyöhön ja vuorotyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Teoriaosuuden lisäksi on kerrottu laadullisesta tutkimuksesta ja siitä miten aineistoa on analysoitu.</p> <p>Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat sitä mieltä, että työssä jaksaminen ja hyvinvointi on muuttunut negatiivisesti vapautuneiden aukioloaikojen jälkeen.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, vuorotyö, kaupanala	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Yritysesittely	2
2.1	Varuboden-Osla	2
2.2	S-market Näsi	2
3	Työhyvinvoinnin teoriaa	3
3.1	PAMin kysely vapautuneista aukioloajoista	3
3.2	Työhyvinvointi yleisesti	4
3.3	Miksi työhyvinvointi on tärkeää	5
3.4	Vuorotyö ja sen vaikutus työhyvinvointiin	8
3.5	Vuorotyöhön sopeutuminen	9
3.6	Vuorotyöhön liittyviä sairauksia ja haittoja	9
3.7	Sairaspoissaolot	10
4	Tutkimuksen toteutus	12
4.1	Tavoitteet ja aikataulu	12
4.2	Tutkimusmenetelmät	13
4.2.1	Aineiston analysointi	14
4.3	Tutkimuksen toteuttaminen	15
4.4	Tutkimuksen luotettavuus	16
5	Tulokset	18
5.1	Luottamusmiehen näkökulma	18
5.2	Vastaajien taustatiedot	19
	20	
5.3	Miten vastaajat kokivat uusien aukioloaikojen vaikuttaneen työhyvinvointiin, jaksamiseen sekä vapaa-aikaan?	20
5.4	Kokivatko vastaajat työssäjaksamisen muuttuneen uusien ja vanhojen aukioloaikojen välillä, jos niin miten?	23
5.5	Vastaajien ehdotelmät työhyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseksi	24
6	Pohdinta	26
6.1	Yhteenveto	26
6.2	Kehittämisehdotukset	27
6.3	Oma oppiminen ja kehittyminen	28
	Lähteet	29
	Liitteet	31
	Liite 1. Kyselyn saate	31
	Liite 2. Kyselylomake	32
	Liite 3. Avoimien kysymyksien vastaukset	37

1 Johdanto

Aiheena opinnäytetyössä on kauppojen vapautuneet aukioloajat ja niiden vaikutus työhyvinvointiin. Aiheen toimeksiantajana toimii Osuuskauppa Varuboden-Osla Handelslag, S-market Näsi. Työn tehtävänä oli selvittää vapautuneiden ja pidentyneiden aukioloaikojen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimusaihe on valittu sen takia, koska se on tuore ja tällä hetkellä ajankohtainen aihe. Vapautuneiden aukioloaikojen vaikutus työhyvinvointiin alkaa vasta hiljalleen näkyä, kun muutos on ollut voimassa vuoden 2016 alusta alkaen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden näkökulmaa uusiin työaikoihin. Aihe on tärkeä työntekijöiden kannalta, koska aukioloaikojen vapautus vaatii sopeutumista uusiin vuorokausirytmeyksiin ja ne varmasti vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Valmiin tutkimuksen perusteella työnantaja voi halutessaan reagoida epäkohtiin ja helpottaa työntekijöitä sopeutumaan.

Opinnäytetyössä käytetystä tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmästä koostuu monipuolinen tietoperusta. Työssä käytetään erilaisia sähköisiä ja kirjallisia lähteitä mahdollisimman paljon hyödyksi. Teoreettinen osuus käsittelee työhyvinvointia, vuorotyötä sekä aineistonkeruumenetelmää eli kyselyä. Tulosten käsittely sekä lopuksi johtopäätökset, joissa käsitellään tuloksista saatuja kehittämissuhteita.

Opinnäytetyö tehtiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin haastattelua. Maaliskuussa 2018 suoritetussa haastattelussa kartoitettiin työntekijöiden näkökulmaa ja mielipidettä vapautuneisiin aukioloaikoihin ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Haastattelu suoritettiin S-marketin työntekijälle, jotka kaikki olivat ammatiltaan myyjiä kahdesta eri ryhmästä; osa-aikaiset sekä kokoaikaiset. Haastattelu suoritettiin verkkokyselyllä. Kyselyllä selvitettiin miten uudet pidentyneet työajat ovat vaikuttaneet työntekijän hyvinvointiin, palautumiseen, yleiseen jaksamiseen sekä sovittamiseen arkielämään. Tuloksista on lopuksi kirjoitettu yhteenveto, jossa käy ilmi kehityssuhteita työhyvinvoinnin parantamiseksi.

2 Yritysesittely

2.1 Varuboden-Osla

Toimeksiantaja yrityksenä opinnäytetyössä on Osuuskauppa Varuboden-Osla Handelslag, joka on Uudellamaalla ja Ahvenanmaalla toimiva asiakasomistajien omistama osuuskauppa.

Osuuskauppa Varuboden-Osla Handelslag toimii monella eri toimialalla, joista suurimpana päivittäis- ja käyttötavarakauppa, rautakauppa, puutarha- ja kukkamyynti, liikennemyymälä- ja polttoainekauppa sekä ravintolatoiminta. Toimialueelta löytyy yli 50 toimipaikkaa, jotka työllistävät noin 990 alansa ammattilaista työntekijää. Asiakasomistajia Ok Varuboden-Osla Hlg:lta löytyy noin 67 800. (S-Kanava 2017)

Varuboden-Oslan historia on vielä melko lyhyt, sillä osuuskauppa alkoi toimia kyseisellä nimellä fuusion myötä 1.7.2011 alkaen. Osuuskauppa Varubodenilla ja Osuuskauppa Oslalla puolestaan on pitkä historia omina osuuskauppoinaan.

Osuuskaupan juuret juontavat vuoteen 1889 asti, jolloin Borgströmin tupakkatehtaalla työskentelevät työntekijät perustivat Helsingin yleisen kulutusyhdistyksen. Vuonna 1921 Osuuskunta Varubodenin omistukseen siirtyi 13 kauppa, joista 7 jäi Osuuskunta Varubodenille itselleen ja 5 myytiin Helsingin Osuuskaupalle ja yksi Elannelle. Näillä juurilla Varuboden-Oslan osuuskauppaa voidaankin pitää jopa Suomen vanhimpana. (S-kanava.)

2.2 S-market Näsi

Opinnäytetyö on tehty S-Market Näsin toimipisteeseen. S-market Näsin myymälä on perustettu vuonna 1998 ja laajennettu vuonna 2007. Myymälä on tällä hetkellä myynniltään (n. 48 milj €) suomen suurin S-market. Näsin toimipisteestä löytyy henkilöstöä noin sadan työntekijä verran. (S-kanava, 2018)

3 Työhyvinvoinnin teoriaa

Joulukuussa 2015 eduskunta hyväksyi 145-31 äänestystuloksen hallituksen esityksen vähittäiskaupan sekä parturi- ja kampaamoliikkeen aukioloajoista annetun lain kumoamisesta. Laki vapautti vähittäiskauppojen sekä parturi- ja kampaamoliikkeiden aukioloajat, jolla kumottiin muun muassa poikkeuslupa tarpeet. Nyt vähittäiskaupat sekä parturi- ja kampaamoliikkeet voivat itse vapaasti päättää aukioloajoistaan. Laki tuli voimaan vuoden 2016 alussa. (Eduskunta 2015.)

3.1 PAMin kysely vapautuneista aukioloajoista

Palvelualojen ammattiliitto PAM on tehnyt kyselyn kaupan aukioloaikojen vaikutuksesta lapsiperheiden arkeen ja elämään, johon osallistui jopa 2300 PAMin jäsentä. Vastausten perusteella voitiin tulkita, että työ vie enemmän aikaa lapsiperheiden elämältä vapautuneiden aukioloaikojen takia kuin ennen. Myös juhlapyhien merkitys on muuttunut uuden lain myötä, sillä perheet eivät enää saa viettää aikaa yhdessä. On hälyttävää huomata, että osa vastanneista kertoo harkinneensa tai vaihtaneensa alaa uudistuksen takia. Hankaluuksia tuottaa myös lasten hoitojen järjestäminen, mikäli molemmat vanhemmat ovat tätä nykyä vuorotyössä. (PAM 2017, 15.)

Suomi pyörii pian 24 tuntia vuorokaudessa ja työssä noudatamme edelleen 20 vuotta vanhaa työaikalakia. Tänä päivänä sairastumisen riski on suurempi kuin ennen, sillä vuorotyö ja epäsäännölliset työajat ovat ihmiselle epäterveellisin vaihtoehto. Unen määrä ja laatu voivat vuorojen välillä jäädä vähäiseksi ja heikoksi, joka vaikeuttaa työstä ja rasituksesta palautumista. Valtionedustajat, työnantajat ja palkansaajat ovat käsitelleet esitystä työaikalain muuttamisesta, joka on laadittu vuonna 1996. Eniten työntekijää kuormittavat jatkuvat yövuorot ja todella aikaisin aamulla alkavat työvuorot. (PAM 2017, 18-20.)

Terveysongelmien taustalla on usein syynä stressireaktio, joka syntyy sen seurauksena, ettei palautumisaikaa ole riittävästi ja ihminen on jatkuvasti väsymystilassa. Väsymys voi olla peräisin pitkistä työputkista, venyneistä työpäivistä ja liian lyhyistä lepoajoista työvuorojen välillä. (PAM 2017, 18-20.)

3.2 Työhyvinvointi yleisesti

Suomi tunnetaan kiireisestä työtahdistista. Erilaisilla tutkimuksilla on todettu, että yli puolet työntekijöistä kokee liiallisen kiireen aiheuttavan stressiä joka haittaa työntekoa. Tänä päivänä työntekijöitä voi stressata kiireen lisäksi myös pelko lomautuksista, irtisanomisista ja työttömyydestä. Hyvällä esimiestyöllä ja työntekijöiden johtamisella voidaan pyrkiä ehkäisemään sairastumista ja psyykkistä stressiä. Tulevaisuudessa on tärkeä keskittyä työympäristön laadun parantamiseen sekä kiireen hallitsemiseen. (Ahonen & Ojala 2005, 95.) Jatkuva kiire ja liian suuri työmäärä työntekijöitä kohden ovat suurin tekijä työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Yritykset säästävät ja kiristävät budjettia muun muassa irtisanomalla työntekijöitä ja näin ollen samat työt ovat hoidettava pienemmällä miehityksellä. Se ajaa työntekijät ahdinkoon ja työhyvinvoinnin laskuun.

Työhyvinvoinnista puhuminen ei ole pelkästään tätä päivää, se on puhuttanut kansaa jo aiemminkin. Työhyvinvointia pidetään keskeisenä tekijänä kilpailutilanteessa ja sen vaikutus menestykseen ja tulokseen on merkittävä. Työntekijät ovat kuvailleet työhyvinvointia muun muassa sillä, että työhön on mukava mennä, saa olla ylpeä tekemästään työstä, voi oppia uutta haasteiden kautta ja työ on viihtyisää ja työyhteisössä voidaan hyvin. Tärkeänä mittarina on myös se, että tehdyt työt saavuttavat asetetut tavoitteet ja se näkyy tuloksessa. (Ahonen & Ojala 2005, 69-70.) Työntekijät ovat monessakin yrityksessä avainasemassa tuottavuuden kannalta, sillä työntekijät tekevät palvelun ja asiakaskokemuksen, näin ollen työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen näkyy myös ulospäin, joten työntekijöistä huolehtimalla voidaan kilpailla menestyksestä ja tuloksesta.

Työhyvinvointia voidaan mitata omalla jaksamisella. Jos työntekijä joutuu käyttämään kaikki voimavaransa selvitäkseen työpäivästä ja kokemaan päällimmäisenä tunteena epämukavuutta voidaan todeta, etteivät asiat työssä ole kohdillaan. Työhyvinvointia tarkastellaan sekä yksilön kohdalla että työyhteisönä kokonaisuudessaan. Yksilön heikko vireystila vaikuttaa pitkällä tähtäimellä koko työyhteisön vireyteen. Työhyvinvointia on vaikea käsitellä tai tarkkailla, koska

kyseessä ei ole mitään konkreettista. Työhyvinvointi voi myös toiselle työntekijälle tarkoittaa käsitteenä jotain muuta kuin toiselle työntekijälle. Työhyvinvoinnin lopputulos on kuitenkin se, että jokainen kokee työniloa ja onnistumista. (Ahonen & Ojala 2005, 27-28)

Työhyvinvointia on kuvattu verrannollisesti Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan, jolla on voitu kuvata työhyvinvoinnin eri portaita. Työhyvinvointi koostuu fyysisestä-, sosiaalisesta-, psyykkisestä- ja henkisestä hyvinvoinnista. Ihmisen fysiologisia perustarpeita ovat terveys, yleinen jaksaminen sekä fyysinen kunto. Fyysiseen- ja sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus ja turvallisuuden tunne työn jatkumisesta. Ihminen tarvitsee sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi läheisyyttä, johon vaikuttaa työyhteisön yhteisöllisyys, työkaverit sekä tiimit. Ihmiselle on tärkeää tuntee kuuluvansa johonkin yhteisöön ja työkavereiden vaikutus työhyvinvointiin on merkittävä. Jokainen tarvitsee myös psyykkisen hyvinvoinnin kannalta oman osaamisen ja työn arvostusta ja tunnetta siitä, että myös joku muu arvostaa sitä. Henkisen hyvinvoinnin tärkein tukipilari on oman työn ja osaamisen kehittäminen ja omien arvojen ja ihanteiden määrittely. Kaikilla näillä osa-alueilla on suuri vaikutus yksilön suorituskykyyn ja työhyvinvointiin.

