



Pandemian vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin: Budget Sport Merituuli

Lotta Virtanen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Pandemian vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin: Budget Sport
Merituuli**

Lotta Virtanen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu 2021

Lotta Virtanen

Pandemian vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin: Budget Sport MerituuliVuosi 2021 Sivumäärä 36

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia henkilöstön työhyvinvointia Covid-19 pandemian aikana. Työn tavoitteena oli löytää tekijät, jotka vaikuttavat negatiivisesti henkilöstön työhyvinvointiin ja tehdä kehitysehdotukset työhyvinvoinnin parantamiseksi pandemian aikana. Lisäksi opinnäytetyössä haluttiin saada tietoa siitä, mitä henkilöstö pitää tärkeänä työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyön tutkimuksen kohteena toimi Budget Sport Merituulen henkilöstö. Budget Sport Merituuli on urheilukauppa, jossa samassa toimipisteessä toimii Budget Sport verkkokauppa.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen keskeinen käsite on työhyvinvointi. Teoreettisessa viitekehyksessä perehdyttiin työhyvinvointiin yleisesti, työhyvinvoinnin historiaan sekä työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja vaikuttaviin tekijöihin. Teoreettisessa viitekehyksessä tutustuttiin myös pandemian vaikutuksiin kaupan alalla.

Tutkimus toteutettiin sähköisellä puolistrukturoidulla kyselylomakkeella Google Forms - palvelussa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisin sekä kvalitatiivisin menetelmin. Kysely toteutettiin keväällä 2021 ja tutkimukseen osallistui 20 Budget Sport Merituulen henkilöstön jäsentä. Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin kyselylomakkeesta saaduilla diagrammeilla ja kaavioilla sekä kvalitatiivinen aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Tutkimustulosten perusteella pandemia on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin. Vaikutukset olivat olleet sekä positiivisia että negatiivisia. Erityisesti pandemia oli vaikuttanut työyhteisön ilmapiiriin sekä muuttuneisiin työolosuhteisiin. Pandemiasta huolimatta työhyvinvoinnin koettiin olevan hyvällä tasolla Budget Sport Merituulussa. Tulosten perusteella tehtiin kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi, joita oli esimerkiksi henkilöstön omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä viestinnän parantaminen esimiehen ja työntekijän välillä. Tärkeiksi asioiksi työhyvinvoinnissa nousi työyhteisön ilmapiiri, toimintaympäristö sekä esimies.

Asiasanat: työhyvinvointi, työyhteisön hyvinvointi, pandemia

Lotta Virtanen

The pandemic effects on employee's well-being at work: Budget Sport Merituuli

Year

2021

Pages

396

The purpose of this thesis was study well-being at work of employees during Covid-19 pandemic. The aim of this thesis was to find the factors that affect negatively employees' well-being at work and make development proposals to improve well-being at work during pandemic. Furthermore, the study aimed to examine factors that employees deemed important in the context of well-being at work. The subject of research was Budget Sport Merituuli. Budget Sport Merituuli is a sporting goods store where the Budget Sport online store also operates.

The key concept of the theoretical framework was well-being at work. The theoretical framework examined well-being at work in general, the history of well-being at work and the areas and factors influencing well-being at work. The theoretical framework also explored the effects of the pandemic in field of trade.

This thesis was carried out by an electronic semi-structured questionnaire on Google Forms software. The research was carried out using quantitative and qualitative methods. The questionnaire was carried out in spring 2021 and 20 people participated in the research. Quantitative material was analyzed by using the questionnaire diagram and qualitative material was analyzed by theory-driven content analysis.

Based of study results the pandemic has affected the well-being at work. The effects have been both negative and positive. The pandemic has particularly affected the working atmosphere and changed working conditions. However, well-being at work was perceived to be at a good level despite the pandemic. Based on results development proposals were made including taking care of personal well-being and improving communication. The important matters in the context of well-being at work were working atmosphere, work environment and manager.

Keywords: well-being at work, well-being of the community, pandemic

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Työhyvinvointi.....	6
2.1	Työhyvinvoinnin historiaa.....	8
2.2	Työkyky	8
2.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	10
2.4	Työhyvinvoinnin osa-alueet	12
2.5	Työyhteisön hyvinvointi.....	13
2.6	Työhyvinvoinnin johtaminen	16
2.7	Työhyvinvoinnin tila Suomessa.....	17
3	Covid-19 pandemian vaikutukset kaupan alaan.....	18
4	Tutkimusmenetelmä.....	20
4.1	Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	20
4.2	Kyselylomake.....	21
4.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	22
4.4	Tutkimuksen toteutus	23
4.5	Aineiston analyysi.....	24
5	Tulokset.....	24
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	24
5.2	Työhyvinvointi pandemian aikana	25
6	Johtopäätökset.....	29
	Lähteet	32
	Liitteet	36

1 Johdanto

Työhyvinvointi on noussut viime vuosien aikana yhdeksi keskeisimmäksi puheenaiheeksi organisaatioissa. Työelämässä jokainen haluaa viihtyä työssään ja olla energinen sekä iloinen niin työpäivän aikana kuin sen jälkeen. Henkilöstön työhyvinvointi on työntekijöiden, työnantajan ja koko yhteiskunnan etu. (Virolainen 2012, 9.) Vuonna 2020 Covid-19 pandemia vaikutti kaupan alaan ja tätä kautta työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tutkimuksen kohteena toimii Budget Sport Merituuli. Budget Sport Merituuli valikoitui luonnollisesti tutkimuskohteeksi, sillä opinnäytetyöntekijä työskentelee kyseisessä organisaatiossa. Opinnäytetyön aihe tuntui luonnolliselta valinnalta, sillä työhyvinvointi on mielenkiintoinen ja tärkeä asia työympäristössä. Budget Sport Merituuli on urheilukauppa, jonka omistaa Intersport International Corp. Budget Sport on perustettu vuonna 2006 ja Budget Sport konseptista vastaa Keskon omistama tytäryhtiö Intersport Finland Oy. Budget Sport Merituulella toimii kivijalkamyymälän lisäksi Budget Sportin verkkokauppa. Verkkokauppa on toiminut vuodesta 2009 lähtien. (Budget Sport 2021.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Budget Sport Merituulen henkilöstön työhyvinvointia Covid-19 pandemian aikana. Työn tavoitteena on löytää tekijät, jotka vaikuttavat negatiivisesti henkilöstön työhyvinvointiin ja tehdä näiden tietojen perusteella kehitysehdotuksia henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi pandemian aikana. Päättökysymys tässä opinnäytetyössä on: Miten pandemia on vaikuttanut henkilöstön hyvinvointiin ja millaisena Budget Sportin työntekijät kokevat työhyvinvoinnin yleisesti. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään mitä asioita työntekijät pitävät työhyvinvoinnissa tärkeinä. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomake lähetettiin Budget Sportin työntekijöille ja kyselyyn vastattiin nimettömästi.

Tässä opinnäytetyössä tietoperusta perustuu alan kirjallisuuteen sekä alan aikaisempiin tutkimuksiin. Teoriaosuudessa esitellään tämän opinnäytetyön kannalta keskeinen käsite eli työhyvinvointi sekä tutustutaan työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja siihen, mitä työhyvinvointi pitää sisällään. Lisäksi teoriassa käsitellään pandemiaa ja Covid-19 virusta ja niiden vaikutusta kaupan alaan.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista on olemassa monia eri määritelmiä, eikä se ole käsitteenä yksiselitteinen. Työhyvinvoinnissa on kyse työstä, joka on turvallista, terveellistä sekä tuottavaa, jota

ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt harjoittavat hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointia voidaan määritellä myös niin, että työntekijät ja työyhteisö kokevat työn mielekkääksi, palkitsevaksi ja työhyvinvointi tukee elämänhallintaa. Työhyvinvointi on jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla sekä työhyvinvointia tulee ylläpitää ja kehittää yhdessä. Näin ollen työhyvinvoinnin edistämistä voidaan kutsua johtajien ja työntekijöiden yhteistyöksi. Työhyvinvointiin voidaan liittää myös muita toimijoita, kuten työsuojeluhenkilöstö tai luottamusmiehet. Edellä mainittujen lisäksi työterveyshuoltoa pidetään työhyvinvoinnin ylläpitämisessä tärkeänä kumppanina. Työhyvinvointi syntyy työntekijän arjessa ja se on monen eri tekijän summa. Työhyvinvointia voidaan edistää ja edistävä toiminta tulee olla jatkuvaa sekä kohdistua henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön ja johtamiseen. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työhyvinvoinnin käsite on vuosien saatossa laajentunut yksilötasosta koko työympäristöä koskevaksi käsitteeksi. Työhyvinvointi sisällytetään osaksi yksilön kokonaishyvinvointia, sillä työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät yksilön omassa elämässä ja työelämässä. Työhyvinvointia voidaan määritellä niin, että työhyvinvointi on kokemus tyytyväisyydestä ja ilosta. Työyhteisön jäsenten tulee huolehtia omasta terveydestään ja työnantajan tulee tukea tätä omalla toiminnallaan. (Suonsivu 2011, 42-43.) Työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti ja kokemukseen vaikuttaa yksilön ikä, sukupuoli, koulutus ja perhetilanne. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa myös yksilön oma persoona (Vesterinen 2006, 7-8). Työnantajan tulee huolehtia työympäristön fyysisestä hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Työntekijällä on kuitenkin vastuu omasta työkyvystä ja jokainen voi vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021).

Työhyvinvoinnilla on merkittäviä vaikutuksia organisaation toimintaan. Työhyvinvointi vaikuttaa henkilöstön tyytyväisyyteen, joka puolestaan lisää asiakastyytyväisyyttä sekä organisaation kykyä luoda uusia toimintatapoja. Työhyvinvointiin panostaminen lisää yrityksen aineetonta pääomaa, jota pidetään nykypäivänä yhtenä yrityksen tärkeimmistä menestystekijöistä. (Hakala, Harju, Manka & Nuutinen 2010, 13-14.) Työhyvinvointi vaikuttaa myös organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys organisaatioiden tulostuloksiin kuten esimerkiksi tuottavuuteen, voittoon, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työhyvinvointitoimintaa kuuluisi käsitellä osana henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa. Työhyvinvointitoiminnan voidaan sanoa olevan työpaikan eri tahojen omaksuma kokonaisvaltainen toimintatapa, joka on sisällytetty osaksi jokapäiväistä työntekoa sekä toiminnan tulisi kohdistua koko työpaikan henkilöstöön. Työhyvinvointitoiminta on osa johtamista ja sen yhtenä tavoitteena on työntekijöiden edellytysten parantaminen. (Vesterinen 2006, 30.)

2.1 Työhyvinvoinnin historiaa

Suomessa työntekijöiden järjestelmällinen suojeleminen sai alkunsa jo 1800-luvun loppupuolella, jolloin valvontaa alettiin tehostamaan lainsäädännöllä. Systemaattinen työolojen parantaminen alkoi vuonna 1889 ja tapaturmavakuutus kehittyikin ensimmäiseksi pakolliseksi sosiaalivakuutuksen muodoksi. Lisäksi vuonna 1895 vastuu työtapaturmista siirrettiin työnantajille ja työtapaturmavakuutus sisällytettiin osaksi työsuhdetta. Vuosiluvut 1940 ja 1950 olivat merkittäviä työsuojelun kehittämisen kannalta ja 1970-luvulla perustettiin Työsuojeluhallitus, joka on myöhemmin muutettu Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön osastoksi. Työturvallisuuslaki astui Suomessa voimaan vuonna 2003 ja tämä toi lisän sekä fyysiseen että psyykkiseen työsuojeluun. Työturvallisuuslaki korostaa nykyään työpaikan oma-aloitteista turvallisuuden hallintaa sekä laki korostaa yhteistoimintaa työnantajan ja työntekijöiden välillä. (Kauhanen 2016, 21-22.)