Työyhteisön yhtenäinen hyvinvointi muodostuu jokaisen työntekijän yksilöllisestä hyvinvoinnista työssä. Johtamisella ja erilaisilla työpaikan hyvinvointitekijöillä voidaan pitkälti vaikuttaa yksilöiden suorituskykyyn. Työhyvinvointia voidaan työyhteisössä tukea järjestämällä työntekijöille työterveyshuolto, pitämällä huolta työturvallisuudesta, järjestämällä erilaista virkistystoimintaa, tarjoamalla työpaikkaruokailua tai lounasetuja. Laadukkailla ja käytännöllisillä työvälineillä on myös suuri vaikutus hyvinvointiin ja työn tulokseen. Hyvillä työvälineillä voidaan ehkäistä erilaisia tuki- ja liikuntaelin sairauksia ja työn kuormitusta. Suurin tekijä työhyvinvoinnin tukemisessa on hyvä johtaminen ja esimiestyö. Kaikki lähtevät siitä, että esimies mahdollistaa kaiken tukensa työntekijöille esimerkiksi edellä mainituilla tavoilla. Esimiestyöllä on suuri vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen ja työmotivaation ylläpitämiseen. (Ahonen & Ojala 2005, 30.)

3.3 Miksi työhyvinvointi on tärkeää

Työhyvinvointi on hyvin tärkeää monelta eri kantilta, sillä sen vaikutukset ovat niin laajat. Nykypäivänä on tärkeää motivoida työntekijöitä viihtymään töissä.

Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus yrityksen tulokseen, sillä jos tuloksen tekijät eivät voi hyvin tai ole motivoituneita työtään kohtaan, ei myöskään synny tulosta. Mikäli hyvinvointi työpaikalla on puutteellista se lisää myös kustannuksia. Lisäkustannuksia tuo sekä työntekijöiden sairastuminen että tapaturmariskien suurentuminen.

Yrityksissä on totuttu arvioimaan erilaisia liiketoimintariskejä, esimerkiksi erilaisia laitetoimintoriskejä tai markkinointiriskejä. Näitä riskejä voidaan korjata rahalla, ostamalla uusia laitteita tai maksamalla markkinoinnista lisää. Harvemmin kuitenkaan muistetaan arvioida ihmisiin liittyviä riskejä, jolloin pääsee syntymään puutteita työhyvinvoinnissa, joka taas voi aiheuttaa suuria riskejä liiketoiminnalle. Työuupumuksesta kärsivä työntekijä tai jälkeen jäänyt osaamistaso voi tulla yritykselle kalliiksi eikä niiden tilanteiden korjaaminen ole yhtä helppoa kuin edellä mainittujen laite- tai markkinointiriskeiden. (Ahonen & Ojala 2003, 65-67.)

Työntekijöistä huolehtiminen korostuu juuri siinä, että sitä on vaikeampi arvioida kuin materiaalisia riskejä. Työntekijää ei voida korvata ja korjata, kuten laite tai markkinointiriskejä ja uuden työntekijän löytäminen vanhan tilalle tai sijalle on kallista.

Työuupumuksen erilaisia seuraamuksia ovat esimerkiksi oppimiskyvyn heikkeneminen ja tuottavuuden lasku. Nämä puolestaan johtavat työkyvyttömyyteen ja osaamisen katoamiseen. Nykypäivänä joka työpaikalla tulee vastaan koko ajan uusia juttuja, joiden mukaan työntekijän on kehitettävä itseään ja opeteltava uutta, jos työntekijä on uupunut, on uuden oppiminen vaikeaa ja erittäin raskasta. Tästä johtuen työntekijä voi kokea riittämättömyyden tunnetta ja alkaa oireilla sekä henkisesti että fyysisesti. Yhden työntekijän uupumus rasittaa muita työyhteisössä ja näin ollen ympyrä on valmis koko työyhteisön yhteiselle puutteelle työhyvinvoinnissa ja lopputulos näkyy yrityksen menoissa sekä tuloissa. (Ahonen & Ojala 2005, 93.)

Huonolla työilmapiirillä on myös suuri vaikutus työhyvinvointiin ja kilpailukykyyn kuten työuupumuksellakin. Huono työilmapiiri esiintyy työpaikoilla esimerkiksi siten, että työntekijät eivät jaa osaamistaan keskenään tai auta toisia työntekijöitä. Työt hoidetaan huolimattomasti jolloin turvallisuusriskit nousevat. Huono ilmapiiri voi myös ajaa parhaimpia työntekijöitä toisiin yrityksiin ja työtehtäviin. (Ahonen & Ojala 2005, 94.) Työilmapiiri itsessään on iso osa työntekijöiden hyvinvointia ja

työssä jaksamista. Joukossa ei tarvitse olla kuin yksi uupunut, joka heikentää ilmapiiriä ja luo ympärilleen negatiivista energiaa. Jos uupunut työntekijä ei jaksaa pitää työnsä laadusta, tarttuu se helposti muihinkin työntekijöihin ja näin ollen koko yrityksen laatu voi heikentyä. On tärkeää puuttua ja edistää työhyvinvointia hyvissä ajoin.

Huono esimiestyö ja johtaminen näkyvät myös työhyvinvoinnissa. Huonolla esimiestyöllä voidaan lisätä sairauspoissaoloja, jotka lisäävät yrityksen kustannuksia ja heikentää kustannustehokkuutta. Johtaminen voi vaikuttaa motivaation katoamiseen ja heikentää yhteisten tavoitteiden ja arvojen noudattamista. Myös huonolla johtamisella voidaan ajaa parhaat työntekijät pois ja jäljelle jäävät työntekijät tekevät vain minimin selviytyäkseen omista työtehtävistään kohtalaisesti. (Ahonen & Ojala 2005, 95.)

Työhyvinvointi vaikuttaa paljon myös yrityksen imagoon sekä siihen minkä kokemuksen asiakkaat saavat yrityksestä.

Työlainsäädäntö määrittelee yritykselle erilaisia vaatimuksia ja säädöksiä työhyvinvointiin liittyen. Yleisimpiä säädöksiä ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä, joka tarkoittaa yrityksen tiedotusvelvollisuutta erilaisissa muutostilanteissa sekä henkilöstön koulutussuunnitelmia. Työturvallisuuslaissa veloitetaan yritystä laatimaan yritykselle työsuojelusuunnitelma, joka auttaa työnantajaa ennakoimaan työsuojelua ja kehittämään työpaikan työoloja vaatimusten mukaan. Myös työterveyshuoltolain mukaan työntekijöiden on saatava työterveyshuoltopalvelut. (Ahonen & Ojala 2005, 196-197.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yritykselle osittain lakisääteinen velvollisuus, sillä laki määrää pakolliset vaatimukset. Lain jälkeen työpaikat ja työehtosopimukset määrittelevät loput. Työehtosopimuksissa voidaan määritellä muun muassa vuorokausilepoajat, taukojen pituudet ja niin edelleen, jotka ovat minimiehtoja joita työnantajan on noudatettava. (Ahonen & Ojala 2005, 196-197.) Kaupan alan työehtosopimuksessa on sovittu kymmenen tunnin lepoajata, joka voidaan paikallisesti sopimalla laskea seitsemään tuntia. Käytännössä seitsemän tunnin lepoajasta ei kovin montaa tuntia jää työntekijän levolle. Myöskin perinteiset kahvitauot ovat neuvoteltu monissa työpaikoissa kestävään viisitoistaminuuttia kahdentoistaminuutin sijasta.

3.4 Vuorotyö ja sen vaikutus työhyvinvointiin

Vuorotyön hyviä puolia ovat lisääntynyt vapaa-aika, sillä työntekijät voivat olla vapaalla myös arkisin. Vaihtelevien vuorojen lisäksi hyvänä pidetään myös rahallista lisäkorvausta, jota maksetaan muun muassa iltatyöstä, lauantai- ja sunnuntaityöstä sekä yötyöstä. Vuorotyössä on kuitenkin myös paljon haittapuolia, kuten esimerkiksi muutokset unessa ja unirytmieissä, joiden vaikutus voidaan huomata sosiaalisessa elämässä. Epäsäännölliset työvuorot kuormittavat vuorotyöntekijää enemmän kuin päivätyöntekijää. Työvuorot voivat vaihdella aamuvuoroista iltavuoroihin ja yövuoroihin ilman järkevää rytmiä. Jos työvuorot ovat hyvin epäsäännölliset, on työstä palautuminen vaikeaa. (Työterveyslaitos.)

Työntekijän jaksamisen ja terveyden kannalta on tärkeintä huolehtia riittävästä unesta ja muista terveellisistä elämäntavoista kuten ravinnosta ja liikunnasta. Vuorotyöllä on erilaisia vaikutuksia aivojen ja kehon terveyteen, jotka voivat ilmetä pysyvillä tai ohimenevillä muutoksilla. Työntekijöillä, jotka tekevät epäsäännöllisiä työaikoja kärsivät enemmän stressistä, hermostuneisuuden tunteesta ja pitkittyneestä väsymyksen tunteesta kuin päivällä työskentelevät. Näistä psyykkisistä oireista johtuen työntekijä voi kärsiä myös ruuansulatuselimistöön liittyvistä oireista, kuten närästys ja erilaiset vatsavaivat. Työstä johtuvia uniongelmia todetaan vuorotyöläisillä enemmän kuin päivätyöläisillä. Uniongelmat oireilevat univaikeutena ja pitkäaikaisena väsymyksenä. (Terveyskirjasto 2012.)

Vuorotyöllä on myös vaikutuksia fyysiseen terveyteen. Kaiken takana on väsymys, joka vaikuttaa arviointikykyyn ja nostaa esimerkiksi onnettomuusriskiä. Työntekijän tarkkaavaisuus on heikentynyt ja riski nukahtaa rattiin työmatkalla on kasvanut. On tutkittu, että vuorotyöläisen väsymyksellä, onnettomuusriskillä ja vuorokauden ajalla on selvä yhteys toisiinsa ja sitä voi tarkastella liikenneonnettomuustilastoista sekä tapaturmien määrätalustoista. Vuorotyöläisellä sanotaan olevan myös korkeampi riski sairastua esimerkiksi syömään ja diabetekseen tai korkeampi riski saada sydäninfarkti. (Terveyskirjasto 2012.)

Vuorotyön vaikutus näkyy myös sosiaalisessa elämässä. Vuorotyötä tekevä ihminen elää monesti eri tahdissa ja ajassa kuin päivätyöläinen, johtuen ilta- ja

viikonlopputoista. Sen takia myös sosiaalisen elämän suunnitteleminen ja yhteisen ajan sovittaminen esimerkiksi perheen kanssa voi olla hankalaa. Työntekijä näkee työvuoroja vain viikkoja eteenpäin, eikä sen pidemmälle pysty suunnittelemaan mitään. (Työterveyslaitos.)

3.5 Vuorotyöhön sopeutuminen

Vuorotyöhön sopeutuminen on hyvin yksilöllistä. Joillekin ihmisille sopii paremmin iltaja yötyöt ja joillekin taas aamuvuorot. On tutkittu, että teini-iässä suurin osa nuorista ovat enemmän iltavirkkuja, mutta iän myötä ihmiset muuttuvat enemmän aamuvirkummiksi ja aamuhäämmisistä tulee helpompaa. Kolikon toisella puolella piilee myös se, että ikääntymisen myötä ihmisen on vaikeampi sopeutua vuorotyöhön ja epäsäännöllisiin työaikoihin. Jotkin tutkimukset osoittavat, että etenkin yötyöhön sopeutuminen alkaa heikentyä useimmilla ihmisillä 45. ikävuoden jälkeen. Luonnollinen unentarve ja aamu- tai iltavirkkuus voidaan kolmasosan verran selittää geneettisesti. (Terveyskirjasto 2012.)

3.6 Vuorotyöhön liittyviä sairauksia ja haittoja

Vuorotyöhön liittyviä terveydellisiä sairauksia ja haittoja on tutkittu paljon ja yhteenvetona tutkimuksista voidaan todeta että pitkään jatkuneella vuorotyöllä on jonkin verran terveysriskejä riippuen ihmisten erilaisista sietokyvyistä. Vuorotyöläisillä on todettu olevan muita yleisemmin masennusoireita sekä suurempi vaara sairastua sepelvaltimotautiin ja joidenkin tutkimusten mukaan jopa rintasyöpään. (Terveyskirjasto 2012.)

Yleisimpiä haittoja ovat kuitenkin väsymys, nukahtamisvaikeudet ja huonot, katkonaiset ja lyhyet yöunet. Nämä pieneltä tuntuvat haitat lisäävät työtapaturmien, onnettomuuksien ja virheiden riskiä. Yötyö on tutkitusti haitallisempaa terveydelle kuin muunlainen vuorotyö. Vuorotöistä johtuvia haittoja voidaan estää muun muassa säännöllisellä myötäpäivään kulkevalla kolmivuorotyöllä eli aamu-ilta-yö-vapaa rytmillä. Vuorojaksojen olisi hyvä olla lyhyt muutaman päivän vuorosykleissä kuten kaksi aamua, kaksi iltaa, kaksi yötä ja neljä vapaata. Vuorojen välille tulisi varata riittävästi aikaa levolle ja unelle, jotta työntekijät ehtivät palautumaan työstä. Uupumista ehkäistään myös välttämällä iltavuorosta aamuvuoroon siirtymistä. Työntekijä voi ehkäistä omaa uupumistaan

välttämällä pitkiä päiväunia, liiallista kahvinjuontia ilta/yövuoroissa, huolehtimalla riittävästä liikunnasta ja terveellisestä elämästä. (Terveyskirjasto 2012.)

3.7 Sairaspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat suuri kustannuserä sekä yrityksille, yhteiskunnalle että vakuutusyhtiöille. Sen lisäksi, että yritys maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa, joutuu yritys maksamaan myös sijaisen palkkaamisen ja kärsiä mahdollisesta tuotannon menetyksestä. Yrityksen kulut sairastapauksissa ovat työntekijää kohden moninkertaiset. Monet esimerkit kertovat sen, että sairauspoissaoloihin voidaan vaikuttaa ja niitä voidaan ennaltaehkäistä. Jos yritys pystyy vähentämään työntekijöiden poissaoloa edes viidenneksellä noin viidenkymmenen henkilön yrityksestä, voi yritys tällä säästää vuodessa jopa yhden työntekijän vuositulojen verran. (EK 2009, 5.) Käytännössä vaikuttaminen tarkoittaa kohtuullisia vaatimuksia työntekijöiltä, riittävästi aikaa ja resursseja hoitaa työt sekä inhimilliset työajat ja vapaat. Kun työntekijöitä on riittävästi, työ ei kuormita työntekijöitä liikaa, joka vähentää stressin aiheutumista ja näin ollen ei polta työntekijää loppuun.

Työnantajan päätehtäviä on tarpeettomien kustannusten pienentämisen lisäksi henkilöstöstä huolehtiminen eli työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla. Tutkimustulokset osoittavat, että 80-85 % sairauspoissaoloista johtuu sairaudesta tai hoitojärjestelmän toimivuusongelmasta ja 15-20 % ei ole sairautta tai sairaudella ei ole vaikutusta työkykyyn, tai sairastamiseen koskevia säädöksiä ja ehtoja ei tunneta. Yli puolet Suomen Gallupin osallistumaan haastatteluun vastasi, että on hyväksyttävää ilmoittautua sairaaksi esimerkiksi perhesyistä, stressistä, työpaikan ongelmista tai harrastuksista johtuvista syistä. (EK 2009, 8.)

Poissaoloihin voidaan vaikuttaa, laatimalla esimerkiksi EK:n oppaan mukainen toimintamalli, joka koostuu ongelmien kartoittamisesta, tavoitteiden asettamisesta sekä käytännön toimenpiteistä. Yrityksen on sitouduttava luomiinsa tavoitteisiin sekä toimintamalleihinsa. Jotta poissaolojen määrää voisi vähentää, yrityksen tulisi mitata niitä luokittelemalla työ- ja poissaoloaikoja. Usein poissaolojen kirjaaminen on osa palkanlaskentaa, sillä lainsäädäntö ja sopimukset edellyttävät jo työaikojen rekisteröinnin. Yleisimmin poissaoloja seurataan ja verrataan poissaoloprosentin avulla. (EK 2009, 16.)

Poissaolosta aiheutuvat kustannukset voidaan jakaa kahteen ryhmään; välittömiin ja välillisiin kustannuksiin. Välittömiä kustannuksia aiheuttavat sairausajalta maksettu nettopalkka, ansaittujen vuosiloma- ja vapaapäivien ajalta maksetut palkat, sosiaalivakuutusmaksut. Poissaolon korvaamisesta aiheutuvia välttämättömiä kustannuksia ovat sijaisille maksetut palkat, ylityön teettämisestä maksetut palkat, ylimääräisen henkilöstön pitämisestä maksetut palkat ja niiden sosiaalivakuutusmaksut. Poissaoloista aiheutuvia kustannuksia terveydenhuoltoon liittyen ovat muun muassa terveystarkastusten, hoidon ja lääkkeiden kustannukset, työterveyslääkärin maksut, poissaolosta raportoinnin ja selvittelyn kustannukset sekä kuntoutumisesta aiheutuvat kustannukset. (EK 2009, 18.)

Välillisiä kustannuksia aiheutuu tuotannolle ja palveluille muun muassa työssäolevien tuloksellisuuden ja tuottavuuden alenemisesta, tuotannolle ja palvelulle aiheutuneista häiriöistä, koneille ja laitteille aiheutuneista häiriöistä ja tuotannon ja palveluiden suoranaisestä menetyksestä. Tuotannon ja palvelun laadun heikkenemisestä aiheutuvia kustannuksia sekä muista välillisistä kustannuksista. (EK 2009, 18.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön tärkeimmät tavoitteet sekä etenemissuunnitelma. Suunnitelman jälkeen esitellään työssä käytetyt tutkimusmenetelmät, käydään läpi tutkimuksen toteutuminen sekä luotettavuus.

4.1 Tavoitteet ja aikataulu

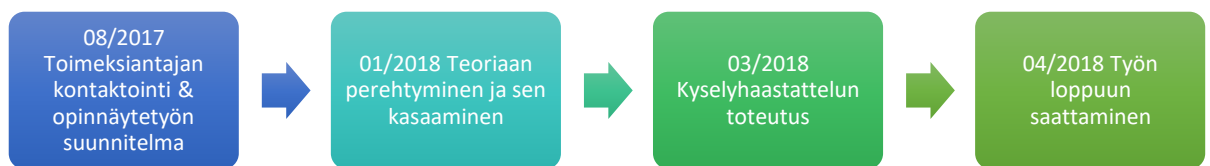
Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten vuonna 2016 voimaan tullut laki kauppojen vapautuneista aukioloajoista on vaikuttanut Näsin S-marketin työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Toimeksiantaja antoi vapaat kädet tutkia asiaa, antamatta tarkkoja vaatimuksia.

Vuoden 2017 alkusyksystä aloitin opinnäytetyön työstämisen olemalla yhteydessä esimieheeni mahdollisen toimeksiannon tiimoilta. Aihe sai vihreää valoa, joten opinnäytetyöni toimeksiantajaksi valikoitui Varuboden-Osla. Aloitin heti aiheen vahvistuttua tekemään suunnitelmaa tulevasta projektista ja sen toteutuksesta.

Opinnäytetyön kokoaminen alkoi teorian hankkimisella. Etsin erilaisia kirjallisia lähteitä kirjastosta liittyen työhyvinvointiin ja sen vaikutuksesta muun muassa yrityksen kilpailukykyyn ja tulokseen. Kirjallisten lähteiden lisäksi etsin tietoa myös internetin eri sivustoilta sekä sanomalehdistä.

Aiheeseen liittyvän teorian jälkeen etsin erilaista tietoa tutkimusmenetelmistä ja niiden käyttämisestä. Valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen.

Opinnäytetyön teoria alkoi kokonaisuudessaan hahmottumaan vuodenvaihteessa 2018, jonka jälkeen oli aika perehtyä itse kyselyyn. Hahmottelin alustavia kysymysaiheita ensin, joita ehdotin toimeksiantajalle. Kun kysymysten aihealueet tyydyttivät sekä tutkijaa että toimeksiantajaa, hahmottelin lopullisen kyselylomakkeen. Kysely toteutettiin henkilöstölle maaliskuun aikana webropolin avulla ja vastausaikaa oli noin viikko. Kun vastausaika umpeutui, oli vuorossa tulosten analysointi ja referointi. Loppuen lopuksi opinnäytetyö valmistui suunnitellulla aikataululla keväällä 2018.



Kaavio 1 Opinnäytetyön aikataulu

4.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on yksinkertaisuudessaan ilmaistuna tekstiä ja sillä pyritään vastaamaan kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Aineisto voi syntyä erilaisilla haastatteluilla. (Taloustutkimus.) Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään miksi työntekijät kokevat muuttuneiden aukioloaikojen vaikutuksen juuri niin kuin tuntevat, miten työntekijöiden työhyvinvointi ja jaksaminen on muuttunut ja millainen vaikutusten odotetaan olevan jatkossa. Koska tutkimusongelma oli melko tuntematon ja laaja, haluttiin tutkimusmenetelmäksi valita laadullinen. Aiheen kannalta oli kannattavampaa saada avoimia vastauksia, vastausvaihtoehtojen sijaan. Tulosten analysointi oli myös helpompaa laadullisena tutkimuksena.

Laadullisessa tutkimuksessa perehdytään usein pieneen määrään tapauksia ja aineistoa pyritään analysoimaan perusteellisesti. Laadullisessa tutkimuksessa

määrä ei ole olennainen vaan laatu. (Eskola 1998, 18.) Opinnäytetyöhöni valikoitui laadullinen tutkimusmenetelmä siksi, että siinä useimmiten tutkitaan pientä osaa tapauksista ja tässä tapauksessa juuri 28 työntekijän kokemuksia ja tuntemuksia.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa herää usein kysymys, kuinka paljon aineistoa täytyy olla. Tutkittavan aineiston määrää ei ole ennalta määritelty, vaan se on täysin riippuvainen siitä millaista tutkimusta tehdään. Aineisto voidaan katsoa riittäväksi silloin, kun vastaukset eivät anna enää uutta teoreettista näkökulmaa. Laadullisen tutkimuksen pää piirre ei ole ainoastaan kertoa aineistosta vaan perustaa aineistolle erilaisia teoreettisia näkemyksiä. (Eskola 1998, 62.)

Laadullinen aineisto voi käytännössä olla loppumaton, joten aiheen ja tutkimuksen rajaus on erityisen tärkeää. Tutkimusta voi lähteä rakentamaan hyvin pienellä määrällä aineistoa, jotta rajaus pysyy oikeassa aiheessa. Tarpeen mukaan aineistoa voi kerätä tutkimuksen edetessä lisää. (Eskola 1998, 64.) Tutkimus olisi voitu toteuttaa myös kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, mutta aineistoa saatiin kerättyä liian vähän, jotta se olisi ollut määrällisesti luotettava ja analysoitavissa.

Laadullisessa tutkimuksessa analyysillä on tarkoitus luoda selkeyttä aineistoon ja tuoda tutkittavasta aiheesta esille uusia näkemyksiä. Tarkoituksena on, että valmiissa analyysissä on pyritty häivyttämään varsinainen aineisto, muuttamatta kuitenkaan tärkeää sisältöä. (Eskola 1998, 137.) Tutkittavasta aiheesta oli hyvin vähän saatavilla varsinaista teoriaa rajautuen juuri kaupan vapautuneisiin aukioloaikoihin, sillä muutos on ollut voimassa vasta niin vähän aikaa ettei sitä ole vielä tutkittu erityisesti.

4.2.1 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analyysissä pyritään päättämään mikä aineistossa on kaikista kiinnostavinta, jonka avulla karsitaan sisältöä. Kaikki mikä ei liity kohdistamaasi kiinnostukseen karsitaan pois ja jätetään aiheen ulkopuolelle. Karsinnan jälkeen aiheet lajitellaan teemoittain, joista kirjoitetaan lopuksi yhteenveto.

Laadullisessa tutkimuksessa saattaa nousta paljon mielenkiintoisia ja kiinnostavia aiheita esiin, mutta joukosta on valittava tietty piste mihin keskitytään. Aiheen, josta raportoidaan tulisi olla mahdollisimman rajattu ja kapea. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 104.) Tässä tutkimuksessa aihe pyrittiin analysoimaan niin, että esiin nousisi selkeitä kehityskohteita, joilla tutkimusongelmaa voitaisiin parantaa.