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sata vuotta, mutta ajan mittaan painopisteet ovat muuttuneet. 1920-luvulla tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta, jolloin tutkimuksen kohteena oli yksilö. Tutkimuksen tarkoituksena oli suojella työntekijää terveyttä uhkaavilta vaaroilta ja tästä voidaankin katsoa työsuojelun lähteneen liikkeelle. Stressimalli laajeni myöhemmin myös ympäristön ja työolosuhteiden aiheuttamien ärsykkeiden tutkimiseen. Yksilön sijaan tutkimuksen kohteeksi otettiin ympäristö. Näissä malleissa tutkittiin pääsääntöisesti vain ulkoisia tekijöitä, mutta myöhemmin näiden rinnalle otettiin myös psykologiset tekijät. 1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön kolmiomalli. Kolmiomallissa työkykyä ylläpitävä toiminta tarkoitti sitä, että samaan aikaan kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisöä. (Manka & Manka 2016, 65-66.)

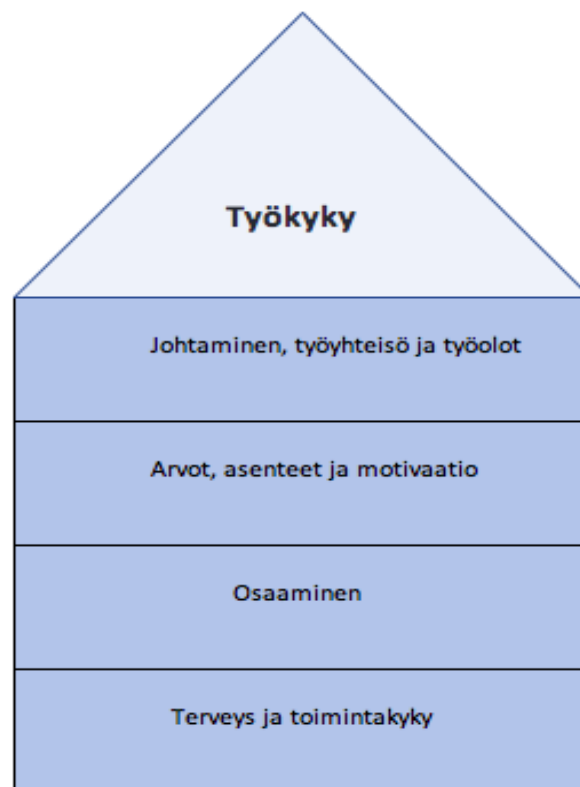
Suomessa käsite työkyky syntyi 1990-luvulla, mikä määritellään myös työterveydenhuoltolaissa. Silloin alettiin keskittyä työkyvyn merkitykseen ja ryhdyttiin miettimään toimia sen parantamiseksi. Työkyky määritellään työhyvinvoinnin keskeiseksi osaksi ja se muodostuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Työhyvinvoinnin-käsite sen sijaan tuli laajempaan käyttöön 2000-luvun alussa, jolloin alettiin puhua TYHY-toiminnasta. (Kauhanen 2016, 26-27.) TYHY-toiminta tarkoittaa työhyvinvointia edistävää toimintaa. TYHY-toimintaan kuuluu koko organisaatiolle ja siihen osallistuu koko työyhteisö. TYHY-toiminnan tarkoituksena on parantaa työyhteisön työhyvinvointia sekä samalla lisätä henkilöstön motivaatiota ja työkykyä. (Tyköpäivä 2021.)

2.2 Työkyky

Työhyvinvoinnin keskeisenä osana ja lähtökohtana voidaan pitää työkykyä. Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välinen tasapainotila (Kauhanen 2016, 25). Käsitteenä työkyky on saanut alkunsa 1970-luvulla, kun se valittiin työterveystutkimuksen

näkökulmaksi ja työntekijöiden eläkkeelle siirtymiseksi etsittiin perusteluita. Alun perin työkykyä käsitteenä käytettiin, kun arvioitiin työntekijän työkyvyttömyyttä, mutta myöhemmin työkyvystä tuli työssä selviytymistä kuvaava väline. Työkyvyille on määritelty monia eri käsitteitä, kuten esimerkiksi työkyvyn arviointi tai työkyvyn edistäminen. Työkykyä tarkastellaan fyysiseltä, psyykkiseltä ja sosiaaliselta näkökannalta. Työkykyä voidaan rinnastaa yksilön toimintakykyyn ja sitä on määritelty toiminnan systeemisenä ominaisuutena työssä jaksamisena. (Suonsivu 2011, 14-15.)

Työkykyä voidaan kuvata työkykytalorakennelmana, jonka kerrokset ovat terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot, työ ja ylipänä työkyky (Kauhanen 2016, 25). Työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen edellyttää jokaisen kerroksen ylläpitämistä ja kehittämistä (Kehusmaa 2011, 27). Työkykytalon kaikkia kerroksia tulee kehittää koko työelämän ajan ja yksilön vastuulla on voimavarat ja esimiesten vastuulla puolestaan työ ja työolot. (Työterveyslaitos 2021b.)



Kuvio 1: Työkykytalo (Terveyslaitos 2021).

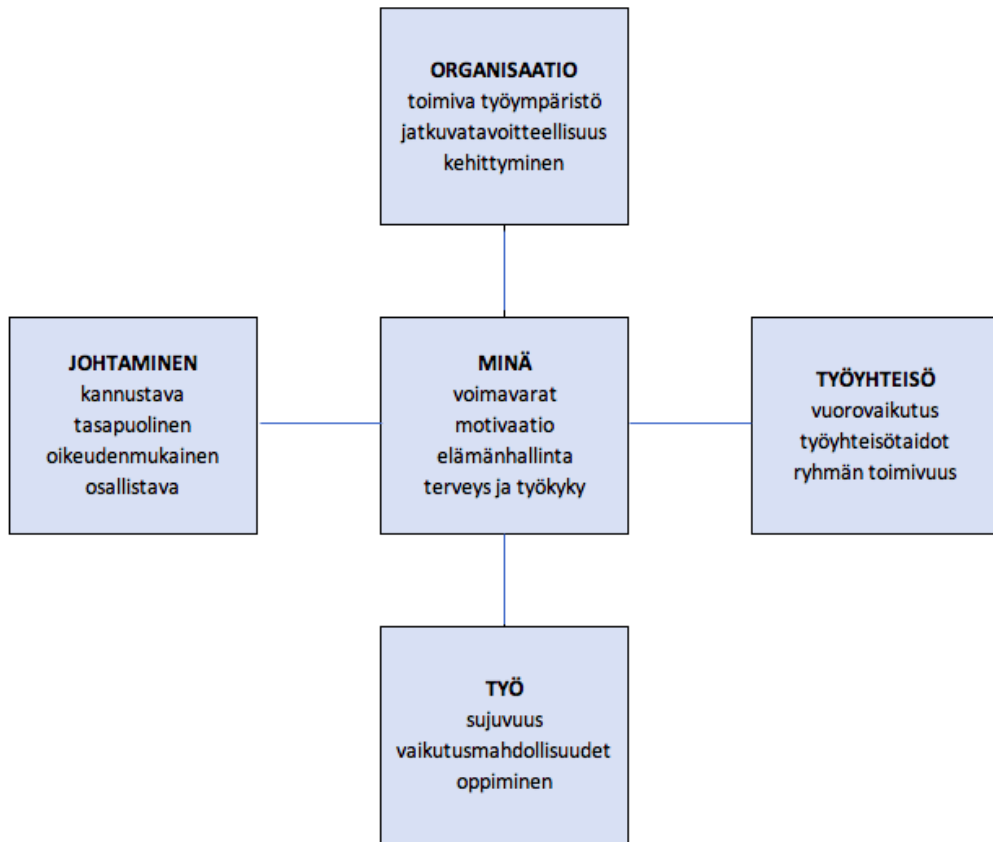
Kuviossa 1 on esitetty työkykytalo. Työkykytalon pohjakerroksen muodostaa terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Tämä kerros on tärkeä osa työkykytaloa, sillä muun talon paino kohdistuu tähän kerrokseen ja muutokset tässä kerroksessa vaikuttavat

työkykyyn sekä positiivisesti että negatiivisesti. Terveiden heikkenemisen seurauksena työkyky huononee ja toimintakyvyn vahvistumisen seurauksena työkyky kehittyy. Työkykytalon toisessa kerroksessa kuvataan ammattitaitoa ja osaamista. Työelämän haasteisiin vastataan tiedoilla ja taidoilla sekä niiden jatkuvalla kehittämisellä. Tieto ja taito ovat tärkeitä apuvälineitä työkyvylle sekä työelämän haasteille. Tässä kerroksessa osaamisen jatkuvaa päivittämistä pidetään tärkeänä edellytyksenä työkyvylle. Työkykytalon kolmas kerros kuvaa työn ja omien voimavarojen tasapainoa, sekä työn ja muun elämän välistä suhdetta. Tätä kerrosta kutsutaan arvojen, asenteiden ja motivaation kerrokseksi. Tämä kerros altistuu erilaisille vaikutteille ja yhteiskunnassa tai lainsäädännössä tapahtuvat muutokset heijastuvat tähän kerrokseen. Työkykytalon neljäs kerros kuvastaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Tätä kerrosta pidetään suurimpana ja painavimpana kerroksen ja työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus ja johtaminen kuuluvat tähän kerrokseen. Erityisesti esimiestyö ja johtaminen on huomioitu tässä kerroksessa. (Kauhanen 2016, 25-26.)

Ihminen etsii tasapainoa koko työelämänsä ajan, mikä voi vaihdella suuresti työelämän aikana. Työkykyyn vaikuttavat tekijät muuttuvat jatkuvasti, joten tasapainon löytämiseksi ihmisen tulee sovittaa yhteen työ ja voimavarat. Työkyvyn ylläpitämiseen tarvitaan työntekijän ja esimiehen välistä yhteistyötä, sillä kumpikaan osapuoli ei pysty yksin turvaamaan työkyvyn säilymistä. (Kauhanen 2016, 27). Työterveyshuolto hoitaa työkykyä yhdessä organisaatioiden kanssa ja työpaikalla työkykyä edistetään hyviä yhteistoiminnallisia menettelytapoja noudattamalla. Työkykyä yhä useammin hyödynnetään työmarkkinoilla. (STTK 2021.)

2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kuviossa 2 esitellään työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Tämän kuvion mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa viiteen osa-alueeseen, jotka ovat minä, työyhteisö, työ, johtaminen ja organisaatio. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri asiat ja viime kädessä myös ihminen itse.



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin tekijät (Manka & Manka 2016).

Elämäntilannalla tarkoitetaan tunnetta, jossa ihmisellä on kyky selviytyä haasteista, joita ihminen itse ja ympäristö hänelle asettavat. Uskotaan, että ihminen voi vaikuttaa omilla ponnisteluillaan omaan elämäänsä. Hallinnan tunteeseen sisältyvät fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat, joiden kautta ihminen voi käsitellä ongelmia omatoimisesti ja tavoitteellisesti. Motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen halua kehittymiseen sekä uuden oppimiseen. Ihminen, jolla on kehittymisen halu, kokee ympäristönsä positiivisemmaksi. Yksilön omaan hyvinvointiin vaikuttaa myös vahvasti ihmisen oma terveys ja fyysinen kunto. (Manka 2006, 16-17.)

Organisaatio, joka tuntee visionsa, strategiansa ja arvonsa on jatkuvasti tavoitteellinen. Työyhteisön jäsenten olisi tärkeää tietää, miten he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa jatkuvaan tavoitteellisuuteen. Organisaation kehittyminen tekee työyhteisöstä oppivan ja osaamista voidaankin pitää yhtenä tärkeimmistä kilpailutekijöistä organisaatioissa. Toimivalla työympäristöllä on tärkeä vaikutus ihmisen hyvinvointiin. (Manka 2006, 17.)

Johtaminen voidaan jakaa kahteen ulottuvuuteen, jotka ovat ihmisten johtaminen ja suoritusten johtaminen. Ihmisten johtaminen pitää sisällään alaisten kuuntelemisen,

oikeudenmukaisen kohtelun sekä luottamuksen alaisen ja johtajan välillä. Suorituksen johtaminen on puolestaan tavoitteiden asettamista, ohjaamista ja palautteen antamista. Molemmilla johtajuuden ulottuvuuksilla on todettu olevan vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja suorituksiin. (Manka 2006, 18.)

Vaikuttamismahdollisuudet omaa työtä koskeviin tavoitteisiin ja pelisääntöihin sisältyvät hyvään työhön. Työn sisällön tulisi olla monipuolista ja siihen tulisi sisältyä uusia oppimismahdollisuuksia. Hyvä työ sisältää työnhallinnan tunteen, joka vähentää stressiä, sairastamisriskiä ja motivaation puutetta. (Manka 2006, 18.)

Hyvässä työyhteisössä toisia työntekijöitä arvostetaan, ollaan avoimia, autetaan ja luotetaan. Jokainen yksilö haluaa myös tehdä järkevää ja merkityksellistä työtä, joten nämä asiat eivät kuitenkaan yksin riitä. Tuloksellisuutta voidaan lisätä työn kehittämisellä, suunnittelulla ja järjestämisellä. Tuloksellisuutta voidaan myös lisätä sillä, että tavoitteiden saavuttaminen määritellään työyhteisön yhteiseksi vastuuksi. (Manka 2006, 18.)

2.4 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointi muodostuu työympäristöön kuuluvista sekä työntekijään itseensä liittyvistä tekijöistä. Työhön ja työympäristöön liittyvillä tekijöillä on suuri vaikutus yksilön kokemaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin työpaikalla. Näihin tekijöihin kuuluu esimerkiksi johtaminen, työpaikan ilmapiiri, työyhteisö, käytettävissä olevat resurssit, ergonomia sekä työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus. (Viitala 2014, 171.) Työntekijän kokemus työhyvinvoinnista koostuu monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta ja siihen vaikuttaa myös työn ulkopuolella työntekijän elintavat sekä muu elämäntilanne. Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointia tarkastellaan fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta näkökulmasta ja nämä kaikki näkökulmat liittyvät aina jollain tapaa toisiinsa. (Virolainen 2012, 11-12.)

Fyysinen työhyvinvointi näkyy vahvasti työhyvinvoinnissa. Työpaikan fyysiset työolosuhteet, työn fyysinen kuormitus sekä ergonomiset ratkaisut ovat osa fyysisistä työhyvinvointia. Etenkin fyysisissä työtehtävissä kyseinen osa-alue korostuu ja kehon osat saattavat rasittua. Näissä työtehtävissä työnkierto voi olla vaihtoehto rasituksen estämiselle ja samaan aikaan vaihtuvat työtehtävät vaikuttavat positiivisesti työntekijän psyykkiseen kuormitukseen.

Toimistotehtävissä fyysinen työhyvinvointi näkyy hieman eri tavalla. Toimistotöissä fyysinen työ ei itsessään ole kuormittavaa, vaan tällöin ongelmana on useasti liikkumattomuus.

Toimistotehtävissä tauot, pienet kävelyt ja venyttelyt voivat ennaltaehkäistä lihasjäykkyyksien syntymistä. (Virolainen 2012, 17.) Fyysiseen työhyvinvointiin voidaan itsessään vaikuttaa huolehtimalla omasta henkilökohtaisesta hyvinvoinnista ja vapaa-ajan palautuvuudesta. Esimerkiksi hyvästä ravinnosta ja sopivasta liikunnasta huolehtiminen vaikuttaa sairauspoissaoloihin ja tätä kautta henkilön sekä koko työyhteisön hyvinvointiin. (Huttunen 2018.)

Työhyvinvointia tarkastellessa psyykinen työhyvinvointi on yksi keskeisimmistä asioista ja psyykkistä työhyvinvointi on tärkeä osa työntekijän terveydessä ja työhyvinvoinnissa. Psyykkiset työhyvinvoinnin edellytykset ovat työpaikalla hyvät silloin, kun työntekijä tulee mielellään töihin ja lähtee sieltä tyytyväisenä. Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta pidetään tärkeänä sitä, että työntekijä on päässyt tekemään omia kykyjään vastaavia tehtäviä, jotka ovat mielenkiintoisia ja arvostettuja. (Mäkitalo 2012, 9.) Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy työn stressaavuus, työpaineet sekä työilmapiiri (Virolainen 2012, 18). Stressillä voidaan sanoa olevan suuri vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin. Joissain tilanteissa stressi auttaa toimimaan paremmin, mutta pitkäaikaisesti sillä on negatiivisia vaikutuksia työntekijän terveydelle ja toiminnalle. (Manka 2015, 17.) Pitkäaikaisella stressillä on seurauksia sairauspoissaolojen lisääntymiseen ja työtapaturmiin. Myös työmotivaatio ja -moraali voivat heikentyä stressin vuoksi. (Manka 2015, 59). Hyvä psyykinen työhyvinvointi ehkäisee sairauspoissaoloja ja parantaa työssä viihtymistä sekä työntekijän mielenterveyttä. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijöiden tunteet. Työntekijöiden tunteiden näyttäminen on tärkeää, sillä tämä vähentää työntekijöiden ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. Työpahoinvointi on yleistä ja tätä voidaan ehkäistä työn, vapaa-ajan ja levon tasapainolla. (Virolainen 2012, 18-19.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenien kesken. Tämä pitää sisällään sen, että työasioista voidaan keskustella vapaasti ja työkavereita on helppo lähestyä. Sosiaalisessa työhyvinvoinnissa pidetään tärkeänä sitä, että työkavereihin tutustutaan ihmisinä ja luodaan yhteisöllisyyden tunnetta. Näiden tuloksena on se, että kun työkaverit tunnetaan henkilökohtaisella tasolla, niin työasioiden kanssa on helpompi lähestyä toisia työpäivän aikana. Sosiaalista kanssakäymistä voidaan edistää esimerkiksi asettamalla työpisteitä niin, että kanssakäymistä tapahtuu väistämättä. Työntekijöiden yhteydenpito vähenee automaattisesti, mikäli työpisteet sijaitsevat kaukana toisistaan. Työpaikoilla syntyvillä ystävyyssuhteilla on yleisesti koettu olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, mutta esimerkiksi esimiehen ja alaisen ystävyyssuhde on koettu negatiiviseksi vaikutukseksi. Tällainen ystävyyssuhde saattaa esimerkiksi vaikuttaa siltä, että esimies suosii ystäväänsä. (Virolainen 2012, 24-25.) Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy työpaikkakiusaaminen. Työpaikkakiusaaminen on sitä, kun työyhteisön jäseniä eristetään, uhkaillaan tai puhutaan toisista selän takana. Myös toisen työn mitätöinti on työpaikkakiusaamista. Huono esimiestyö, muutokset, epäselvä organisointi tai huono ilmapiiri edistää työpaikkakiusaamista. Työturvallisuuslaissa esimiestä veloitetaan seuraamaan ja puuttumaan työpaikkakiusaamiseen, mikäli sellaista esiintyy. (Manka & Manka 2016, 30-32.)

2.5 Työyhteisön hyvinvointi

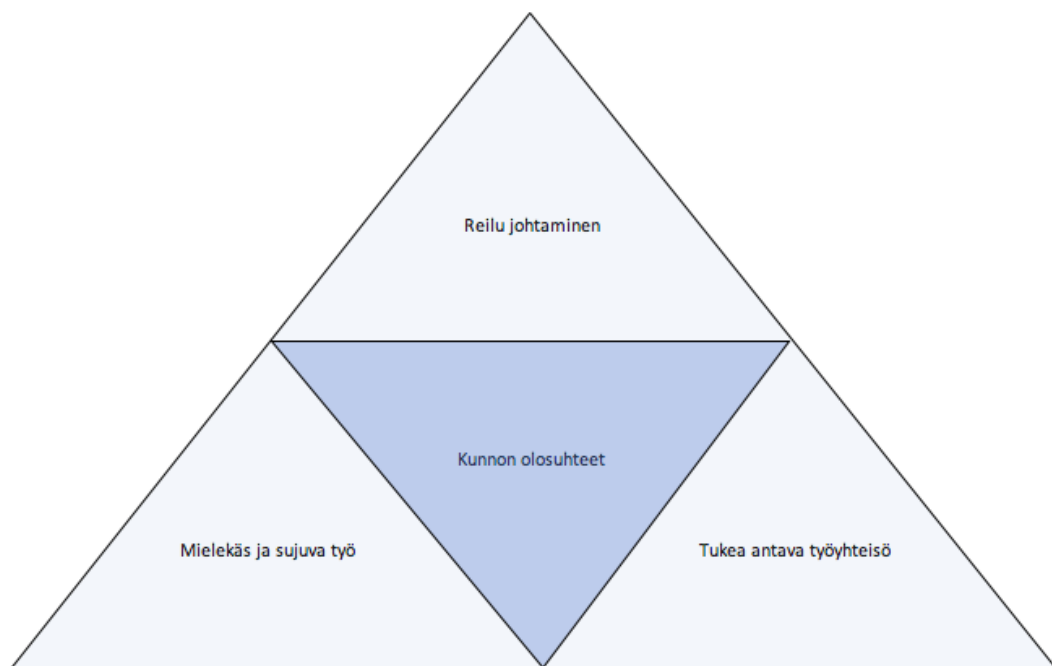
Viime vuosien aikana on yhä enemmän pyritty vähentämään työyhteisön ja organisaatioiden staattisuutta ja muuttamaan johtamistapoja jäykästä enemmän henkilöstöä kuuntelevaksi.

Työyhteisön työhyvinvointiin on panostettu ja sen perustana voidaan sanoa olevan terve ja tasa-arvoinen työyhteisö, jossa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen sekä syrjimättömyys. Tällaisessa työyhteisössä toteutuu tasa-arvo sukupuolten, eri-ikäisten sekä eri kulttuuritaustoista tulleiden välillä sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. (Suonsivu 2011, 58.)

Hyvinvoiva työyhteisö lisää työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista työhön, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallinnan sekä työtyytyväisyyden kasvamista. Nämä tekijät parantavat työsuoritusta sekä auttavat työssä jaksamiseen pidempään. Työyhteisön hyvinvointia voidaan kuvailla toiminnan sujumisella sekä työryhmän me-henkisyydellä. Tällöin tiedonkulku ja vuorovaikutus toimii avoimesti ja ongelmista uskalletaan puhua. Työnjako on oikeudenmukaista, selkeästi toteutettua sekä henkilöstön ja esimiehen välillä palautteenanto ja keskustelu on rakentavaa. (Suonsivu 2011, 59.) Voidaan sanoa, että hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan, annetaan myönteistä palautetta, uskalletaan puhua ongelmista sekä säilytetään toimintakyky muutostilanteissa (Työterveyslaitos 2021c).

Työyhteisön työhyvinvointia voidaan myös kehittää. Kehittämisen taustalla on jokaisen työntekijän oman hyvinvoinnin kehittäminen. Kehittäminen tulisi tapahtua ihmisen fyysisellä, psyykkisellä sekä sosiaalisella osa-alueella. Ihmisen ja työn välinen suhde on tärkeä kehittämisen kannalta ja tähän liittyykin se, että työn tulisi olla kiinnostavaa, itsenäistä, haastavaa ja kehittäväää. Ihmissuhteiden tarkastelu on myös osa kehittämistyötä. Työnteon voidaan sanoa olevan sujuvaa, kun ihmisen välinen vuorovaikutus on hyvää ja työryhmän toiminta sujuvaa. (Vesterinen 2006, 86.)

Kuviossa 3 on esitetty kolmiomalli hyvinvoivasta työyhteisöstä. Kolmiomalli kuvaa hyvinvoivaa, tuottavaa ja voimaannuttavaa työyhteisöä. Kolmiomalli muodostuu neljästä pienemmästä kolmiosta, joita tarvitaan työyhteisön työhyvinvoinnin luomiseksi. Kolmiomallin kolmiot ovat kunnan olosuhteet, reilu johtaminen, mielekäs ja sujuva työ sekä tukeva työyhteisö. (Kehusmaa 2011, 112.)



Kuvio 3: Hyvinvoiva, tuottavan ja voimaantuvan työyhteisön perusainekset (Kehusmaa 2011).

Kolmiomallin kunnon olosuhteet kuvaavat työhyvinvoinnin ydintä ja on koko kolmion sisimmäisin kolmio. Kunnon olosuhteilla tarkoitetaan työolosuhteiden perusvaatimuksia, eli sitä, että työtä tehdään turvallisesti eikä työn tekeminen uhkaa ihmisen terveyttä. Työn mielekkyydelle perusedellytys on, että olosuhteet ovat kunnossa ja työn kuormitus on oikealla tasolla niin fyysisesti kuin psyykkisesti suhteessa työntekijän kykyihin. (Kehusmaa 2011, 114.)