Kvalitatiivista aineistoa analysoidaan yleisemmin sisällönanalyysin avulla, joka luetaan usein tutkimuksen perusanalyysimenetelmäksi. Se voi olla joko yksittäinen tapa tai laajemmin ymmärrettävä teoreettinen kehys analyysille. Sisällönanalyysilla voidaan analysoida esimerkiksi kirjoitettua tai suullista aineistoa ja sen tarkoituksena on tiivistää tutkittavan aineiston merkitys, seuraus ja yhteys. Analyysissä pyritään erottelemaan samankaltaisuudet sekä eroavaisuudet. (Tampereen teknillinen yliopisto)

Teorialähtöistä analyysia pidetään monilla aloilla perinteisenä kvalitatiivisen tutkimuksen sisällönanalyysilogiikkana. Sen tarkoituksena on, että analyysi perustuu johonkin esimerkiksi teoriaan, joka käy ilmi tutkimuksessa ja jonka tarkoitus on määrittellä kiinnostavat käsitteet. Aikaisempi tieto ohjaa aineiston analyysiä teorialähtöisessä analyysimenetelmässä. Analyysissa on kolme vaihdetta, aineiston pelkistäminen, ryhmittely sekä käsitteellistäminen. Näiden jälkeen voidaan luoda käsitteellinen näkemys tutkimuksen kohteesta. (Tampereen teknillinen yliopisto)

4.3 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin Webropoliin tehdyllä verkkokyselyllä, joka jaettiin koko toimipisteen henkilöstölle. Henkilöstöstä noin 30 % osallistui kyselyyn. Yleisin kysymys tutkimuksissa on aineiston koko, milloin aineistoa on riittävästi jotta tutkimus olisi tieteellistä, edustavaa ja yleistettävissä. Tämä kysymys on yhtä yleinen tehtiin sitten laadullista tai määrällistä tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa vastauksen määrittely on epämääräisempi, sillä aineistolle ei ole määritelty mitään vakituista määrää. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 97.) Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, kyselyyn osallistuneet 28 työntekijää antoivat riittävästi analysoitavaa materiaalia.

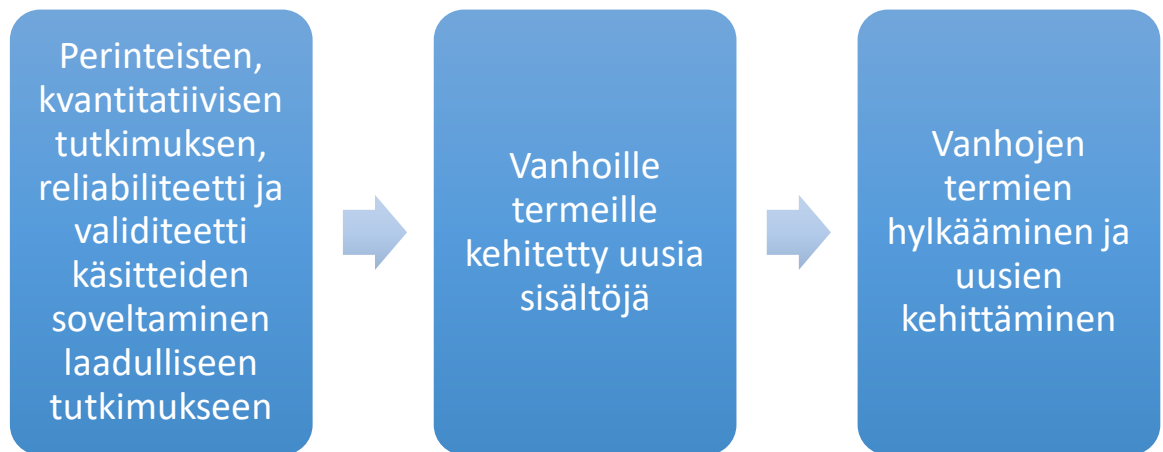
Tässä tutkimuksessa aineiston keräämistä määritteli aika. Aika oli rajallinen, joten henkilöstölle annettiin viikko aikaa vastata kyselyyn. Mikäli aikaa olisi ollut enemmän, olisi aineistoa saattanut tulla lisää ja näin ollen kyselyn luotettavuus parantua. On myös analyysin kannalta tärkeää miettiä aineiston kokoa, sillä useiden kymmenien haastatteluiden analysoiminen on esimerkiksi eriasia kuin pienemmän joukkion.

Tutkimuksen kannalta olisi tärkeää, että haastateltavat eli tässä tapauksessa työntekijät ovat mahdollisimman tietoisia tutkittavasta ilmiöstä sekä jonkinlaisen kokemuksen omaavia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 98.) Vapautuneet aukioloajat ja tässä tapauksessa laajentuneet aukioloajat ovat olleet yksikössämme voimassa heti 2016 vuoden alusta, joten voidaan olettaa että kyselyyn vastanneet ovat tietoisia tutkittavasta ilmiöstä sekä heistä jokaisella oli vähintään vuoden kokemus.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkijan on tärkeää ottaa koko tutkimuksen ajan kantaa sekä analyysin kattavuuteen että sen luotettavuuteen pohtiessaan omia ratkaisujaan. Aineiston alanyysivaihetta sekä luotettavuuden arviointia voi olla vaikea erottaa toisistaan sillä luotettavuus koskee koko tutkimusprosessia. Suurin luotettavuustekijä on tutkijan avoin subjektiviteetti. (Huttunen Rauno, PP) Subjektiviteetilla tarkoitetaan käsitettä, joka liittyy tietoisuuteen, todellisuuteen ja totuuteen.

Luotettavuusterminologia voidaan jakaa seuraavasti kolmeen pääryhmään:



Kaavio 2. Luotettavuus terminologian kolme pääryhmää

Yksi luotettavuustekijä laadullisessa tutkimuksessa on kokemus. Minkä kokemuksen lukija analyysistä saa. Jos ulkopuolisella on samanlaisia kokemuksia tai näkemyksiä tutkimuksen analyysistä kuin tutkijalla, tuntuu se näin luotettavammalta.

Tutkimuksen tärkein luotettavuustekijä on kuitenkin tutkija. Kvalitatiiviset tutkimusraportit eroavat kvantitatiivisista juuri sen takia, että laadulliset analyysit ovat usein paljon henkilökohtaisempia ja sisältävät paljon tutkijan omia pohdintoja aiheesta. (Eskola 1998, 210.)

5 Tulokset

Tutkimus toteutettiin internet-kyselynä, joka lähetettiin kaikille S-market Näsin työntekijöille henkilökohtaisesti. Valitsin kyselylomakkeen siksi, että halusin tuoda mahdollisimman realistisen ja henkilökohtaisen näkökulman työntekijöiden kannasta vapautuneisiin aukioloaikoihin ja niiden vaikutukseen työhyvinvoinnista. Kyselylomake menetelmällä tutkimukseen saatiin syvempiä ja laajempia vastauksia kuin kvantitatiivisella tutkimuksella olisi saatu. Tutkimukseen saatiin 28 vastausta. Seuraavassa luvussa esitellään kyselyn tulokset. Tutkimuksessa haastattelin työntekijöiden lisäksi erillisillä kysymyksillä pääluottamusmiestä, joka antoi oman näkökulman aiheesta.

5.1 Luottamusmiehen näkökulma

Haastattelin muutamalla kysymyksellä kaupanalan pääluottamusmiestä. Luottamusmiehen mielestä aukioloaikojen vaikutus työhyvinvointiin ja työntekijöiden jaksamiseen näkyy suurimpana muutoksena siinä henkilöstöryhmässä, joka on työskennellyt kaupanalalla pitkään. Kaupanala työnä on muuttunut 10 vuoden aikana monessa suhteessa, joten uudet aukioloajat vaativat veronsa työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Nuoremman henkilöstön kohdalla vaikutus ei tunnu niin radikaalilta, koska nuoret ovat tottuneet siihen, että kaikki paikat ovat auki kellon ympäri.

Pidetään erittäin epätodennäköisenä, että aukioloaikojen suhteen olisi paluuta menneeseen. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen lisäksi uudet aukioloajat ovat tuoneet työntekijöille muita sivu ongelmia, kuten työpaikalle kulkeminen ja lasten hoidon järjestäminen. Vaikka kauppojen aukiolot ovat laajentuneet, monet muut elämään vaikuttavat asiat eivät ole vielä sopeutuvaisia näihin työaikoihin.

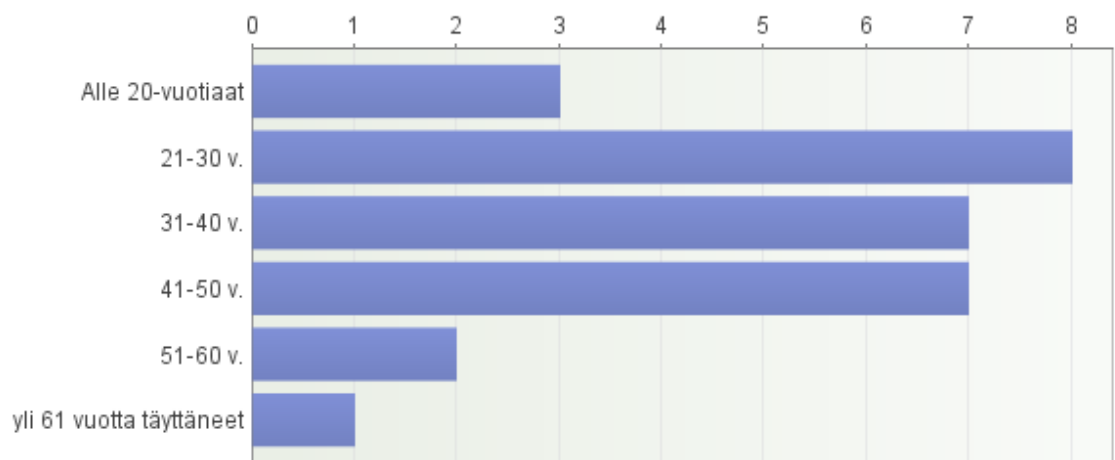
Tässä kohtaa olisikin tärkeää saada soviteltua ”vanhempien” ja pidempiaikaisten työntekijöiden tarpeet muuttuvassa kaupan maailmassa, jotta emme menetä sitä arvokasta tietotaitoa joka heillä on.

Suurimpana ongelmana vapautuneissa aukioloajoissa on havaittu työn ja vapaa-ajan sovittaminen yhteen. On vain ajan kysymys milloin kunnat ja kaupungit lähtevät mukaan ympärivuorokautisiin aukioloaikoihin. Tällä hetkellä herää

kysymys, miksi kaupan työntekijöiden vapaat, lapset ja harrastukset ovat niin erilaisessa asemassa kuin esimerkiksi virastoissa työskentelevien. Asia ei kuitenkaan ole yksioikoinen, sillä maailma kehittyy sitä vauhtia että aukiolojen vapautuminen oli vain ajan kysymys.

5.2 Vastaajien taustatiedot

Tutkimuksen taustatiedoiksi kerättiin vastaajilta ikäluokka, sukupuoli, työsuhteen muoto sekä työssäoloaika.

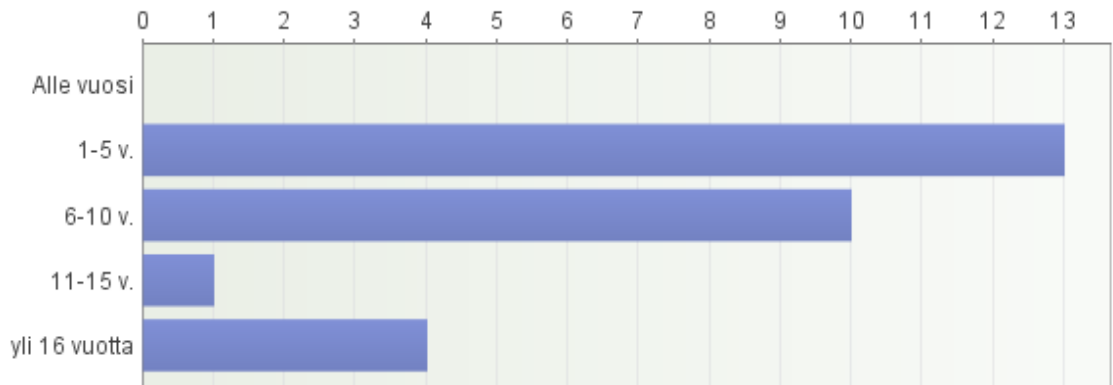


Kaavio 3. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

Kyselyyn vastanneiden ikähaarukka sijoittuu valtaosin 21-50 ikävuoteen. Valtaosa S-market Näsin työntekijöistä on nuoria alle 25 vuotiaita opiskelijoita tai yli 40 vuotiaita pitkän uran tehneitä. ,

Alle kymmenen prosenttia vastanneista oli miehiä. Miehet ovat selkeä vähemmistö tutkimuksen kohderyhmässä. Miesten osuus alalla yleisesti ottaen on naisten osuutta reilusti pienempi.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää erikseen osa-aikaisten että kokoaikaisten näkemys vapautuneista aukioloajoista ja työhyvinvoinnista. Kyselyyn vastanneiden kesken osa-aikaisuus sekä kokoaikaisuus jakautui täysin puoliksi. Vastaajista 14 työskenteli osa-aikaisessa työsuhteessa ja 14 kokoaikaisessa työsuhteessa. Kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat vakituksessa työsuhteessa.



Kaavio 4. Vastanneiden työsuhteen kesto

Suurin osa vastaajista oli työskennellyt S-market Näsissä 1-5 vuotta. Kaikki kyselyyn osallistuneet työntekijät ovat työskennelleet S-market Näsissä jo ennen vapautuneita aukioloaikoja, joten vastaukset niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin ovat luotettavia.