Kolmiossa mielekäs ja sujuva työ työn mielekkyyttä arvioidaan yksilötasolla ja työn mielekkyyteen vaikuttaa työntekijän oma kokemus roolistaan työyhteisössä. Organisaatiota ei voida käsitellä yhtenäisenä, vaan työntekijöitä motivoivat eri tarpeet ja tämän takia on huomioitava työntekijöiden yksilölliset odotukset, toimintaympäristö sekä tilanne. Merkitystä työlle luo se, että oma työ nähdään osana isompaa kokonaisuutta ja oman työn tavoitteet ovat yhteyksissä organisaation tavoitteisiin. Sujuvassa työyhteisössä työntekijät pystyvät vaikuttamaan työnsä sisältöön ja kehittämään omaa työtään ja työyhteisön toimintamalleja. (Kehusmaa 2011, 115-116.)

Tukea antavan työyhteisö kuvaa kolmiomallissa vahvasti työyhteisötaitoja. Kolmiossa ymmärretään työyhteisön yhteiset tavoitteet ja näiden tavoitteiden eteen työskentely. Tukea antavassa työyhteisössä jäsenet luottavat toisiinsa, ilmapiiri on avoin ja apua saadaan tarvittaessa. Työyhteisössä on erilaisia rooleja ja tehtäviä eikä kenenkään työtä vähätellä. Erilaista taitoa hyödynnetään ja ongelmat ratkaistaan yhdessä. Yhteisöllisyys vahvistaa me-tunnetta ja luo hyvinvoivan ja tuottavan työyhteisön. (Kehusmaa 2011, 116-117.)

Kolmiomallin viimeisessä kolmiossa reilu johtaminen kuvaa hyvinvoivaa ja tuottavaa työyhteisöä. Reilussa johtamisessa korostuu yhteinen tekeminen ja jaettu vastuu. Osallistavalla ja yhteisöllisellä johtamisella on positiivinen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Jokaisella työntekijällä on oikeus vaikuttaa tulokseen, ihmisiä arvostetaan ja luottamus on korkealla tasolla. (Kehusmaa 2011, 118.)

2.6 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen voidaan jakaa kolmeen osaan. Työhyvinvointi tulisi nähdä kokonaisvaltaisena ja monen eri tekijän summana, työhyvinvointiin panostaminen tulisi ajatella investointina liiketoimintainvestointien vierellä sekä työhyvinvointi tulisi liittää osaksi organisaation arvomaailmaa ja organisaatiokulttuuria. (Virolainen 2012, 105.) Esimiesten yksi tärkeimmistä tehtävistä on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista. Perustana tälle on hyvä itsetuntemus sekä muiden ihmisten käyttäytymisen ja siihen vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen. Johtajuudella voidaan sanoa olevan sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Aktiivinen johtajuus suojaa työntekijöitä työuupumukselta, kun taas passiivinen johtajuus voi johtaa työntekijät uupumisvaaraan. Työhyvinvoinnin johtamisen keskeisiä asioita ovat henkilöstön osaamisen kehittäminen ja yksilölliset sekä työyhteisöpohjaiset ammatilliset kehittymissuunnitelmat. Muutostilanteissa johtajan läsnä oleva johtaminen, rohkeus tarttua ongelmiin, luottamuksen rakentaminen ja valmentava johtajuus edistää työhyvinvointia. Johtamisen pätevyyksistä työhyvinvointiosaaminen on yksi tärkeimmistä ja sen ydin on siinä, että johdolla on aito kiinnostus työhyvinvoinnin edistämiseen. (Suonsivu 2011, 164-167.)

Hyvä johtaja tunnistaa omat vahvuutensa ja kehityskohteensa. Johtajuuden perustana voidaan pitää hyvää itsetuntemusta. Johtaja pystyy arvioimaan käyttäytymistään ja ymmärtää toimintansa. Hyvä johtaja tarkastelee omaa johtajuuttaan objektiivisesti ja kehittyäkseen hakee palautetta johtamisesta. Hyvän itsetuntemuksen tuloksena syntyy reilu johtaminen, joka on osallistavaa, yhteisöllistä toimintaa. Reilussa johtamisessa korostetaan yhteistä tekemistä ja jaetaan vastuuta sekä jokaisella on oikeus vaikuttaa työntulokseen. (Kehusmaa 2011, 118-119). Kehusmaa (2011) on kuvannut hyvän johtajuuden ominaisuuksiksi luottamuksen ja luottamuksen rakentamisen, itsetuntemuksen, kyvyn kehittää hyvää organisaatiokulttuuria, ihmisten arvostuksen sekä kyvyn nähdä kokonaisuuksia.

Johtamisella voidaan sanoa olevan keskeinen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin ja työyhteisön hyvinvointia voidaan kehittää monella tavalla. Onnistuneille työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistavoille on yhteistä se, että johtamisella on niissä keskeinen rooli. Työyhteisöissä on helpompaa saada aikaan pahoinvointia kuin hyvinvointia. Ihminen levittää pahaa oloa ympärilleen helposti ja mikäli tällainen henkilö toimii esimiesasemassa, leviää huono ilmapiiri työyhteisöön. Johtajan tulisi puuttua kaikkeen terveydelle haitalliseen epäasialliseen

kohteluun. Johtajan tulisi vaihtaa asioiden johtaminen ihmisten johtamiseen, sillä ihmisten johtaminen tukee työntekijöiden työskentelyä ja luo edellytyksiä onnistumisille. Johtajien tehtävänä on mieltää oma työnsä ihmisten osaamisen vaalijoina ja sujuvan työskentelyn luojina. Johtamista voidaan pitää yhteisenä tuotteena, sillä sen tulokset ovat yhteisiä. Hyvä johtaminen ilmenee ihmisten välisenä yhteistyönä sekä työtuloksissa. (Vesterinen 2006, 83-90.)

Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen on tavoitteellista työhyvinvointityötä ja työhyvinvoinnin linkittämistä osaksi organisaation strategiaan, visioon ja arvoihin. Strategisessa työhyvinvoinnin johtamisessa työhyvinvointiajattelu jalkautetaan organisaation kulttuuriasenteen muutokseen ja työhyvinvoinnin johtaminen mielletään osaksi päivittäistä johtamista. Työhyvinvoinnin johtaminen tulee määrittää omassa organisaatiossa ja tämä voidaan aloittaa johtamismallin rakentamisella. (Ilmarinen 2021.)

2.7 Työhyvinvoinnin tila Suomessa

Työhyvinvoinnin tilaa voidaan tutkia monella eri tavalla. Voidaan tukeutua faktoihin tai työhyvinvoinnin tilaa voidaan tarkastella erilaisten kyselytutkimusten tuloksien perusteella. Suomessa 2000-luvulla työhyvinvointi on ollut mielenkiinnon ja aktiivisen kehittämisen kohteena. Työhyvinvoinnin voidaan sanoa parantuneen yleisellä tasolla, sillä organisaatioille on pakollista ennaltaehkäisevän työterveyshuollon järjestäminen. (Kauhanen 2016, 31-37.)

Työhyvinvointia heikentää yleisesti lisääntynyt kiire ja stressi. Työn jatkumisesta ollaan yhä enemmän epävarmoja. Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä työolobarometrissä selvisi, että jopa kymmenen prosenttia palkansaajista piti irtisanomista tai lomauttamista mahdollisena. Palkansaajilla on lisääntynyt pelko siitä, että voi tulla irtisanotuksi, vaikka he ovat sitoutuneita työorganisaatioon, työhön ja osaamisen kehittämiseen. (Manka & Manka 2016, 26.)

Tilastot näyttävät myös, että Työterveyslaitoksen toteuttaman työ ja terveys -tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokevat omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista työhönsä. Työntekijät kokevat myös mahdollisuutta oppia uutta ja vuonna 2015 enemmän kuin puolet palkansaajista oli osallistuneet työnantajan maksamiin koulutuksiin. Esimiestyön voidaan myös sanoa parantuneen Suomessa. Tähän vaikuttaa se, että vastaajista yli 80 prosenttia oli kokeneet saavansa tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua esihenkilöltä ja samalla vastaajat olivat kokeneet saavansa tarvitsemaansa apua sekä tukea. (Manka & Manka 2016, 41-42.)

Suomessa työkykyongelma ja työkyvyttömyys ovat korkealla tasolla kustannuksiltaan. Vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkkeisiin käytettiin 2,5 miljardia euroa ja sairauspäivärahoihin lähes miljardi. Työkyvyn tukitoimiin investoiminen on korostunut yhä enemmän lähivuosina. Vaikka

inhimilliset haitat, elämänlaadun ongelmat sekä vaikutukset työn laatuun ja tuottavuuteen ovat vaikeimmin rahassa mitattavissa, tulisi myös näihin investoida. Työkykypulmien aiheuttajina mielenterveyden ongelmat ovat olleet nousussa viime vuosina. Naisilla mielenterveysongelmat ovat yleisin sairausjakson aiheuttaja ja miehillä vastaavasti yleisin vaikuttaja on tuki- ja liikuntaelinongelmat. Työkykyä tukevia ja ehkäiseviä palveluita on kehitetty viime vuosina paljon, mutta edelleen työpaikoilla näitä ei osata tai uskalleta hyödyntää. Suomessa järjestetään koulutuksia työkykyjohtamiselle ja työkyvyn hallinnalle. On tärkeää, että työpaikoilla saadaan riittävästi koulutusta näissä asioissa. (STTK 2021.)

Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimushankkeessa ”Miten Suomi voi?” tuotettiin tutkimustietoa siitä, miten koronapandemia on vaikuttanut suomen väestön ja sen eri työntekijäryhmien työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan nuorten alle 36-vuotiaiden keskuudessa työhyvinvointi on heikentynyt koronapandemian aikana. Tuloksissa käy ilmi, että tämän ikäryhmän työuupumus on kasvanut sekä työkyky ja työnimu on heikentynyt. Tämä ikäryhmä on myös kokenut muita ikäryhmiä enemmän työssä tylsistymistä ennen koronapandemiaa ja loppuvuonna 2020. Nuorten keskuudessa oppimisen määrä sekä reilu kohtelu ja tasapaino työlle annettujen panostusten ja vastineiden välillä on jäänyt vähäiseksi koronapandemian aikana. (Työterveyslaitos 2021d.) Läsna- ja etätyössä olleiden työhyvinvoinnissa on eroja. Työuupumus lisääntyi läsnätyötä tekeillä, kun taas etätöissä olevilla tämä on pysynyt samalla tasolla koronapandemian aikana. Työn imussa ja työn tylsistymisessä on puolestaan havaittu laskua molemmissa luokissa. Kokonaisuudessaan voidaan kuitenkin sanoa, että työhyvinvoinnissa muutokset ovat olleet melko pieniä. (Työterveyslaitos 2021d.)

3 Covid-19 pandemian vaikutukset kaupan alaan

Covid-19 on uusi koronaviruksen aiheuttama tauti, joka tulee sanoista corona, virus ja disease. Covid-19 virus on sukua SARS-koronavirukselle ja lepakoista löydettyille koronaviruksille, mutta täysin varmaa viruksen alkuperää ei ole pystytty selvittämään. Koronavirus aiheuttaa hengitystieinfektion ja viruksesta on raportoitu myös muita oireita. Koronavirus tarttuu pisaratartuntana sekä kosketuksen välityksellä. Suomessa on annettu erinäisiä ohjeita koronaviruksen ehkäisemiseksi, kuten esimerkiksi kasvomaskin käyttöä. (THL 2021.)

Pandemialla tarkoitetaan infektiosairautta, joka leviää nopeasti ja odotettua laajemmin suuriin osiin maailmasta. Pandemia ei kuitenkaan ole välttämättä erityisen vaarallinen infektiosairaus, johon kuolee joukoittain ihmisiä. (WHO 2020.) Pandemia uhkaa, kun tartuntatapauksia alkaa ilmaantua lyhyen ajan kuluessa eri paikoissa. Tilannetta kutsutaan pandemiaksi vasta sitten, kun tietty määrä ihmisiä on sairastunut siihen. WHO:n (2020)

mukaan pandemiasta on kyse silloin, kun jokin uusi taudinaiheuttaja vaarantaa yleisesti ihmisten terveyden tarttumalla helposti yksilöstä toiseen ja muuntumalla usein levitessään. Maailman terveysjärjestö WHO päättää virallisesti siitä, milloin jokin tauti julistetaan pandemiaksi. Covid-19 virus julistettiin pandemiaksi vuonna 2020. (Tieteen kuvalehti 2020.)

Covid-19 pandemia muuttaa talouden rakenteita globaalisti ja tämän vaikutuksilta ei pääse suojaan yksikään toimiala, yritys tai ihminen. Myynnin menettämistä kohtaavat vähittäiskaupan alat, joiden kulutusta kotitaloudet voivat vähentää. Kuitenkin optinen ala, apteekit, päivittäistavarakaupat sekä urheiluvälinekaupat ovat kohdanneet myynnin kasvua, sillä näihin kohdistuu kulutusta pandemiasta huolimatta. (Kaupan liitto 2021.) Covid-19 pandemia on lisännyt digitalisaatiota, ja yhä useampi on siirtänyt kulutuksensa verkkokauppoihin (Kaupan liitto 2021). Pandemian aikana verkkokauppojen merkitys on kasvanut ja arvioidaan, että merkitys tulee nousemaan vielä lisää (Hamed 2020).

Covid-19 pandemian vaikutukset näkyvät palvelualojen liikevaihdossa ja työntekijöiden tekemissä tunneissa. Palvelualoilla taloudelliset vaikutukset otettiin vastaan rajulla tavalla ja alkuvuonna 2020 koettiin jotain sellaista, mitä ei ollut ennen odotettu. Suomi siirtyi maaliskuussa 2020 valmiuslain mukaan poikkeusoloihin ja tulevaisuus muuttui epävarmaksi. Vähittäiskauppojen myynti kasvoi pandemiasta huolimatta, mutta osin myös siitä johtuen. Myynnin kasvu johtui ruoan kysynnän siirtymisestä päivittäistavarakauppoihin. Rauta- ja kodintekniikan kaupoissa myynti on kasvanut tasaisesti. Sen sijaan vaate- ja jalkinealan erikoiskaupat kärsivät kysynnän hiipumisesta ja myynnin siirtymisestä verkkokauppoihin. Vähittäiskauppojen henkilökunnan työtunnit lisääntyivät syksyllä 2020 odottamattoman paljon, mutta kuitenkin erikoiskaupat joutuivat sulkemaan ovensa ja lomauttamaan työntekijöitä. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2021.)

Kaupan alan työehtosopimukseen tehtiin väliaikaisia muutoksia Covid-19 -pandemian aikana. Työvuoroluettelon ilmoittamis aika lyhennettiin yhteen viikkoon normaalista ilmoittamisajasta, työvuoroluetteloa muutettiin 18.3-30.6.2020 lomautuksien estämiseksi sekä sairauspoissaolojen omaa ilmoitusta pidennettiin viiteen päivään ja lapsen hoidon yhteydessä kolmeen päivään. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2021.)

Työterveyslaitos (2021) on jakanut ohjeita palvelualoilla työskenteleville henkilöille. Asiakaspalvelutilanteissa turvaväli toisiin ihmisiin tulee pitää aina kun mahdollista sekä käsienpesua ja käsihuuhteen käyttöä on lisätty. Esineitä ja pintoja tulee myös pestä ja työntekijöitä on ohjattu käyttämään kertakäyttökäsineitä. Tervehtiessä asiakkaita ja toisia työntekijöitä fyysinen kontakti tulee jättää pois. Jokaisella työntekijällä tulee olla käytössä kasvomaski tai hengityssuojain. Työturvallisuuslain perusteella työnantajan on hankittava jokaisella työntekijälle hengityssuojain, mikäli työntekijää ei voi suojata muilla keinoilla.

Hengityssuojaimen valinnassa tulee huomioida työntekijän terveydentila sekä työolosuhteet sekä näiden käyttö on ohjeistettava työntekijöille.

4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmä käsitteenä tarkoittaa metodia, jolla tutkimusaineisto kerätään ja analysoidaan. Tutkimusmenetelmän valinta riippuu tutkimuksen kohteesta ja tutkimukset jaetaan yleensä kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. (Rajaton tiedekasvatus 2015.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Budget Sport Merituulen henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa pandemian aikana. Tavoitteena oli saada tietoa siitä, onko pandemia vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin. Lisäksi haluttiin saada tietoa siitä, mitä henkilöstö pitää tärkeinä asioina työhyvinvoinnissa. Tutkimuksen perusteella tehtiin kehitysehdotuksia henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu kyselylomake. Kyselylomake sisälsi sekä määrällisiä että avoimia, laadullisia kysymyksiä.

4.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa pyritään yleistämään ja tutkimus perustuu positivismiin, jossa tiedon perusteluja, luotettavuutta ja yksiselitteisyyttä korostetaan. Tutkimuksessa tuloksia käsitellään tilastollisin menetelmin ja kvantitatiivisessa tutkimuksessa tehdään mittauksia enemmän kuin esimerkiksi kvalitatiivisessa tutkimuksessa. (Kananen 2008, 10-11.) Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on saada jokin tietty ilmiö sellaiseen muotoon, että se on selitettävissä ja ymmärrettävissä. Tutkimustyö etenee prosessina aineiston hankinnasta teorioiden muodostamiseen. Prosessissa tavoitteena on se, että prosessissa palataan alkuun, kun ilmiöön liittyviä asioita on ymmärretty. (Anttila 2000, 135.)

Kvantitatiivinen tutkimus on niin ikään kuin prosessi, joka viedään loppuun vaihe vaiheelta. Lähtökohtana tutkimuksessa on tutkimusongelma, johon haetaan ratkaisua tiedolla. Tutkimusongelman jälkeen määritellään tarvittava tieto ja sen hankkiminen sekä kerääminen. Seuraavassa vaiheessa määritellään tutkimuksen kysymykset ja näitä kysymyksiä pidetään mittareina, joilla selvitetään tutkimuskohteena olevaa ongelmaa. Tämän vaiheen jälkeen toteutetaan kysymyksen teksti ja lomake. Kysymysten ja lomakkeen ulkoasun kanssa tulee olla tarkka ja lomaketta tulisi testata. Lomakkeen tarkistamisen jälkeen toteutetaan kenttätyö ja lomakkeiden tulokset koajetaan. Lopuksi kun kaikki on kunnossa, kirjoitetaan raportti tuloksista. (Kananen 2008, 11-13.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiöitä. Laadullisen tutkimuksen aineisto perustuu kirjoitettuihin teksteihin ja puheisiin eli aineisto ei perustu numeraaliseen aineistoon. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan omat kokemukset ja kiinnostuneisuus ohjaavat ja rajaavat tulkintaa, joten laadullisesta aineistosta voi syntyä erilaisia tulkintoja. Laadullisen tutkimuksen menetelmiä on esimerkiksi havainnointi, haastattelu ja tekstianalyysi. (Kananen 2008, 11.) Laadullisen analyysin tutkimusaineisto käsitellään kokonaisuutena. Laadullinen analyysi muodostuu havaintojen pelkistämisestä ja tulosten tulkinnasta. Laadullisessa tutkimuksessa tulosten tulkintavaiheessa luodaan merkitystulkintoja ja pyritään muodostamaan rakennekokonaisuuksia tutkimuksen aiheesta raakahavaintojen, teorian ja tutkimusaineiston avulla. Laadullisessa analyysissä ei saa olla poikkeumia, kun aineisto yhdistetään. (Alasuutari 2011, luku 2.)

4.2 Kyselylomake

Yksi perinteisistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa on kyselylomake. Kyselylomake voi olla perinteinen versio eli paperilla toteutettu kysely tai nykyisin laajalti hyödynnetyt sähköiset kyselyt sähköpostilla tai sosiaalisessa mediassa. 1920-luvulla kyselylomaketta alettiin käyttää tutkimuskäytössä, kun tutkimustulosten analysointi yleistyi ja 1930-luvulla kyselylomaketta alettiin pitää erityisenä aineistonkeruumenetelmänä. (Valli & Aaltola 2015, 84).

Kyselylomakkeen muoto vaihtelee suuresti sen mukaan, mikä on kyselyn tarkoitus ja kohderyhmä. Kyselyä tehdessä tulee olla tarkka, sillä kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Muotoilussa täytyy olla huolellinen, sillä huonosti muotoillut kyselyt voivat vääristää tuloksia. Kysymyksiä tulisi rakentaa tutkimusten tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaisesti ja niiden tulisi olla yksiselitteisiä. Kyselylomaketta tehdessä on tärkeää, että aineistonkeräämiseen lähdetään vasta kun tutkimusongelmat on löydetty, sillä tällöin välttyään turhilta kysymyksiltä ja muistetaan kysyä kaikki olennainen. (Valli & Aaltola 2015, 85.)

Verkossa tehdyt kyselyt eli sähköposti- ja internetkyselyt ovat yleistyneet merkittävästi. Verkossa tehdyillä kyselyillä on taloudellisia etuja sekä vastaukset ovat käännettävissä suoraan tutkijan käyttöön. Kyselyissä voidaan myös varmistaa se, että jokaiseen kysymykseen vastataan, eikä vastaajia päästetä eteenpäin ennen kuin edelliseen kysymykseen on vastattu. Haasteen tässä tuo myös se, että mikäli vastaajalla ei ole vastausta jokaiseen kysymykseen, niin ei saada tarkkaa tulosta vastauksista. Verkossa tehdyissä kyselyissä on hyvä miettiä, soveltuuko kysely kohderyhmälle. Esimerkiksi nuoret vastaajat soveltuvat paremmin verkkokyselyihin kuin vanhemmat ihmiset, jotka ovat tottuneet paperikyselyihin. (Valli & Aaltola 2015, 93-94.)

4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusta tehtäessä on tarkoitus saada mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa. Tutkimusten luotettavuutta arvioidaan validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteitä käyttäen. Validiteetti käsite tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tutkitaan oikeita asioita tutkimusongelman kannalta ja reliabiliteetti käsite tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset ovat pysyviä. Validiteetti- ja reliabiliteettikysymysten avulla voidaan parantaa tutkimuksen luotettavuutta. (Valli & Aaltola 2015, 79.)

Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä eli käytännössä sitä, että toistettaessa tutkimus saadaan samat tulokset eikä nämä samat tulokset johdu sattumasta. Validiteetti kertoo sen, mitataanko oikeaa asiaa ja se kertoo mittarin tarkkuudesta. Mittarin voidaan sanoa olevan validi, mikäli se mittaa sitä, mitä sen pitääkin mitata. (Valli & Aaltola 2015, 79-81.)

Kvantitatiivisissa tutkimuksissa reliabiliteetin todentaminen voidaan tehdä yksinkertaisesti toistamalla ja dokumentoimalla tutkimuksen vaiheet. Opinnäytetöissä riittää kuitenkin vain se, että eri vaiheet dokumentoidaan ja ratkaisut on perusteltu. Validiteettipohdintaa voidaan rajoittaa koskemaan sisäistä ja ulkoista validiteettia ja näiden summana saadaan kokonaisvaliditeetti. Tutkimusprosessin systemaattista luotettavuutta erotuksena reliabiliteettista tarkoittaa sisäistä validiteettia ja tutkimustulosten yleistäminen eli miten hyvin tutkimustulokset vastaavat perusjoukkoa tarkoittaa ulkoista validiteettia. (Valli & Aaltola 2015, 83-84.)

Opinnäytetyön luotettavuuden varmistamiseksi käytettiin eri keinoja. Tutkimuksen reliabiliteetin eli luotettavuuden varmistamiseksi kyselylomakkeen kysymykset oli muotoiltu niin, että vastaajilla ei ollut mahdollisuutta ymmärtää kysymyksiä eri tavoin tai väärin. Kysymykset oli muotoiltu mahdollisimman yksinkertaisiksi ja vastaajien oli helppo vastata kysymyksiin. Kyselylomakkeen toimivuutta testattiin kysymysten esikatselellalla eli kyselylomakkeen linkki lähetettiin opinnäytetyön tekijän puhelimeen ja tarkistettiin, että kysely aukeaa ilman ongelmia. Validiteetin varmistamiseksi kysymykset valittiin perustuen teoreettiseen viitekehukseen ja ne käytiin läpi yhdessä tutkittavan yrityksen myymäläpäällikön kanssa. Tällä varmistettiin, että tutkimusmenetelmällä saadaan vastaukset tutkittavaan asiaan. Tutkimuksen teko ja sen vaiheet pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ja johtopäätökset tehtiin tutkimustulosten perusteella.