5.3 Miten vastaajat kokivat uusien aukioloaikojen vaikuttaneen työhyvinvointiin, jaksamiseen sekä vapaa-aikaan?

Lähes jokainen kyselyyn vastannut oli sitä mieltä että uudet aukioloajat ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin laskevasti ja negatiivisesti. Laajemmat aukioloajat ovat vaikuttaneet työntekijöiden jaksamiseen merkittävästi:

”Laskevasti. Samalla vähennetty työvurotoiveiden määrää, jolloin varsinkin yksinhuoltajan mahdollisuudet huoltaa lapsia on rajalliset ja vajaan. Tämä vaikuttaa myös hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tuntuu, että ei haluta joustaa, joka taas lisää sitoutumista ja motivaatiota”

Suurimmaksi syyksi jaksamisen heikentymiseen sekä työhyvinvoinnin laskemiseen nousi työvuorosuunnittelu. Iltavuorot päättyvät illalla yhdentoista aikaa ja aamuvuoro voi alkaa monesti jo aamu kahdeksan ja kymmenen välillä. Lyhyen lepoajan lisäksi nousi esiin myös vuorojen epäsäännöllisyys. Saman viikon aikana voi olla mitä vain aamuvuorojen, välivuorojen ja iltavuorojen yhdistelmästä. Vaikka lepoaika on työntekijästä riippuen 7 ja 11 tunnin välillä, unen osuus siitä määrästä on reilusti pienempi. Työvuorosuunnittelusta nousi esille myös

vapaapäivien sijoittelu. Vapaille jäädään usein illan viimeisestä vuorosta ja yhden vapaapäivän jälkeen töihin palataan aamuvuoroon.

”Koen, että työhyvinvointiini vaikuttaa väsymyksen kautta. Myöhäisestä iltavuorosta esim klo 10 töihin takaisin (on pidempi lepoaika jo käytössä, pakko oli ottaa näitä tilanteita varten käyttöön). Illalla menee oma aikansa ennenkun keho ja mieli palautuu työpäivästä ja ennenkun pääsee nukkumaan. Lepoa ei saa tarpeeksi.”

”Väsymystä on enemmän 23 vuorojen jälkeen. Työvuorosuunnittelu vaikuttaa myös hyvinvointiin, sillä on raskaampaa tehdä aamu ja iltavuoroja sekaisin kuin pelkästään iltaa/aamua.”

”Toisinaan iltavuorosta heti aamuvuoroon tulo on rankkaa. 7 tunnin lepoaika tarkoittaa käytännössä 5 tunnin unia tai jos asut kauempana niin nukut vieläkin vähemmän. Ja se vaikuttaa pitkällä juoksulla työtehoon.”

Työntekijät nostivat kyselyssä esiin myös sen, että aikaiset aamut ja myöhäiset illat jakautuvat epätasaisesti. Työntekijöiden palautuminen on hitaampaa myöhäisen iltavuoron jälkeen kuin aiemmin.

Osa kyselyyn osallistuneista työntekijöistä nosti esille nykyisten aukioloaikojen hankaloittaneen perhearkea.

”Motivaatiota lähteä töihin pyhinä kun "kaikki muut" ovat vapaalla ei juurikaan ole. Tuntuu epäreilulta olla ruokakaupassa töissä kun olemme vuoden jokaisena päivänä auki. Aikaisemminkin ihmiset ovat pärjänneet vaikka kaupat ei aina ole auki. Motivaatio on siis kyllä hukassa juurikin pyhinä jos joutuu töihin, muuten normaalina arkena motivaatio on ennallaan.”

”Hieman on motivaatio laskenut kun en aina haluaisi olla pyhinä töissä, "juhlista" puhumattakaan. Olisi kiva lapsille opettaa vapun, pääsiäisen, juhannuksen, joulun jne perinteitä joka nyttemmin on huomattavasti hankalampaa. Myös jatkuva työtoiveiden vahtaaminen, vuorojen jännittäminen jne laskevat motivaatiota. Huoli on suuri ekaluokkalaisesta kotona kun koulussa on melko paljon vapaata.”

”Perheen ja ystävien kanssa aikaa on vähemmän sillä suurin osa heistä tekee päivävuoroja. Koulun ohella on valitettavasti pakko tehdä iltavuoroja joten asialle ei voi minkään. Toisaalta kun ei ole koulua niin silti iltavuoroja laitetaan enemmän nuorisolle kuin vanhemmille työntekijöille, erityisesti viikonloppuisin. Viikonlopun iltavuorot vievät myös aikaa harrastuksista/muusta vapaa-ajan tekemisistä. ”

”Työmotivaatio ei välillä ole kovin korkealla, kun haluaisi olla esim jouluaaton tai muun pyhän perheen kanssa. Myös välillä tuntuu turhalle istua kassalla esim illalla myöhään kun on hiljaista eikä oikein käy asiakkaita.. ”

”Myöhäisen iltavuoron jälkeen olen väsynyt, kun joudun lapsiperheessä kuitenkin heräämään aikaisin. Olen yleensä jo 21-22-aikaan nukkumassa jos olen vapaalla. ”

Moni vastanneista työntekijöistä kokee, ettei kerkeä palautua väsymyksestä ja työstressistä tarpeeksi vuorojen välillä tai vapaapäivänä. Väsymyksestä ja työvuorosuunnittelusta johtuen työntekijät kokevat laajentuneiden aukioloaikojen vaikuttaneen negatiivisesti myös vapaa-aikaan. Yksi vapaapäivä menee palautumisessa ja tavallisesta arjesta selviämisessä. Vapaa-ajan järjestäminen on koettu vaikeaksi, koska työntekijöiden on tiedettävä menot useaa kuukautta aiemmin, eikä mahdollisuutta säännölliseen ”joka keskiviikko” vapaaseen ole, näin ollen työntekijöillä ei vaihtelevien työvuorojen takia ole mahdollisuutta sitoutua harrastuksiin.

”Jaksamiseen ja niin sanottuun väsymisen tunteeseen on vaikuttanut enemmän työvuorolistojen aamuiltavuorot. Ennen oli selkeitä aamuviikkoja ja selkeitä iltaviikkoja. Silloin pysyi rytmissä ja jaksoi arjessa paremmin. Nyt elämä on pomppimista. Kotona käydään vaan kääntymässä.”

”Silloinkun on hurjan monta päivää peräkkäin, sen jälkeen yksi vp.silloin tuntuu, että on veto pois ja jaksaminen melkein miinuksella.”

”Laskevasti. Ikää tullessa lisää lisävaihtelu vuororytmiin ja uniaikoihin

käy aina vain haastavammaksi. Vaikuttaa unen ja levon määrään ja laatuun. Samoin vuorojen pituudet. Lyhyitä tai 9 tunnin vuoroja. Kuka jaksaa paukuttaa yhdeksää tuntia montaa päivää putkeen, kun se ei tuo lisää palautumispäiviä, kun loput päivät vajaita vuoroja, mutta kuitenkin töitä. ”

5.4 Kokivatko vastaajat työssäjaksamisen muuttuneen uusien ja vanhojen aukioloaikojen välillä, jos niin miten?



Kaavio 5. Kysymys onko työssäjaksaminen muuttunut muutoksen myötä

Yli puolet kyselyyn vastanneista kokee työssä jaksamisen muuttuneen vapautuneiden aukioloaikojen myötä. Kaikki vastanneista on työskennellyt alalla ennen lakimuutosta.

Jaksamisen koetaan muuttuneen nimenomaan myöhäisten iltavuorojen ja aikaisten aamuvuorojen sekoituksesta, jolloin työntekijät eivät pysty irtautumaan työstressistä riittävästi.

”Paljon huonompaan suuntaan. En pysty yhtään tietämään tulevaa, aina kauhulla odotan mitä vuoroja uusissa listoissa on. Arki olisi paljon helpompi hoitaa jos kauppa olisi sunnuntait kiinni ja arkisin 8-21 auki, lauantait 18 asti”

”Kun pääsi klo 21 ja tuli seuraavana päivänä esim 6.00 töihin sai enemmän unta ja jaksoi tehdä helpommin aamuja illan jälkeen. Nyt kun samaa kaavaa on jatkettu työvuoroissa, on entistä väsyneempi ja ärsyttää tulla töihin muutaman tunnin torkkumisen jälkeen...”

”Päivistä tulee tosi pitkiä kun ei perheellisenä ole mahdollisuus levätä pidempään. Jotenkin rytmit menee sekaisin kun ei ole mitään säännönmukaisuutta vuoroissa, tuntuu että on vaan töissä ja käy kotona kääntymässä.”

”Epäsäännölliset työajat lisäävät väsymystä ja viikonloppujen poistuminen työajoista lisäävät elämän arkistumista ja siten väsymistä työhön. Viikot ovat yhtä pötköä.”

Yhtenä kysymyksenä selvitettiin erikseen vapautuneiden aukioloaikojen positiivisista vaikutuksista. Osa-aikaisista muutama oli sitä mieltä, että vapautuneiden aukioloaikojen myötä koululaiset ovat saaneet lisää työtunteja kun on mahdollisuus tehdä töitä pidempään illalla. Toisena positiivisena tekijänä nousi esiin asiakkaiden tyytyväisyys. Asiakkailta on nyt enemmän aikaa käydä kaupassa melkein mihin aikaan tahansa. Iltalisätunnit lisääntyivät laajempien aukioloaikojen myötä S-market Näsissä, jonka osa työntekijöistä koki motivoivaksi ja positiiviseksi. Vastaajista kuitenkin yli 70 % ei nähnyt vapautuneissa aukioloajoissa mitään positiivista.

Työntekijöiltä kysyttiin myös uusista pyhäaukioloajoista ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin, -jaksamiseen ja -motivaatioon. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että juhlapyhät ovat menettäneet täysin merkityksensä. Monet kokivat epäreiluja olla töissä jouluaattona, muun perheen jäädessä kotiin. Pyhäaukioloajat ovat tuoneet myös epävarmuutta työntekijöille, sillä uusien aukioloaikojen jälkeen työntekijöillä ei ole ollut ”varmoja” vapaita, jolloin esimerkiksi yhteisiä juhlapyhiä ei voida suunnitella ennakoon.

Suurin vaikutus pyhäaukioloajoilla on lapsiperheissä. Vastanneista alle 20 prosenttia on sitä mieltä etteivät pyhäaukioloajat ole vaikuttaneet jaksamiseen tai hyvinvointiin negatiivisesti. Vanhojen pyhäaukioloaikojen koettiin olevan paremmat, sillä kauppa meni aattoina jo esimerkiksi puolen päivän aikaan kiinni, jolloin työntekijät ehtivät vielä pyhän viettoon.

5.5 Vastaajien ehdotelmät työhyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseksi

Lähes kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että työhyvinvointia ja työssä jaksamista voitaisiin edistää paremmalla työvuorosuunnittelulla. Työntekijät toivovat, että heitä kuunneltaisiin enemmän työvuorosuunnittelussa.

Suurimmaksi vaikuttajaksi nousi säännölliset työajat. Työntekijät toivovat säännöllisempiä vuoroja, esimerkiksi aamu- ja iltavuoro viikkoja. Kyselyssä nousi

myös ilmi, että työntekijät toivovat pidempiä vapaapäiviä yhden päivän vapaiden sijaan enemmän, jotta jää enemmän aikaa palautumiselle.

6 Pohdinta

Pohdinta osiossa käydään läpi tutkimustulosten yhteenveto, kehittämissuhteet sekä pohditaan tutkimuksen onnistumista ja omaa ammatillista kehitystä.

6.1 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää laajennettujen aukioloaikojen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Kyselyssä nousi vahvasti esille se, että laajentuneiden aukioloaikojen myötä työssä jaksaminen ja työhyvinvointi on laskenut.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tutkimustulokset olivat juuri sitä mitä odotettiin. Vapautuneet aukioloajat ja niiden vaikutus työhyvinvointiin on vaikuttanut negatiivisesti sekä työntekijöiden työmotivaatioon, - jaksamiseen että – hyvinvointiin. Näiden osa-alueiden parantamiseen on paneuduttu lisää kehittämissuhteissa.

Vastauksista kävi ilmi, että työntekijät kokevat suurimman kehityskohteen olevan työvuorosuunnittelussa. Yksi tärkeimmistä huomioista oli säännöllisemmät vuorot ja vapaiden sijoittelut. Säännöllisemmällä vuoroilla henkilöstö tarkoittaa ilta- ja aamuvuoro painotteisia viikkoja, jotta vuorojen välillä ehtisi palautumaan mahdollisimman hyvin. Myös vapaiden sijoittelu nousi vastauksissa esiin, työntekijän kannalta hyödyllisintä olisi sijoittaa vapaapäivät mieluiten peräkkäin kuin päivä kerrallaan.

Työvuorosuunnittelun lisäksi henkilöstö nosti kyselyssä esiin vapaa-ajan sovittamisen työn kanssa. Työntekijät kokevat työn ja vapaa-ajan sovittamisen yhteen hankalaksi. Epäsäännöllisten työaikojen takia säännöllinen harrastaminen on lähes mahdotonta.

6.2 Kehittämisehdotukset

Tutkimuksen tavoitteena oli löytää epäkohdat, joita työntekijät kokevat laajentuneilla aukioloajoilla olevan.