Tutkimusta tehdessä tulee huomioida eettiseen toimintatapaan liittyviä asioita tutkimuksen aiheenvalinnasta aina tutkimustulosten julkaisuun asti. Aihetta mietittäessä tulee miettiä, kenen ehdoilla ja kenen hyödyksi tutkimus tehdään. Tutkimuksen kohdejoukkoa tulee myös kohdella eettisesti. Tutkijan tulee varmistaa, että tutkittavat osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti, tutkittaville annetaan avoimesti ja riittävästi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja toteutustavasta, tutkimuksesta saatuja tietoja käsitellään

luottamuksellisesti ja niin, ettei tutkittaville aiheudu haittaa sekä tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua. (Leinonen 2018.)

Tutkimusraporttia tehdessä tutkimusprosessi ja tulokset tulee kuvata tarkasti ja rehellisesti. Lähdeviittaukset ja toisten tutkijoiden työhön viitattaessa merkinnät tulee tehdä asianmukaisesti ja omien tulosten ristiriidat ja puutteet tulee raportoida avoimesti. (Leinonen 2018.) Luotettavuuden säilyttämiseksi tutkimuksen tuloksiin ei saa vaikuttaa tutkija itse omilla vakaumuksillaan tai intresseillä (Heikkilä 2014, 28-29).

Tutkimuskohteena oleville henkilöille kerrottiin etukäteen tutkimuksen aihe, tavoite, kyselylomakkeen pituus sekä se, että kyselylomakkeen vastauksia käytetään opinnäytetyöhön. Vastaajille annettiin myös tietoa salassapitoon ja anonyymiteettiin liittyvistä asioista. Kyselylomakkeeseen vastattiin nimettömästi ja vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Opinnäytetyössä on noudatettu eettisiä tutkimuskäytäntöjä merkitsemällä viittaukset ja lähdeviittaukset asianmukaisesti. Tutkimuksen tulokset on analysoitu objektiivisesti ja tutkijan omat intressit tai oletukset eivät ole vaikuttaneet saatuihin tuloksiin.

4.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella Google Forms -palvelussa keväällä 2021. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä kysymykset tuli hyväksyttää Budget Sport Merituulen myymäläpäälliköllä. Kyselylomake lähetettiin sähköisessä muodossa kaikille 27:lle Budget Sport Merituulen työntekijälle.

Kyselylomakkeen tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten Budget Sport Merituulen työntekijät kokevat pandemian vaikuttaneen työhyvinvointiin sekä millaisella tasolla he näkevät työhyvinvoinnin olevan työpaikalla. Sähköisessä palvelussa tehty kyselylomake on kätevä tulosten analysoinnin kannalta ja taulukot säästävät aikaa, sillä palvelu koostaa tulokset automaattisesti. Menetelmänä sähköinen kyselylomake on myös nopea, eikä vastaajilla mene tähän montaa minuuttia. Sähköisen kyselylomakkeen etu on myös se, että se säästää aikaa normaaliin paperiseen kyselylomakkeeseen verrattuna. Kyselylomakkeessa oli 12 kysymystä ja jokaiseen tuli vastata, jotta pääsi etenemään kyselylomakkeessa. Kyselylomakkeessa oli sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen kysymykset ovat liitteenä (ks. Liite 1). Kyselylomakkeen kysymykset valittiin opinnäytetyön teoriaosuuden mukaisesti ja kyselylomakkeen kolmen ensimmäisten kysymyksen tarkoituksena oli saada perustietoa vastaajista eli vastaajien iästä, sukupuolesta ja työskentelyajasta Budget Sport Merituulussa. Loput kyselylomakkeen kysymykset liittyivät työhyvinvointiin.

4.5 Aineiston analyysi

Tutkimusaineisto koostui määrällisestä ja laadullisesta materiaalista. Määrällinen aineisto eli monivalintakysymyksissä analyysimenetelmänä käytettiin Google Forms -ohjelman valmiita diagrammeja ja kaavioita. Kuvioiden ja diagrammojen avulla oli helppo hyödyntää vastaukset jaotteleamalla monivalintakysymyksien prosentteihin eri vastauksen kesken.

Laadullinen aineisto eli avoimet kysymykset analysointiin sisällönanalyysillä.

Sisällönanalyysissä pyritään tuomaan esille tutkimuksessa esiintyvät merkitykset ja halutaan tuoda esille tekstissä esiintyvät erot ja yhtäläisyydet. Sisällönanalyysin tarkoituksena on siis kuvata aineiston keskeisiä asioita sanallisessa muodossa. (Leinonen 2018.) Tutkimuksessa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Teoriaohjaava sisällönanalyysi tarkoittaa sitä, että aineistoanalyysi tehdään aineistolähtöisesti ja lopuksi aineistosta saadut havainnot sidotaan teoriaan (Leinonen 2018). Kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä etsittiin tutkimukselle oleelliset kohdat ja ne merkittiin ylös. Vastaukset ryhmiteltiin ja samaa tarkoittavat kohdat kirjoitettiin ylös alaluokkiin. Lopuksi tuloksista tehtiin johtopäätökset ja aineistosta saadut havainnot sidottiin teoriaan. Näiden lisäksi johtopäätöksiin sisällytettiin kehitysehdotukset työhyvinvoinnin parantamiseksi.

5 Tulokset

Tulokset on esitelty kahdessa osassa. Ensimmäisessä osassa on vastaajien taustatiedot, jotta lukijoille muodostuu kuva vastaajien iästä, sukupuolesta ja työskentelyajasta Budget Sport Meritulessa. Toisessa osassa on itse tutkimuksen tulokset ja työhyvinvointiin liittyvät vastaukset. Vastauksia saatiin yhteensä 20 kappaletta ja näin ollen kyselyn vastausprosentti oli 74 prosenttia.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajista 15 henkilöä oli naisia ja 5 henkilöä miehiä. Prosentuaalisesti naisten osuus vastaajista oli 75 prosenttia ja miesten osuus 25 prosenttia. Vastaajista yli puolet eli 55 prosenttia oli 23-18 vuotiaita, vastaajista 25 prosenttia oli 18-23 vuotiaita ja 20 prosenttia vastaajista oli yli 28 vuotta. Vastaajien työkokemus jakautui kolmeen vaihtoehtoon. 40 prosenttia vastaajista on työskennellyt Budget Sport Meritulessa yli 3 vuotta, 35 prosenttia vastaajista on työskennellyt 1-3 vuotta ja 25 prosenttia on työskennellyt 0-1 vuotta. Taustatietojen vastaukset on esitelty kuvioiden muodossa liitteissä (ks. Liite 2).

5.2 Työhyvinvointi pandemian aikana

Työhyvinvoinnin kokemusta pandemian aikana ja siihen vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin kyselylomakkeessa kysymyksissä 4-12. Kysymyksessä 4 selvitettiin sitä, mitä vastaajat pitävät tärkeinä asioina työhyvinvoinnissa. Vastaajia pyydettiin mainitsemaan kolme asiaa. Vastauksien perusteella tärkeinä asioina työhyvinvoinnissa pidettiin ilmapiiriä, työympäristöä, hyvää esimiestä, avoimuutta, tasa-arvoa, selkeitä ohjeita sekä kiinnostavat työtehtävät. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita kuvailtiin muun muassa seuraavasti;

”Fyysinen, henkinen sekä sosiaalinen työhyvinvointi”

”Toisten huomioon ottaminen, tasa-arvo ja mahdollisuus etenemiseen sekä ammatilliseen kehittymiseen”

”Hyvä kommunikaatio, ongelmiin/puutteisiin puuttuminen varhain ja esimiehen läsnäolo (fyysinen/psykkinen)”

Pandemian vaikutuksia työhyvinvointiin kartoitettiin kysymyksissä 5 ja 6. Kysymyksillä haluttiin selvittää mitkä asiat ovat vaikuttaneet positiivisesti työhyvinvointiin ja mitkä asiat ovat vaikuttaneet negatiivisesti työhyvinvointiin. Vastauksista yksi jouduttiin jättämään pois, sillä vastaus oli jätetty tyhjäksi ja näin ollen vastauksia saatiin siis yhteensä 19 kappaletta. Positiivisia vaikutuksia olivat yleinen hygienian parantuminen, lisääntynyt työmäärä ja vaihtelevat työtehtävät. Arvostus työpaikkaa kohtaan oli myös noussut. Muutama vastaajista oli myös kokenut kotona tapahtuneet muutokset sekä sairauspoissaolojen vähentymisen positiiviseksi vaikutukseksi. Vastaajista kuusi henkilöä ei ollut kokenut positiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Kysymyksestä poimittuja vastauksia;

”Maskit on siisti juttu myymälän sisällä”

” Työmäärä on kasvanut, tämä on tuonut vaihtelua arkeen sekä hieman muokannut työtehtäviä”

”Ei tule mieleen miten”

Negatiivisiksi vaikutuksiksi koettiin maski, ilmapiirin kireys, ahdistus, päänsärky. Omassa arjessa tapahtuneet muutokset, kuten esimerkiksi karanteeni ja rajoitukset vaikuttivat negatiivisesti työhyvinvointiin. Vastaajista kaksi henkilöä ei ollut kokenut negatiivista vaikutusta työhyvinvointiin. Negatiivisia vaikutuksia kuvailtiin muun muassa seuraavasti;

”Työilmapiirissä on ollut enemmän stressiä ja lisännyt työpaikan menettämisen pelkoa varsinkin koronan alkuvaiheilla”

”Salille, leffaan ym. ei voi enää mennä. Tottakai tämä jollain tasolla on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiin, mutta ei merkittävästi”

”Ei muutosta”

Kysymyksessä numero 7 kartoitettiin työolosuhteiden muuttumista pandemian aikana. Vastauksissa kävi ilmi, että työpaikan olosuhteet ovat muuttuneet poikkeustilanteen. Työpaikalla kiinnitettiin enemmän huomiota hygieniaan ja oltiin varovaisempia kuin ennen. Turvavälit ja maskit otettiin käyttöön ja tauoille sai mennä kaksi henkilöä samaan aikaan. Vastauksissa mainittiin myös se, että koulutuksia ja työpaikan yhteisiä tapahtumat peruttiin. Työtilanteiden ennakoiminen on myös muuttunut, sillä työvuorolistat ilmoitetaan poikkeustilanteen aikana lyhyen ajan päähän. Vastaaajista neljä henkilöä oli myös sitä mieltä, että muutoksia työolosuhteissa ei ole juurikaan tapahtunut. Työolosuhteiden muutoksia kuvailtiin seuraavasti;

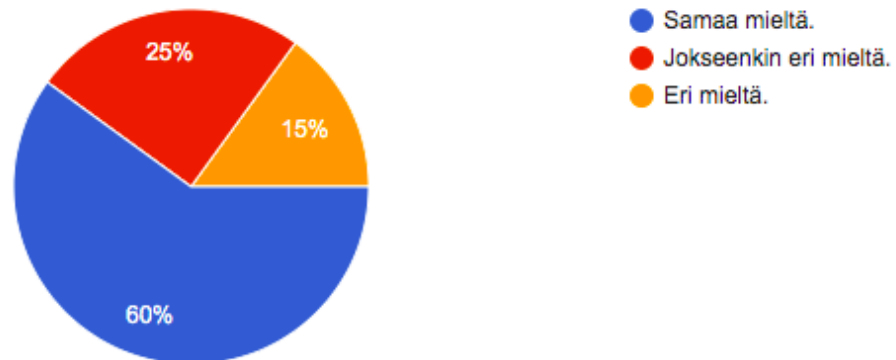
”Kassoille on tullut pleksit mikä on hyvä asia. Myös rajoitettu määrä saa olla tauolla samaan aikaan”

”Työskentelyalueiden siirtäminen turvavälien vuoksi”

”Nykyään ei pysty enää turvavälien takia keskustelemaan niin henkilökohtaisesti asiakkaiden kanssa. Kollegoiden kanssa keskustelu on myös muuttunut täysin, kun ei pysty enää taputtelemaan selkään ym. tönimään leikkisästi”

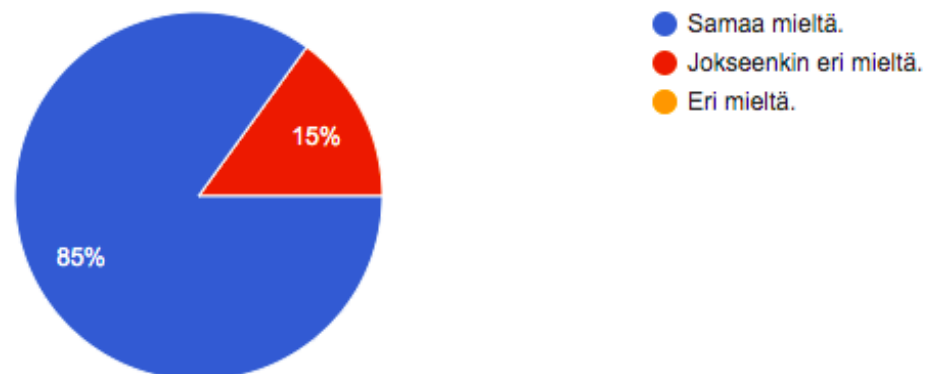
Työolosuhteissa tapahtuvien muutosten vaikutusta työhyvinvointiin kartoitettiin kysymyksessä 8. Suurin osa vastaajista eli 13 henkilöä ei ollut kokenut muutosten vaikuttaneen työhyvinvointiin. Loput 7 henkilöä oli kokenut muutoksien vaikuttaneen työhyvinvointiin. Varovaisuus ja hygieniasta huolehtiminen koettiin positiivisena vaikutuksena, sillä luottamus omaan työyhteisöön kasvoi. Samaan aikaan kuitenkin muutokset koettiin negatiivisena vaikutuksena, sillä ilmapiiri muuttui kireäksi ja negatiivisemmaksi. Maskien käyttö koettiin negatiivisena vaikutuksena, sillä se lisäsi päänsärkyä ja väsymystä.

Poikkeusaikana työoloihin tulleet muutokset voivat syntyä nopeassa ajassa. Tämän takia kyselylomakkeen avulla haluttiin kartoittaa vastaajien mielipidettä siitä, onko viestintä poikkeusajan muutoksista ollut riittävää esimiehen ja työntekijän välillä. Kysymyksessä 9 vastaajia pyydettiin valitsemaan kolmesta vastausvaihtoehdosta parhaiten sopiva. Kuviossa 4 on esitelty vastaajien kokemus viestinnästä työntekijän ja esimiehen välillä poikkeustilanteen aikana. 60 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä siitä, että viestintä poikkeusoloista ja muutoksista on ollut riittävää esimiehen ja työntekijän välillä. 25 prosenttia vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 15 prosenttia vastaajista ei ollut kokenut viestintää riittävänä.



Kuvio 4: Vastaajien kokemus viestinnästä työntekijän ja esimiehen välillä poikkeusaikana.

Kysymyksessä 10 kartoitettiin työntekijöiden kokemusta esimieheltä saadusta tuesta poikkeusolojen aikana. Esimiehen yksi tärkeimmistä tehtävistä on huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista, joten kysymyksellä haluttiin saada tietoa siitä, oliko esimiehen antamalla tuella vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Kuvion perusteella työntekijät olivat kokeneet esimieheltä saaneen tuen riittäväksi ja yksikään työntekijä ei ollut tästä eri mieltä. 85 prosenttia vastaajista koki saaneensa tarpeeksi tukea esimieheltä ja 15 prosenttia vastaajista olisi kaivannut lisää tukea ja oli tuen saannista jokseenkin eri mieltä. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että esimieheltä saanut tuki on ollut riittävää poikkeusajan aikana.



Kuvio 5: Vastaajien kokemus esimiehen tuesta poikkeusaikana.

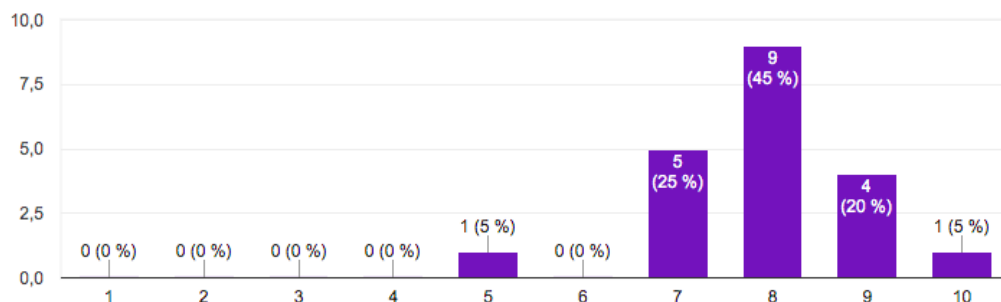
Kysymyksessä 11 kartoitettiin sitä, miten vastaajat parantaisivat työpaikan hyvinvointia. Vastauksissa nousi esille samankaltaisia vastauksia, joita olivat kommunikaation parantaminen, toisien työntekijöiden huomioiminen, toiminnan selkeyttämisellä ja työntekijöiden sitouttaminen työhön. Yksi vastaajista toivoisi parempaa työterveydenhuoltoa ja kaksi muuta vastaajista parantaisi työpaikan hyvinvointia yhteisillä tapahtumilla ja tyky-päivillä. Yksi vastaaja toivoi myös enemmän taukoja, sillä maski hankaloittaa työntekoa poikkeustilanteen aikana. 3 vastaajaa ei osannut antaa vastausta siihen, miten työpaikan hyvinvointia voitaisiin parantaa. Kysymyksestä poimittuja vastauksia;

”Informaation jako ja toiminnan selkeyttäminen”

”Olemalla ystävällinen ja avulias muita kohtaan”

”Enemmän työntekijöiden kiittämistä hyvästä työstä, niin motivaatio pysyy korkeella”

Viimeisessä kysymyksessä 12 kartoitettiin työhyvinvoinnin tilaa työpaikalla tällä hetkellä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan asteikolta 1-10, se kohta, jolla he kokevat työhyvinvoinnin olevan työpaikalla. Tällä kysymyksellä haluttiin tietää työntekijöiden kokonaismielikuva työhyvinvoinnin tilasta työpaikalla. Mitä tyytyväisempi työntekijä oli työhyvinvointiin, sitä korkeamman arvosanan vastaaja antoi. Kuvion 6 perusteella voidaan todeta, että 45 prosenttia vastaajista antoi arvosanaksi 8. Toiseksi suurin osa vastaajista antoi arvosanaksi 7, joita oli 25 prosenttia ja kolmanneksi suurin osa vastaajista antoi vastauksesi arvosanan 9, joita oli 20 prosenttia. Arvosanojen 10 ja 5, vastausprosentti oli 5 prosenttia. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että Budget Sport Merituulen työntekijät ovat tyytyväisiä nykyiseen työhyvinvoinnin tilaan työpaikalla.



Kuvio 6: Vastaajien kokemus työhyvinvoinnin tilasta.

6 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa siitä, onko pandemia vaikuttanut Budget Sport Merituulen henkilöstön työhyvinvointiin sekä tehdä kehittämissuhteita työhyvinvoinnin parantamiseksi pandemian aikana. Tutkimuksessa haluttiin myös saada tietoa siitä, millaisella tasolla työntekijät kokevat työhyvinvoinnin olevan Budget Sport Merituulussa. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointi Budget Sport Merituulussa on hyvällä tasolla, vaikka poikkeustilanne on vaikuttanut työhyvinvointiin puolin ja toisin. Tutkimustulosten perusteella työilmapiirillä, työympäristöllä ja esimiehellä on valtava merkitys työhyvinvointiin.

Lisääntyneen työmäärän ja vaihtelevien työtehtävien koettiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Työmäärän kasvaminen voidaan usein nähdä stressin lisääntymisenä, mikä vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Tutkimuksen kohteena olleet vastaajat olivat kuitenkin kokeneet työmäärän kasvamisen lisänsä arvostusta työpaikkaa kohtaan. Syynä tähän saattaa olla se, että yleisellä tasolla poikkeustilanteen myötä huoli työpaikan säilymisestä on kasvanut ja pelko siitä, että ihmisiä lomautetaan on lisääntynyt. Työmäärän kasvaminen on osaltaan poistanut näitä huolia ja pelkoja. Vaihtelevien työtehtävien myötä työpäivät ovat erilaisia, jolloin työntekijöiden motivaatio ja innostus työtä kohtaan kasvaa. Uusista ja vaihtelevista työtehtävistä oppii uusia asioita ja työntekijät pääsevät kehittämään itseään. Monipuoliset työtehtävät kasvattavat työntekijän motivaatiota ja antavat uusia oppimismahdollisuuksia (Manka 2006, 18).

Työyhteisöllä on merkittävä vaikutus työhyvinvoinnissa. Työyhteisön hyvinvoinnin perustana sanotaan olevan terve ja tasa-arvoinen työyhteisö, jossa ollaan oikeudenmukaisia ja ketään ei syrjitä. Hyvinvoiva työyhteisö lisää motivaatiota, sitoutumista työhön, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallintaa ja työtyytyväisyyden kasvamista. (Suonsivu 2011, 58-59.) Vastaajat olivat kokeneet poikkeustilanteen vaikuttaneen negatiivisesti työyhteisön ilmapiiriin. Ilmapiirin heikkenemiseen olivat vaikuttaneet oman henkisen hyvinvoinnin heikkeneminen, stressi ja ahdistus sekä sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen. Nämä luonnollisesti heijastuvat työpaikalle ja koko työyhteisöön. Poikkeustilanteen aikana henkilökunnan tapahtumia on peruttu, millä koettiin olevan negatiivinen vaikutus, etenkin työyhteisön kannalta. Työpaikan yhteisissä tapahtumissa työntekijät pääsevät tutustumaan työkavereihin työn ulkopuolella ja tapahtumat auttavat jaksamaan töissä. Työpaikalla voitaisiin järjestää poikkeustilanteen aikana virtuaalisia tapahtumia, joihin jokainen työntekijä voisi halutessaan osallistua. Tällöin työntekijät pääsisivät tutustumaan toisiinsa paremmin ja keskustelemaan työn ulkopuolisista asioista. Poikkeustilanteen aikana tämä on koettu päinvastoin. Työyhteisön työhyvinvointia voidaan kehittää työntekijän oman hyvinvoinnin kehittämällä ja omalla elämänhallinnalla. Alan kirjallisuuden mukaan elämänhallinta on tunne, jossa ihminen selviytyy haasteista, joita ihminen itse ja ympäristö

hänelle asettaa (Manka 2006, 16). Kehittäminen tapahtuu fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella osa-alueella (Vesterinen 2006, 86). Poikkeustilanteen aikana olisi tärkeää, että jokainen työntekijä huolehtii omasta hyvinvoinnista myös työn ulkopuolella. Omasta hyvinvoinnista voi huolehtia esimerkiksi riittävällä levolla, terveellisellä ruualla sekä liikunnalla. Työkykytalon mukaan kaiken perustana on työntekijän terveys sekä toimintakyky ja nämä osa-alueet vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin (Kauhanen 2016, 25). Työn ilmapiiriä voitaisiin parantaa myös sillä, että jokaista työntekijää tervehditään ja vältettäisiin oman stressin ja ahdistuksen purkamista toisiin työntekijöihin.