Tärkeimpänä kehityskohteena pidän työvuorosuunnittelua, jolla on suurin merkitys työhyvinvoinnin, -jaksamisen ja -motivaation kannalta. Työvuorosuunnittelijan olisi hyvä mahdollisuuksien mukaan tehdä kysely työntekijöille, koskien erityistä halukkuutta aikaisiin aamuvuoroihin tai myöhäisiin iltavuoroihin. Näin ollen työntekijät kokisivat tulleen kuulluksi ja kyseisiä vuoroja voitaisiin suunnitella enemmän niitä haluaville. Esimerkiksi moni opiskelijoista voisi olla tyytyväisiä pidempiin iltavuoroihin, koska heillä olisi mahdollisuus tehdä enemmän töitä vuoron toisessa päässä.

Kuten aiemmassa teoriassa on todettu, epäsäännöllisillä työajoilla on todettu suurempi terveysriski ja suotavaa olisikin, että työvuorot eivät vaihtelisi rajusti iltavuorosta aamuvuoroon, vaan menisivät säännöllisemmällä syklillä aamuvuoroista kohti iltavuoroja ja siitä vapaalle.

Todennäköistä on se, että kaikki eivät koe epäsäännöllisiä työaikoja ja -vuoroja negatiivisesti, osa työntekijöistä tykkää tiheämmästä vaihtelusta. Tästä johtuen säännöllisempien vuorojen suunnittelu niitä haluaville ei välttämättä olisi mahdotonta. Vapautuneet aukioloajat ja laajemmat työajat ovat tulleet suurimmalle osalle henkilöstöstä yllättäen ja näin ollen etenkin lapsiperheellisillä voi olla hankaluuksia sovittaa uusia työaikoja perheen muuhun rytmiin. Tämänkin asian kartoittaminen edistäisi työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Henkilöstöltä nousi vahvasti esiin myös lyhyeltä tuntuvat vapaat. Yhdelle vapaalle jäädään myöhäisestä iltavuorosta ja vapaalta palataan aikaiseen aamuvuoroon. Tämäkin asia olisi helppo kehittää parempaan suuntaan työvuorosuunnittelulla.

Tärkein kehittämisenkohde on työntekijöiden kuunteleminen ja heidän tarpeiden kartoitus, pienillä muutoksilla työvuorosuunnittelussa voidaan tukea työssä jaksamista, mahdollisesti vähentää sairauslomia sekä edistää työhyvinvointia.

6.3 Oma oppiminen ja kehittyminen

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä prosessi, joka alkoi elokuussa 2017 ja päättyi keväällä 2018. Työn pituus ja laajuus tuli ennakkotiedosta huolimatta yllätyksenä. Työn tekeminen vaati organisointi kykyä, sekä sitoutumista. Prosessin aikana oli tehtävä jonkinlainen aikataulusuunnitelma, jotta olisi jokin tavoite tietyssä määräajassa. Aikataulujen noudattaminen ei kuitenkaan kokonaisuudessaan onnistunut juuri niin kuin olin suunnitellut ja loppuen lopuksi suurin osa tutkimuksellisesta työstä painottui kevääseen 2018. Tammikuusta alkaen teorian hiominen, kyselyn toteuttaminen ja tulosten analysointi tapahtuivat melkoisella rytinällä, joka aiheutti osakseen stressiä ja kiirettä.

Prosessin etenemisen aikana olen oppinut eri tavalla sietämään stressiä ja toimimaan paineen alla. Opinnäytetyön lisäksi tein samaan aikaan työharjoittelua ja varsinaista työtä, joten stressiä ja painetta on riittänyt. Tehdäkseni kolmea isoa ja aikaa vaativaa työtä samaan aikaan, on aikataulujen tekeminen ja noudattaminen korostunut entisestään. Ilman järkevää organisointia, tämän prosessin suorittaminen olisi ollut mahdotonta ja kaoottista.

Opinnäytetyön monivaiheisuus tuli myös pienenä yllätyksenä. Tiedon keruu otti oman aikansa, sitä varten tuli etsittyä paljon erilaista kirjallista materiaalia ja tietoa. Tiedon ja teorian kokoaminen oli prosessin pisin ja työläin vaihe mielestäni. Teorian lisäksi kysymysten hahmottelu ja rajaaminen sekä haastattelun toteutus oli myös yllättävän monimuotoinen tehtävä. Tässäkin korostuu hyvän suunnitelman teko, jotta työmäärä ei tuntuisi liian suurelta ja raskaalta.

Itsessään koko opinnäytetyön tekeminen alusta loppuun vei reilun puolivuotta, jonka sisällä on säännöllisen epäsäännöllisesti tapahtunut edistystä. Kokonaisuudessaan projektin työstäminen on ollut opettavainen ja tärkeä monessa suhteessa. Olen tyytyväinen tekemääni kokonaisuuteen, vaikkakin aina löytyy parannettavaa, varmasti moneltakin alueelta.

Lähteet

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Eduskunnan päätös 2015. Kauppojen aukioloaikojen vapautuminen. Luettavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/kauppojenaukiolohyvaksyty.aspx>.
Luettu 1.11.2017

Taloustutkimus, laadullinen tutkimus. Luettavissa: <https://www.taloustutkimus.fi/tuotteet-ja-palvelut/laadullinen-tutkimus.html> Luettu 1.11.2017

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOY. Helsinki.

Työterveyslaitoksen artikkeli vuorotyöstä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/> Luettu 24.11.2017

Kivenmaa, A. & Virkkunen, S. PAM –lehti 2/2017 Luettu 26.11.2017

Aaltola, J. & Valli, R. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi. Helsinki.

Tiedon analysointi. Luettavissa: <http://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/> Luettu 1.4.2018

Työterveyslaitos, Työpiste. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/vuorotyontekija-viihtyy-tyossaan-kun-saa-vaikuttaa-tyoaikoihinsa/> Luettu 5.4.2018

https://ek.fi/wp-content/uploads/sairauspoissaolot_opas.pdf Luettu 10.4.2018

S-kanava 2018. Luettavissa: https://www.s-kanava.fi/web/s-ryhma/uutinen/s-market-nasi-remontoidaan-entista-ymparistoystavallisemmaksi-ja-paikallisemmaksi/4315512_120710 Luettu 10.4.2018

S-kanava. Luettavissa: https://www.s-kanava.fi/web/varuboden-osla/historia#p_p_id_article_WAR_skanavaportlets_INSTANCE_V6tE Luettu 10.4.2018

Huttunen Rauno 2013. Luotettavuus. Luettavissa: <http://users.utu.fi/rakahu/luotettavuus.ppt?viewType=Print&viewClass=Print> Luettu 10.4.2018

Neurologian erikoislääkäri Partinen Markku 2012. Terveyskirjasto. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013 Luettu 11.4.2018

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saate

Saatekirje on julkaistu kyselylinkin kanssa työyhteisön suljetulla facebook – kanavalla.

Heippa työkamut! Tradenomin opinnot alkaa olla loppusuoralla ja parhaillani työstän lopputyötä. Lopputyön aiheena on S-market Näsin vapautuneet aukioloajat ja niiden vaikutus työhyvinvointiin. Jotta mun lopputyö etenisi, niin tarvisin teidän kaikkien apua siinä! Käykää vastaamassa oheisen linkin kautta kyselyyn, jossa on 16 kysymystä.

Kattavat vastaukset tulee olemaan tärkeitä kehitystyön kannalta ja tietenkin mun lopputyön.

Sain luvan arpoa kaikkien vastanneiden kesken s-ryhmän 50 € lahjakortin, mikä edellyttää kyselyn loppuun oman nimen jättämistä. Nimeä ei kuitenkaan yhdistetä mitenkään teidän vastauksiin, joten voitte silti vastata täysin anonymisti!

Vastausaikaa perjantaihin 23.3. asti, jonka jälkeen arvonnän voittaja ilmoitetaan (mahdollisesti maanantaina 26.3.)

Kiitos jo superisti etukäteen 😊:)

Liite 2. Kyselylomake

Vapautuneet aukioloajat ja niiden vaikutus työhyvinvointiin

Taustatiedot

1. Vastaajan ikäryhmä *

- Alle 20-vuotiaat
- 21-30 v.
- 31-40 v.
- 41-50 v.
- 51-60 v.
- yli 61 vuotta täyttäneet

2. Vastaajan sukupuoli *

- Mies
- Nainen

3. Työsuhteen muoto *

- Osa-aikainen
- Kokoaikainen

4. Työsuhteen kesto *

- Alle vuosi
- 1-5 v.
- 6-10 v.
- 11-15 v.
- yli 16 vuotta

Miten koet vapautuneiden aukioloaikojen vaikuttaneen....

5. ...työmotivaatioosi

6. ...työhyvinvointiisi

7. ...jaksamiseesi

8. ...vapaa-aikaasi

9. Koetko työssäsi jaksamisen muuttuneen vanhojen aukiloaikojen ja uusien aukioloaikojen välillä? *

- Kyllä
- En

10. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin miten koet jaksamisen muuttuneen?

11. Millä keinoin jaksamista voisi edesauttaa uusien aukioloaikojen puitteissa?

12. Onko erityisesti uusilla pyhäaukioloajoilla ollut vaikutusta työhyvinvointiin ja jaksamiseen? Millainen vaikutus?

13. Toiko pidentyneet aukioloajat kohdallasi lisää työtunteja? *

- Kyllä
- Ei

14. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei, olisitko toivonut lisää tunteja?

15. Pitäisikö aukioloaikoja pidentää entisestään? *

- Kyllä
- Ei

16. Mitä hyviä vaikutuksia vapautuneilla aukioloajoilla koet olevan?

Kiitos kyselyyn osallistumisesta! Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 50 € s-ryhmän lahjakortti, arvontaan voit osallistua jättämällä nimesi kyselyn loppuun. Arvontaan osallistuneiden henkilöllisyyttä ei yhdistetä tutkimustuloksiin.

17. Yhteystiedot

Etunimi _____

Sukunimi _____

Liite 3. Avoimien kysymyksien vastaukset

5. ...työmotivaatioosi

Vastaajien määrä: 27

Pystyn tekemään töitä tällä hetkellä vain iltapainotteisesti, joten pitkät aukiolo ajat ovat mulle ainakin hyvä juttu.

Tämä vaihtelee. Välillä enemmän välillä vähemmän. Riippuu olenko kuinka väsynyt.

Motivaatiota lähteä töihin pyhinä kun "kaikki muut" ovat vapaalla ei juurikaan ole. Tuntuu epäreilulta olla ruokakaupassa töissä kun olemme vuoden jokaisena päivänä auki. Aikaisemminkin ihmiset ovat pärjänneet vaikka kaupat ei aina ole auki. Motivaatio on siis kyllä hukassa juurikin pyhinä jos joutuu töihin, muuten normaalina arkena motivaatio on ennallaan.

Vaikea löytää jos on ollut iltavuorossa ja seuraava on aamu, käyt vain kääntymässä kotona .

Työmotivaatio on pysynyt samana

Erittäin surkea

kärsii tosi paljon koska on epäsäännöllisiä työvuoroja ei pääsekiinni asioihin koska tänään iltana huomenna päivä sitten vaikka aamu ehkä myös se tarkkuus tunnollisuus häviää epäsäännöllisten työaikojen takia.

pitkät iltavuorot eivät ole kivoja

Työmotivaatio ei välillä ole kovin korkealla, kun haluaisi olla esim jouluaaton tai muun pyhän perheen kanssa. Myös välillä tuntuu turhalle istua kassalla esim illalla myöhään kun on hiljaista eikä oikein käy asiakkaita..

Hieman on motivaatio laskenut kun en aina haluaisi olla pyhinä töissä, "juhlista" puhumattakaan. Olisi kiva lapsille opettaa vapun, pääsiäisen, juhannuksen, joulun jne perinteitä joka nyttemmin on huomattavasti hankalampaa. Myös jatkuva työtoiveiden vahtaaminen, vuorojen jännittäminen jne laskevat motivaatiota. Huoli on suuri ekaluokkalaisesta kotona kun koulussa on melko paljon vapaata.

Myöhäisiltojen vuorot eivät ole hirveän houkuttelevia varsinkaan viikonloppuisin ja kun tietää että seuraavalle päivälle on laitettu aamuvuoro. Motivaatiota antaa iltailta joka on yrityksessä mielestäni suht.hyvä. Oma motivaationi on laskenut muutoksen jälkeen.

neutraalisti

Tykkään työstäni

Ei ole vaikutusta.

Vapautuneet aukioloajat motivoivat työntekoon, sillä opiskelijan aikatauluun myöhemmät työajat sopivat paremmin.

Työmotivaationi on huonontunut, mielestäni ihmisten ei tarvitse saada palveluita lähes ympärivuorokauden.

aika matala, ei kuitenkaan aivan olematon (vielä)

Laskenut, koska suhteessa paljon enemmän iltavuoroja kuin aamuvuoroja. Myös todella usein 23.15 vuoroja.

Laskenut työmotivaatiota

Huonontanut merkittävästi...

Toistaiseksi ei mitenkään

Ei vaikuttanut mitenkään työskentelyyni tai intooni. Tieto iltalisien suurenemisestä oli hyvä asia. Palkka suureni edes vähäsen.

Motivaatioon ei mitenkään. Vaihtelu virkistää.

Motivaationi on sama kuin ennenkin.

Motivaatio on alentunut.

Laskevasti. Samalla vähennetty työvurotoiveiden määrää, jolloin varsinkin yksinhuoltajan mahdollisuudet huoltaa lapsia on rajalliset ja vajaat. Tämä vaikuttaa myös hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tuntuu, että ei haluta joustaa, joka taas lisää sitoutumista ja motivaatiota

Hyvin, paljon tunteja tarjolla.

6. ...työhyvinvointiisi

Vastaaajien määrä: 26

Positiivisesti

Tullessani töihin olen yleensä iloinen ja hyväntuulinen mutta heti töiden alettua alkaa kaikki ärsyttää koska mikään ei koskaan ole niin kuin suunniteltu. Aina joku on sairaana eikä tätä paikattu tai muuten on porukkaa liian vähän ja tämä kyllä vaikuttaa omaan hyvinvointiin koska joutuu paiskoa töitä 3 edestä.

En koe tässä suurta muutosta.

Vaihtelee

Pitkään illalla töissä olo vaikuttaa yöuniin mikä taas huonontaa merkittävästi työhyvinvointia

En viihdy ollenkaan. Työ ei anna mitään itselle mitään, koko ajan keksitään toinen toistaan paskempia sääntöjä ja ohjeita ja kaikki kielletään. Työvuorosuunnittelu aivan perseestä ja työntekijöitä ei kuunnella lainkaan.

tosin paljon koska nyt joutuu olemaan siellä täällä ja todellisuudessa ei kohta osaa mitään kun tulee sellainen riittämättömyyden tunne ei ole mitään selvää tekemisen iloa

Koen, että työhyvinvointiini vaikuttaa väsymyksen kautta. Myöhäisestä iltavuorosta esim klo 10 töihin takaisin (on pidempi lepoaika jo käytössä, pakko oli ottaa näitä tilanteita varten käyttöön). Illalla menee oma aikansa ennenkun keho ja mieli palautuu työpäivästä ja ennenkun pääsee nukkumaan. Lepoa ei saa tarpeeksi.

Hyvinvointi on laskenut myös. Huoli ekaluokkalaisesta jos joutuu olla yksin viikonloppuna, iltoina, lomilla jne. Aamuisin soittelee itkuisena perään töihin ja tarvitsee tukea. Työ on toisinaan hektistä tai vaatii huomiota niin etten pääse edes vastaamaan puhelimeen. Lisääntynyt epäsäännöllisyys haittaa palaverien pitoa ja työkaverit vaihtuu tiuhaan, on vaikea osittain saada tiimityön tunnetta työhön. Suututtaa ettei koskaan meiltä ole kysytty kuka haluaa tehdä myöhäisiä iltoja tai aamuja, niitä vaan laitetaan. Ja perään vielä lätkitään sääntö että vaan 5 toivetta kuukaudessa, kaikilla! Kuka elää vaan tälle työlle? En minä ainakaan!!

Väsymystä on enemmän 23 vuorojen jälkeen. Työvuorosuunnittelu vaikuttaa myös hyvinvointiin, sillä on raskaampaa tehdä aamu ja iltavuoroja sekaisin kuin pelkästään iltaa/aamua.

väsyttää enemmän

Hyvää

No, ei minua ainakaan kauheasti innosta olla 23 asti illalla töissä. Aamu 7 aukiolo ihan ok.

En ole huomannut aukioloaikojen vaikuttavan työhyvinvointiini.

Esimiehet eivät ole myöhään illalla paikalla, joten työhyvinvointi on laskenut.

itse pidän iltavuoroista.

Laskenut, koska suhteessa paljon enemmän iltavuoroja kuin aamuvuoroja. Myös todella usein 23.15 vuoroja

Laskenut työhyvinvointia, väsymystä ja stressiä lisännyt.

Jaksaminen huonontunut, on väsyneempi, ei pääse palautumaan samalla tavalla.

Toistaiseksi ei mitenkään.

Toisinaan iltavuorosta heti aamuvuoroon tulo on rankkaa. 7 tunnin lepoaika tarkoittaa käytännössä 5 tunnin

unia tai jos asut kauempana niin nukut vieläkin vähemmän. Ja se vaikuttaa pitkällä juoksulla työtehoon.

Kyllä myöhäiset illat ovat raskaampia kuin, aamuvuorot.

Työhyvinvointi on alentunut

Laskevasti. Työvuorot, niiden sijoittelu ja aika, sekä työnohjaaminen eri aikoinahaaste

Olen voinut hyvin, saikkuja nolla.

7. ...jaksamiseesi

Vastaaajien määrä: 27

Olen väsynyt jatkuvasti koska työajat eivät ole säännöllisiä. Jatkuva edestakaisinpompottelu on rasittavaa. Myöskin se että joku aina sairaana, niinkuin aiemmassa sarakkeessa mainitsin, ja joutuu tekemään liikaa töitä.

Myöhäisen iltavuoron jälkeen olen väsynyt, kun joudun lapsiperheessä kuitenkin heräämään aikaisin. Olen yleensä jo 21-22-aikaan nukkumassa jos olen vapaalla.

Välillä tunnut että Ei olis palautunut edellisestä päivästä

Negatiivisesti

Huono.

unirytmii kärsii tosi paljon sekavat työvuorot aiheuttaa alituista vatsakipua ei voi olla säännöllistä ruokaaikoja.pitäää olla moniosaaja mikä myös tuo omat paineet.

jos on myöhään iltavuorossa ja tulee seuraavana aamuna aikaisin niin ei meinaa jaksaa koko päivää töissä

Illasta aamuun vuoroja, tai vapaapäivä myöhäisen illan jälkeen. Tulee nukuttua myöhempään vapaapäivänä/iltavuoropäivänä.

Oma jaksaminen on kärsinyt kovasti ja syön siihen lääkkeitäkin jotta suoriudun tästä arjesta. Ennen myöhäistä iltavuoroa olen saattanut herätä jo hyvin ajoissa (lapset) enkä saa nukuttua päikkäreitä aina. Tämä rasittaa iltana työssä. Toisinaan myös toisinpäin, eli olen illan viimeisessä vuorossa ja sitten aamulla taas on herättävä lasten kanssa hyvin ajoissa. Myös pelko on suuri josko lätkästäään esim 5 aamuvuoro, jolloin joutuisin viemään lapsen tarhaan edellis iltana yöksi ja hakisin vasta vuoron päätyttyä. Eikä taaskaan kysytä kuka haluaa näitä vuoroja tai pystyy tekemään. Koko ajan huolta, jännitystä, ahdistusta. täyttä paskaa koko vuorotyö perheelliselle ainakin!!

Kun ei ole innostusta tulla myöhään töihin niin ahkera työnteko kärsii myös. Hyllytyksen kannalta on tietysti enemmän aikaa saada tavaraa esille. Mutta esim.9h iltavuoron lopulla ei ole enää hirveästi voimia nostella/puurtaa täysillä.

väsyttää enemmän

Hyvää

Osa-aikaisella ei ole niin paljon töitä, että jaksamiseen vaikuttaisi.

Jos kohdalle sattuu iltavuoro joka loppuu klo 23, niin sen jälkeen voi hieman väsyttää muuten en ole kokenut, että aukioloajat olisivat vaikuttaneet jaksamiseeni.

23 loppuvasta vuorosta suoraan aamivuoroon 6:00 ei ole terveellistä. Tiedän että olen itse allekirjoittanut 7 h levon, johon työnantaja on kehottanut, mutta työvuorosuunnittelussa on porsaanreikiä!

vaihteleva

Laskenut, koska suhteessa paljon enemmän iltavuroja kuin aamuvuroja. Myös todella usein 23.15 vuroja

Ahdistaa enemmän ja väsymystä

Ei jaksa samalla tavalla.

Toistaiseksi ei mitenkään.

Jaksamiseen ja niin sanottuun väsymisen tunteeseen on vaikuttanut enemmän työvuorolistojen aamuiltavuorot. Ennen oli selkeitä aamuviikkoja ja selkeitä iltaviikkoja. Silloin pysyi rytmissä ja jaksoi arjessa paremmin. Nyt elämä on pomppimista. Kotona käydään vaan kääntymässä.

Eipä juurikaan. Paitsi siloin jos on työvuoro 23 asti ja seuraavana aamuna aikaimen vuoro.

Silloinkun on hurjan monta päivää peräkkäin, sen jälkeen yksi vp.silloin tuntuu, että on veto pois ja jaksaminen melkein miinuksella.

Jaksaminen on alentunut

Laskevasti. Ikää tullessa lisää lisävaihtelu vuororytmiin ja uniaikoihin käy aina vain haastavammaksi. Vaikuttaa unen ja levon määrään ja laatuun. Samoin vuorojen pituudet. Lyhyitä tai 9 tunnin vuroja. Kuka jaksaa paukuttaa yhdeksää tuntia montaa päivää putkeen, kun se ei tuo lisää palautumispäiviä, kun loput päivät vajaita vuroja, mutta kuitenkin töitä.

Hyvin jaksaa, kun töitä riittää. 8. ...vapaa-aikaasi Vastaajien määrä: 26

Sama vastaus kun edellä.

Vapaa-aikaa minulla ei juuri ole koska olen jatkuvasti väsynyt ja ilman energiaa joten vietän vapaa päiväni kotona.

Nyt ei ole enää ns varmoja vapaita, niin kuin joskus ennen. Lauantaisin kun kauppa meni klo 18, ehti vielä hyvin nähdä kavereita ja sopia menoja. Aukiolot ovat vaikuttaneet negatiivisesti sosiaaliseen elämään.

Vapaa-aikaan ei voi oikein vaikuttaa kun dooriksen kautta ja silloin pitäisi tietää monta kuukautta aikasemmin . Harrastukset ovat mahdotomia harrastaa .

Vähemmän vapaa-aikaa

Jatkuvasti viikonloppuja töissä. Vapaa-aika kärsii pahasti.

työ hallitsee tosi paljon kaikki pienikin juttu pitää järjestää tosi ajoissa ei voi pitkällä aikajanalla suunnitella mitään

Vapaa-aikaan vaikuttaa, kun ei saa olla pyhiä perheen kanssa. Itse joutuu olemaan töissä kun muu perhe kotona, pahimmassa tapauksessa lapsia näkee hetken aamulla ennen päiväkotia jos menee itse iltavuoroon ja lapset jo nukkumassa kun pääsee töistä. Hankalampi harrastaa itse.

Ei minulla ole vapaa-aikaa. Ei sitäkään vähää kuin ennen. Kaikki voimani kuluu siihen että saan välttämättömät asiat hoidettua.

Perheen ja ystävien kanssa aikaa on vähemmän sillä suurin osa heistä tekee päivävuoroja. Koulun ohella on valitettavasti pakko tehdä iltavuoroja joten asialle ei voi minkään. Toisaalta kun ei ole koulua niin silti iltavuoroja laitetaan enemmän nuorisolle kuin vanhemmille työntekijöille, erityisesti viikonloppuisin. Viikonloppun iltavuorot vievät myös aikaa harrastuksista/muusta vapaa-ajan tekemisistä.

väsyttää enemmän

Jää aika myös vapaa aikan vietton

Kivempi olisi, jos illat olisi vapaat, riittäisi, jos olisi 21 esim. auki.

Vapaa-aika tietysti verrannollisesti vähenee kun aukioloajat pitenevät

Minulla ei ole vapaa-aikaa.. Eli todella huono asia!

vaihtelevasti. Joskus tuntuu, että rajoittaa omia menoja. Erityisesti pyhinä.

Huonontanut vapaa-aikaani, erityisesti sosiaalista elämääni, koska suhteessa paljon enemmän iltavuoroja kuin aamuvuoroja. Myös todella usein 23.15 vuoroja

Haasteellisempaa sopia tapaamisia ystävien ja sukulaisten kanssa

Vapaa-aika ei tunnu vapaa-ajalta, kun usein vapaalle jäädään myöhäisestä vuorosta ja vapaalta mennään aikaiseen vuoroon. Ei kerkeä palautumaan.

Toistaiseksi ei mitenkään.

Vuorotyöntekijän vapaa-aika on aina milloin sattuu. Siihen on sopeuduttava että joskus se on aamulla, joskus illalla. Mitään joka viikkoista harrastusta joka olisi joka viikko tiettyyn aikaan ei voi olla. Eli rytmiharrastukset pois suljettu. Siihenkin tottuu.

Vapaa-aikaa huonompi/vaikeampii suunnitella..

Edelliseen vastaukseen jatkoa, yksi vp. Oot kuin zombi kotona, pitäisi olla aina kaksi vp. Ehtis vähän piristyä.

Vapaa-aika tuntuu vähentyneen ja ei jaksakaan tehdä mitään. Työstä toipuminen vie enemmän aikaa.