Poikkeustilanteen myötä Työterveyslaitos asetti palvelualueille uusia ohjeita. Turvavälit otettiin käyttöön, käsienpesua ja käsihuuhteen käyttöä lisättiin sekä jokaisen työntekijän tulee käyttää kasvomaskia, ellei se ole terveysriski työntekijälle. (Työterveyslaitos 2021.) Budget Sport Merituulussa otettiin myös nämä toimintatavat käyttöön. Toimintatapojen muutokset vaikuttivat työolosuhteisiin ja vaikutukset olivat sekä positiivisia että negatiivisia. Yleisen hygienian parantumisen koettiin vaikuttavan positiivisesti työolosuhteisiin, minkä vaikutuksena sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Kasvomaskit sen sijaan koettiin vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin, sillä kasvomaskit ovat vaikuttaneet työntekijöiden fyysiseen työhyvinvointiin. Vastauksissa kävi ilmi, että kasvomaskit ovat lisänneet päänsärkyä sekä väsymystä. Turvaväliden myötä työpisteitä siirrettiin kauemmas toisistaan ja tauoilla sai olla vain kaksi henkilöä samaan aikaan. Tutkimustulosten perusteella turvaväliden lisääntymisellä ei ollut juurikaan vaikutusta työhyvinvointiin. Turvaväleillä voi olla vaikutusta sosiaaliseen työhyvinvointiin, sillä alan kirjallisuuden mukaan sosiaalisessa työhyvinvoinnissa on tärkeää, että voidaan keskustella vapaasti ja työkavereita on helppo lähestyä (Virolainen 2012, 25) Tästä voidaan päätellä, että työntekijöiden kanssakäyminen vähenee automaattisesti, kun turvavälit on otettu käyttöön. Poikkeustilanteen aikana työvuorolistat julkaistiin lyhyellä aikavälillä. Tutkimustulosten perusteella tietämättömyys tulevista työvuoroista aiheutti negatiivisia tunteita työntekijöissä. Oman arjen suunnittelu koettiin hankalaksi, kun työvuorot ilmoitetaan lyhyellä aikavälillä. Tätä voitaisiin parantaa sillä, että työvuorot suunnitellaan pidemmälle aikavälille ja työvuorolistat julkaistaisiin aikaisemmin.

Tutkimuksen mukaan esimiehen tuki on ollut riittävää poikkeustilanteen aikana ja alan kirjallisuuden mukaan esimiehen yksi tärkeimmistä tehtävistä onkin huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista (Suonsivu 2011, 164). Vastaajien keskuudessa nousi esille sanat ”hyvä pomo” ja ”esimiehen läsnäolo”, kun pyydettiin mainitsemaan kolme tärkeää asiaa työhyvinvoinnissa. Poikkeustilanteen aikana johtaminen ja esimiehen tuki korostuu yhä enemmän ja tulee näkymään työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Alan kirjallisuudessa sanotaan, että muutostilanteissa esimiehen tulee tarttua ongelmiin, rakentaa luottamusta ja edistää työhyvinvointia valmentavalla johtajuudella (Suonsivu 2011, 165). 15 prosenttia vastaajista ei kuitenkaan kokenut esimiehen ja työntekijän välistä viestintää riittäväksi. Syynä tähän saattaa olla Suomen hallituksen nopeasti asettamat rajoitukset ja päätökset, jotka

vaikuttavat nopeasti tapahtuviin muutoksiin työpaikalla. Nopeat muutokset voivat aiheuttaa stressiä työpaikalla, kun työntekijöillä ei ole tietoa tulevasta. Esimiehen nopealla ja luottamuksellisella viestinnällä työpaikalla syntynyttä stressiä voitaisiin vähentää. Alan kirjallisuudessa kerrotaan, että stressillä voidaan sanoa olevan suuri vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin (Manka 2015, 17). Lisääntyneellä stressillä voi olla vaikutuksia sairauspoissaoloihin ja motivaatioon (Manka 2015, 59). Vastaajat tekevät vuorotyötä, jolloin vapaalla olevilla työntekijöillä voi jäädä uusimmat tiedot työpaikalla tapahtuvista muutoksista väliin. Epävarma tieto tulevasta horjuttaa työntekijöiden elämänhallintaa, kun tietoa tulevasta ei ole. Viestintää voitaisiin parantaa varmistamalla, että viestintä tavoittaa jokaisen työntekijän. Lisäämällä kasvokkain tapahtuvaa viestintää voitaisiin myös varmistua siitä, että viesti tavoittaa työntekijän. Sähköisesti tapahtuvassa viestinnässä on aina riski siitä, että viesti ei tavoita työntekijää riittävän ajoissa. Luottamuksellista viestintää voitaisiin toteuttaa esimiehen ja työntekijän välillä kahdenkeskisillä kehityskeskusteluilla. Kehityskeskustelut voitaisiin järjestää poikkeustilanteen aikana esimerkiksi kävelyillä, jolloin raitis ilma ja liikunta edesauttaisi työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin nostamiseen.

Yhteenvedona koko tutkimuksesta voidaan todeta, että pandemia on vaikuttanut Budget Sport Merituulen työntekijöiden työhyvinvointiin. Pandemiasta huolimatta vastaajat kokivat työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla. Tutkimustuloksien perusteella tehtiin kehitysehdotuksia työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi ja ne on esitetty johtopäätöksissä. Opinnäytetyön tutkimuksessa saavutettiin myös sille asetetut tavoitteet. Työhyvinvointia kartoitettiin Budget Sport Merituulussa ja saatiin tietoa siitä, onko pandemia vaikuttanut työhyvinvointiin. Lisäksi saatiin tietoa siitä, mitä työntekijät pitävät tärkeinä asioina työhyvinvoinnissa sekä tutkimusaineiston perusteella koottiin kehitysehdotuksia työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Pandemian aikana työhyvinvointiin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota ja työhyvinvointia tulee kehittää.

Covid-19 pandemian vaikutuksia on nähtävissä koko Suomessa. Olisi mielenkiintoista nähdä onko pandemian vaikutuksella työhyvinvointiin nähtävissä maantieteellisiä eroavaisuuksia. Tätä voitaisiin tutkia jatkotutkimuksella, jossa voitaisiin tutkia kaikkien Budget Sport myymälöiden työhyvinvointia pandemian aikana. Näin saataisiin tietoa siitä, onko esimerkiksi Uudenmaan myymälöissä pandemia vaikuttanut enemmän työhyvinvointiin, kun muualla Suomessa. Tutkimuksessa annettiin kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Olisi mielenkiintoista nähdä onko nämä kehitysehdotukset otettu käyttöön ja onko kehitysehdotuksista ollut hyötyä. Toisena jatkotutkimuksena voitaisiin muutaman vuoden päästä tehdä työhyvinvointia kartoittava tutkimus Budget Sport Merituulen toimipisteelle.

Lähteet

Painetut

Anttila, P. 2000. Tutkimuksen taito ja tiedon hankinta. Jyväskylä: Akatiimi.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä-Kehittämisohjelman laatiminen. 1. Painos. Viro: Kauppakamari.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Manka, M. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum media.

Manka, M. 2015. Stressikirja. Helsinki: Talentum Media.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2015. Juva: Bookwell.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Sähköiset

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Budget Sport. 2021. Budget Sport - liikuttavan halpa urheilukauppa. Viitattu 15.3.2021. <https://www.budgetsport.fi/asiakaspalvelu/budget-sport-lyhyesti/>

Hamed, S. 2020. Koronavirus mullisti vähittäiskaupan - miten tästä eteenpäin? Salesforce. Viitattu 14.3.2021. <https://www.salesforce.com/fi/blog/2020/koronavirus-mullisti-vahittaiskaupan.html>

Huttunen, J. 2018. Terveysliikuntaa - kunta, terveyttä ja elämänlaatua. Duodecim terveyskirjasto 1/2018. Viitattu 27.4.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00934>

- Ilmarinen. 2021. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Viitattu 14.3.2021.
<https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>
- Kaupan liitto. 2021. Ostaminen muuttui koronan myötä - kriisissä on myös voittajia. Viitattu 13.3.2021. <https://kauppa.fi/uutishuone/2020/06/02/ostaminen-muuttui-koronan-myota-kriisissa-on-myos-voittajia>
- Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Spoken 12/2018. Viitattu 4.5.2021.
<https://spoken.fi/sisallanalyysi/>
- Leinonen, R. 2018. Tutkimuksen eettisyys. Spoken 9/2018. Viitattu 10.5.2021.
<https://spoken.fi/tutkimuksen-eettisyys/>
- Hakala, L., Harju, R., Manka, M. & Nuutinen, S. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiö. Viitattu 12.3.2021.
https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf
- Mäkitalo, S. 2012. Psykkisen työhyvinvoinnin arviointi eräässä metallialan yrityksessä Opinnäytetyö, hoitotyön koulutusohjelma. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi. Viitattu 27.4.2021
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51885/Makitalo_Sini.pdf?se%20quence=1
- Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2021. Palvelualat ja PAM korona-aikana. Viitattu 15.3.2021.
<https://www.pam.fi/wiki/palvelualat-ja-pam-korona-aikana-kevat-ja-kesa-2020.html>
- Rajaton tiedekasvatus 2015. Tutkijan ABC. Viitattu 26.5.2021
<https://rajatontiedekasvatusta.wordpress.com/tutkijan-abc/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö STM. 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 14.3.2021.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- STTK. 2021. On aika investoida työkykyyn. Viitattu 15.3.2021
<https://www.sttk.fi/2020/10/21/on-aika-investoida-tyokykyyn/>
- STTK. 2021. Työkyky. Viitattu 15.3.2021. <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>
- THL. 2021. Koronavirus CODIV-19. Viitattu 11.5.2021. https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19?gclid=CjwKCAjw1uiEBhBzEiwAO9B_Hey0qMOQrOee18mb_kPG-TJOVTEVzsMrPAPAXcfM12Q9cLvK9LYhghoCVKEQAvD_BwE
- Tieteen kuvalehti. 2021. Mikä on pandemian ja epidemian ero? Viitattu 13.1.2021.
<https://tiekku.fi/laaketiede/sairaudet/mika-on-pandemian-ja-epidemian-ero>
- Tykypäivä. 2021. Tyhy-toiminta. Viitattu 24.4.2021. <https://www.tykypaiva.net/tyhy-toiminta/>
- Työterveyslaitos. 2021d. Miten Suomi voi? Viitattu 28.4.2021.
<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>
- Työterveyslaitos. 2021a. Työhyvinvointi. Viitattu 10.2.2021.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. 2021c. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu 12.2.2021.
<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työterveyslaitos. 2021b. Työkykytalo. Viitattu 12.3.2021.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo>

WHO. 2021. What is a pandemic? Viitattu 13.1.2021.
https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/en/

Kuviot	
Kuvio 1: Työkykytalo (Terveyslaitos 2021).	9
Kuvio 2: Työhyvinvoinnin tekijät (Manka & Manka 2016).	11
Kuvio 3: Hyvinvoiva, tuottavan ja voimaantuvan työyhteisön perusainekset (Kehusmaa 2011).	15
Kuvio 4: Vastaajien kokemus viestinnästä työntekijän ja esimiehen välillä poikkeusaikana. .	27
Kuvio 5: Vastaajien kokemus esimiehen tuesta poikkeusaikana.	27
Kuvio 6: Vastaajien kokemus työhyvinvoinnin tilasta.	28

Liitteet

Liite 1: Puolistrukturoitu kyselylomake	37
Liite 2: Vastaajien taustatiedot	39

Liite 1: Puolistrukturoitu kyselylomake

Kyselylomake: Budget Sport Merituuli

Tämä kyselylomake on tarkoitettu Budget Sport Merituulen henkilökunnalle. Kyselyn vastauksia käytetään opinnäytetyössä. Kysely tehdään nimettömästi ja vastaukset eivät tule julkiseksi. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa siitä, miten pandemian poikkeustilanne on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin.

Sukupuoli? *

- Nainen
- Mies
- Muu

⋮

Ikä? *

- 18-23 v.
- 23-28 v.
- 28 v. >

Kuinka kauan olet työskennellyt Budget Sport Merituulella? *

- 0-1 v.
- 1-3 v.
- yli 3 vuotta.

Mitkä asiat koet tärkeiksi työhyvinvoinnissa? Mainitse kolme asiaa. *

Pitkä vastausteksti

Onko poikkeustilanne vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiisi? Jos on, niin miten? *

Pitkä vastausteksti

⋮

Onko poikkeustilanne vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiisi? Jos on, niin miten? *

Pitkä vastausteksti

Liite 2: Vastaajien taustatiedot