Haastaa enemmän kuin edellisten aukioloaikojen aikana. Tosin koen positiivisena, että myöhempään iltavuoroon tultaessa aamupäivällä ehtii oikeasti tehdä jotain, eikä iltavuoro ole kokopäivän- vuoro. Samalla kuitenkin koen välivuorojen lisääntyneen, jolloin työvuoron lisäksi ei ehdi muuta.

10. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin miten koet jaksamisen muuttuneen?

Vastaajien määrä: 17

Se että joutuu olemaan myöhempään töissä ja tekemään pidempiä päiviä vaikuttaa jaksamiseen aika lailla. 8h päivät olivat ok mutta nämä 9h päivät ottavat aika koville ja vielä se että niitä tulee monta peräkkäin.

Myöhäinen ilta seuravaa aamuvuoroon ei palaudu.

Stressiä ja väsymystä on enemmän

Tunnen oloni väsyneeksi.

on kyllä on tosi uuvuttavaa ei ole juhlapäiviä ei ole sunnuntaita on vaan työpäiviä jos huono säkä sattuu on aikasta aamua on myöhästä iltaa ei mitään säännöllistä työaikaa.

Paljon huonompaan suuntaan. En pysty yhtään tietämään tulevaa, aina kauhulla odotan mitä vuoroja uusissa listoissa on. Arki olisi paljon helpompi hoitaa jos kauppa olisi sunnuntait kiinni ja arkisin 8-21 auki, lauantait 18 asti

Kun pääsi klo 21 ja tuli seuraavana päivänä esim 6.00 töihin sai enemmän unta ja jaksoi tehdä helpommin aamuja illan jälkeen. Nyt kun samaa kaavaa on jatkettu työvuoroissa, on entistä väsyneempi ja ärsyttää tulla töihin muutaman tunnin torkkumisen jälkeen...

harrastukset jää pois

Pitää suostua kaikkeen, mitä eteen tulee.

Huonontuneen, vrt. Edelliset vastaukset.

Olen jatkuvasti väsynyt ja tästä johtuen ärtyinen.

Pidentyneet työajat vaikuttavat jaksamiseen, väsyttää enemmän

Päivistä tulee tosi pitkiä kun ei perheellisenä ole mahdollisuus levätä pidempään. Jotenkin rytmit menee sekaisin kun ei ole mitään säännönmukaisuutta vuoroissa, tuntuu että on vaan töissä ja käy kotona kääntymässä.

Myöhäisten iltavurojen jälkeen on väsyneempi, eikä saa nukuttua heti.

Epäsäännölliset työajat lisäävät väsymystä ja viikonloppujen poistuminen työajoista lisäävät elämän arkistumista ja siten väsymistä työhön. Viikot ovat yhtä pötköä.

Vuorokauden aikojen vaihtelu työvuoroissa suurempi. Työn ja vapaa-ajan tasapainon löytäminen vaikeampaa. Pyhien aukiolojen sujuvuus/ riittävä miehitys yms. Nämä kuormittavat.

11. Millä keinoin jaksamista voisi edesauttaa uusien aukioloaikojen puitteissa?

Vastaaajien määrä: 23

Ei jyrkkiä työajan vaihteluita päivittäin.

Enemmän säännöllisiä työvuoroja. Enemmän peräkkäisiä vapaa päiviä. Että työpaikka hankkii tarpeeksi työntekijöitä jotta työtehtävät jakautuisivat tasaisemmin.

Lyhentämällä viikonloppuaukioloja.

Riittävän pitkät lepoajat ja säännöllisemmät työajat

Työvuorosuunnittelun tehostamisella. Iltavuoroista voisi tehdä lyhyempiä ja lisätä henkilökunnan määrää, ettei kenenkään tarvitsisi olla yksin.

työviikot tasasia otetaan työntekijän toiveet huomioon

että työvuorot suunnitellaan hyvin

Paremmalla työvuorosuunnittelulla.

Hyvä työvuorosuunnittelu on suuressa osassa varmaankin. Sellaista ei meillä ole juurikaan ollut. Eikä tämä 5toivetta/kk ole varmaan kenenkään elämää helpottanut!

Työvuorosuunnittelun avulla. Ei aikaisia aamuja 23 vuoron jälkeen ja viikonloppujen iltavurojen tasapuolisuus.

kuunneltaisiin työvuorotoiveita enemmän

Riittävä palautumisaika esim. aamu- ja iltavuoron välillä. Jos on töissä 23.15 asti, niin ei ole kiva tulla seuraavana aamuna 6.45 töihin tms.

Parantamalla työvuorosuunnittelua.

Työvuorosuunnittelu paremmaksi!

Yhtenäisemmät vapaat, jolloin ehtii palautua. Myös toiveiden huomioon otto + ei sekasin aamua ja iltaa samalla viikolla.

Tasapuolisesti iltavuoroja. Ja myös työvuorosuunnitteluun skarppaamista; nyt on hyvin usein pitkiä työputkia sekä työvkon aikana sekä ilta- että aamuvuoroja ja 9 tunnin päiviä.

Työvuorosuunnittelu järkevämmäksi

Voisi olla esim. säännönmukaisemmat työviikot, eikä vuoroja sekaisin ja että vapaat saisi aloittaa aikaisemmasta vuorosta.

Kuuntelemalla ihmisten työvuorotoiveita. Välillä tuntuu, että työvuorot laitetaan aina päinvastoin kun toivotaan. Liian lyhyet palautumisajat työvuorojen välillä. Työvuoron sisällä ei tarpeeksi taukoja, varsinkin kun istut kassalla, tarvitaan enemmän taukoja, että pää pysyy mukana. Annettaisi aamuvuoroja niitä toivoville ja päinvastoin.

Työvuorolistat olisi hyvä laatia niin että olisi selkeitä aamuviikkoja ja selkeitä iltaviikkoja. Se vaikuttaa olennaisesti jaksamiseen. Toinen asia on osastojaot miten 1 päivä ollaan jossain osastolla, 2 toisella ja 3 vielä jossain. Siinä tipahtaa täysin kärryiltä mitä osaston sisällä tapahtuu. Informaatiovaje on rassaava kun työntekijänä ei ole vastauksia

Joos on ollut useampi ilta- vuoro niin sen ainakin kaksi vp. Niiden jälkeen.

Työvuorosuunnittelulla. Enemmän säännöllisyyttä vuoroihin. Jos olisi vaikka aamuvuoro ja iltavuorot omina viikkoinaan.

Työvuorot, pituus ja työvuorosuunnittelu. Mahdollisuus perheellisten, varsinkin yh, saada myös lapset huollettua ja yhteistä aikaa. Työvuorotoiveet ja suunnittelu. Ilta- ja aamu" jaksot" voisi auttaa saamaan tarpeeksi palautumisaikaa ja mahdollisuuksia vapaa- ajan suunnitteluun.

12. Onko erityisesti uusilla pyhäaukioloajoilla ollut vaikutusta työhyvinvointiin ja jaksamiseen?

Millainen vaikutus?

Vastaajien määrä: 22

Teen ilta/viikonloppu painotteisesti pienellä tuntimäärällä, joten pyhinä töissä olo ei haittaa minua.

Kyllä on. Tuntuu täysin turhalta olla juhlapyhinä klo 23 asti töissä kun muut viettävät pyhiä. Ruokaa kun saa myös huoltoasemilta ja Mäkkäreistä. Tuntuu epäreilulta.

Ei vaikutusta

Kyllä. Nykyään ei voi edes luottaa siihen, että edes pyhinä olisi vapaa ja voisi

olla perheen kanssa, vaan on jatkuvasti töissä.

et ole koskaan varma että onko se tulevissa työvuoroissa vapaa viikonloppu jos et ole toivonut eikä sekään ole vielä varmaa vaikka toivotkin koska työnantaja päättää sinun työvuorot loppupelissä

Vaikuttaa työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen kun muu perhe vapaalla esim juhlapyhinä ja itse töissä

On ollut. Joutuu miettimään minne lapset saa hoitoon jos itse pyhinä joutuu olla töissä, ja kun kiky sopimus aiheutti vielä sen että on aina 5pv viikossa työtä, juhannusviikot ja kaikki

Mielestäni muutamana pyhäpäivänä kauppa voisi olla kiinni, jotta jokainen työntekijä saisi tasapuolisesti olla vapaalla. Nyt aina tuntuu epäreilulta että joku joutuu olla töissä kun muilla on varmasti vapaata..

perhesuhteiden menetys

Haluan tehdä töitä myös pyhä päivinä, olen tyytyväinen että kaupat on myös auki pyhinä.

Ei pyhinä ole kiva olla töissä. Mieluiten vietän joulun ja juhannuksen ja muut pyhät perheeni kanssa.

Ei ole. Itse olen mielelläni pyhinä töissä.

On käsittämätöntä kuinka kaupan pitää olla auki myös pyhäpäivinä!

Vähemmän aikaa perheen kanssa. Tuntuu, että missaa tärkeitä juttuja.

Kyllä, pyhät tuntuvat menettäneen merkityksensä, kun joka pvä ollaan auki.

Kyllä! Mikään pyhä ei ole enää pyhää!

Kyllä koska ei ole enää niitä pakollisia vapaita.

Ei toistaiseksi.

Eipä omasta mielestä ole ollut vaikutusta

Yleensäkin "hurjaa", että pyhänä kaupat auki..ihmisten pitäisi oppia nauttimaan pyhistä..

Kyllä. Juhlapyhät ovat hävinneet kalenterista. Ne ovat arkipäiväistyneet.

Varsinkin " pidennetyillä" pyhäaukioloilla. Kaupan mennessä aiemmin kiinni, olisi edes joku mahdollisuus osallistua pyhien viettoon. Ja se, että kun ei mikään päivä kiinni, niin koko ko. Pyhä menee töissäolevalta ohi. Toki uudessa " pyhän kolme vapaata putkeen" järjestelmässäkin on etunsa, silloin kun kohdalle osuu.

14. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei, olisitko toivonut lisää tunteja?

Vastaajien määrä: 16

En

En, minulla on täydet tunnit.

En

Kyllä

en

kyllä

10h sopimuksella lisätunnit on Ok, kun niitä on sopivasti.

En ehkä aina niin paljon, kun niitä tuli.

Ei, koska minulla on täydet tunnit.

En

En

Olen 30 tunnin sopimuksella ja toivon että se olisi enemmän mutta nykyään ei ilmeisesti solmita suurempia sopimuksia

Kyllä

Kyllä, 4-6 tunnin aamuvuorot pois ja täysi työpäivä tilalle.

En

Olen kokoaikainen, mutta kuulemma muutenkin vaikea saada tunteja täyteen, koska lapsi- viikoilla toivon aamupainotteista työtä. Kuitenkaan muina viikkoinakaan ei juuri ole ihan myöhäisempiä vuoroja paljon ollut.

16. Mitä hyviä vaikutuksia vapautuneilla aukioloajoilla koet olevan?

Vastaajien määrä: 22

Ei mitään.

En keksi mitään hyvää sanottavaa tähän. Illalla yleensä klo 21 jälkeen kaupassa on paljon nuoria asiakkaita jotka varmasti pääsisivät aikaisemminkin tulemaan.

Riittää enemmän töitä niitä haluaville

Enemmän aikaa tehdä ostoksia esim työvuoron päätteeksi. Tämä siis vain silloin,

jos pääsee ennen 23 töistä.

ei juuri mitää

asiakkaat pääsevät myös illalla käymään kaupassa jos eivät ole sitä päivälle kerennyt tekemään

itselleni ei mitään hyvää

Joskus on hauskaa olla myöhään töissä kun tietää että ei oisi muutakaan tekemistä. On mukava hyllyttää ja siistiä myymälää kahtena viimeisenä tuntina kun asiakkaita on vähän. Myös kauppaan "ehtii" vielä myöhäänkin illalla jos unohtuu ostaa tai on tehnyt myöhään muita asioita.

asiakkaat tyytyväisiä

Parempi palkka

Asiakkaat tyytyväisiä, kun kauppaan pääsee melkein milloin vaan.

Vuorotyötä tekevät ja muut myöhään liikkujat voivat käydä kaupassa silloin kun haluavat.

Ainoana hyvänä puolena pidän työvuorojen lisääntymistä, jotta tosin en itseni kohdalle toivonut.

Enemmän saa rahulia, kun illoista ja viikonlopuista saa lisiä.

En mitään. Ja epäilen suuresti että nämä uudet aukioloajat ovat meille kovin kannattavia.

En mitään

Parempaa palkkaa iltavuorojen ja pyhien lisissä. Tekee aika ison eron peruspalkkaan.

Iltatyötuntien suurempi määrä joka näkyy palkassa

Onhan se tottakai vuorotyöläisten kannalta hyvä, jotta pääsevät ostoksille..

Ei mitään.

En omalla kohdallani oikeastaan mitään. Työkavereille on voinut tulla lisää tunteja ja heidän puolestaan olen iloinen.

Varmasti tuonut myöhäisillan asiakkaita huoltamoilta yms. Meille. Vuorotyöläisetkin ehtivät joustavammin ostoksille. Iltalisätynteja tietysti työssäoleville lisää.