



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Janita Stenroos

Koronaviruspandemian vaikutukset työhyvinvointiin päivittäistavara- kaupassa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tradenomi

Marraskuu 2021

Tekijä Otsikko	Janita Stenroos Koronaviruspandemian vaikutukset työhyvinvointiin päivittäis- tavarakaupassa
Sivumäärä Aika	44 sivua + 2 liitettä Marraskuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, miten koronapandemia vaikutti päivittäis- tavarakaupan työntekijöiden työhyvinvointiin. Työhyvinvointi rajattiin psyykkiseen ja fyysi- seen työhyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin johtamiseen.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin työhyvinvointia sekä yksityiskohtaisemmin psyyk- kistä ja fyysistä työhyvinvointia. Opinnäytetyön tietoperustassa esitettiin myös työhyvinvoin- nin johtamisen teoriaa sekä esimerkiksi varhaisen puuttumisen malli. Työhyvinvoinnin joh- taminen vaikuttaa vahvasti työntekijän työhyvinvoinnilliseen kokemukseen, joten sen vuoksi johtaminen oli oleellinen osa tietoperustaa.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin kyselyn avulla. Kyselyn vastausten vähyyden vuoksi opinnäytetyössä käytettiin myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän aineisto kerättiin tekemällä kolme haastattelua. Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää, miten yksittäiset henkilöt kokivat psyykkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin ja miten he kokivat koronapandemian vaikuttaneen työn stressaavuuteen.</p> <p>Opinnäytetyössä saatujen tulosten sekä tietoperustan perusteella voitiin todeta koronapan- demian vaikuttaneen työhyvinvointiin sekä negatiivisesti että positiivisesti. Negatiivisia vai- kutuksia olivat esimerkiksi henkinen väsyminen sekä tehokkuuden laskeminen. Työhyvin- voinnin johtaminen nousi esille vahvasti positiivisesti vaikuttavana tekijänä.</p>	
Avainsanat	psyykkinen työhyvinvointi, fyysinen työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen

Author Title	Janita Stenroos The Impact of Coronavirus Pandemic on Grocery Store Workers Well-being at Work
Number of Pages Date	44 pages + 2 appendices March 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The purpose of this Bachelor's thesis was to explore how the coronavirus pandemic impacts the grocery store workers' well-being at work. The well-being at work was delimited to focus on physical and mental well-being. With those two focus elements, this thesis also touches on the work well-being management.</p> <p>The theoretical framework of the thesis consists of the theories of physical and mental work well-being and the theories of work well-being management. To make well-being at work possible to the employee, the work well-being management needs to be in order. That is the reason why the management part of work well-being is highly important in this theoretical framework.</p> <p>The thesis was carried out using a quantitative questionnaire aimed at the grocery store workers. The questionnaire contained approximately ten questions about well-being at work and its management. In addition to collecting the questionnaire responses, three interviews were carried out with the grocery store workers. The interviews contained the same questions as the questionnaire, but were discussed more in-depth. The purpose of the interviews was to deepen the questionnaires responses, for example, about the stress at work.</p> <p>The responses to the questionnaire and interviews showed that the today's well-being at work is not the same as it used to be before the coronavirus pandemic. There are some positive impacts and many negative impacts, such as mental tiredness and reduction in efficiency. The work well-being management helps the employees to cope during the pandemic and due to that, the work well-being management was one of the positive impacts of coronavirus pandemic.</p>	
Keywords	mental well-being at work, physical well-being at work, management of well-being at work

Sisälllys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Työn tavoite ja aiheen rajausta	2
1.3	Opinnäytetyön selvitys	3
1.4	Tietoperusta	4
1.5	Opinnäytetyön rakenne	5
2	Työhyvinvointi	6
2.1	Työhyvinvoinnista yleisesti	6
2.2	Työkyky	7
2.3	Psyykinen työhyvinvointi	8
2.4	Fyysinen työhyvinvointi	10
3	Työhyvinvoinnin johtaminen	11
3.1	Työhyvinvoinnin johtaminen yleisesti	11
3.2	Työhyvinvoinnin johtamisen prosessi	12
3.3	Työkyvyn hallinta ja varhaisen puuttumisen malli	14
4	Tutkimusmenetelmät, toteutus ja aineiston käsittely	16
4.1	Tutkimusmenetelmä	16
4.2	Kysely	17
4.3	Haastattelu	19
5	Kyselyn tulokset	19
5.1	Saadut tulokset	19
5.2	Reliabiliteetti ja validiteetti	20
5.3	Taustakysymys	21
5.4	Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät kysymykset	21
5.5	Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät kysymykset	24
5.6	Työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueen kysymykset	26
5.7	Avoin kysymys	29
5.8	Työnimikkeen vaikutus fyysisen työhyvinvoinnin vastauksiin	30
6	Kyselyn vastausten analysointi	32
6.1	Psyykkisen työhyvinvoinnin muutokset	32
6.2	Fyysisen työhyvinvoinnin muutokset	33

6.3	Työhyvinnin johtamisen muutokset	35
7	Haastattelujen vastausten analysointi	35
7.1	Haastattelujen vastauksista yleisesti	35
7.2	Psyykinen työhyvinvointi	36
7.3	Fyysinen työhyvinvointi	37
8	Johtopäätökset	38
8.1	Tavoitteen saavuttaminen opinnäytetyössä	38
8.2	Koronaviruspandemian vaikutukset	39
8.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	40
	Lähteet	42
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Kyselytutkimus	

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Laki velvoittaa työnantajaa edistämään työntekijänsä terveyttä, ja työterveyslaki edellyttää työnantajaa tarjoamaan työterveyspalveluita työntekijälleen. Tämän lisäksi työhyvinvointi on paljon muutakin. Työhyvinvointi on kilpailukeino. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Työhyvinvointi on kilpailukeino, joka tuo positiivisia taloudellisia vaikutuksia onnistuessaan. Se on ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan välittämistä sekä hyvään työnantajamielikuvaan vaikuttamista. (Kauhala 2012, 200.)

Mitä tapahtuu, kun työhyvinvointia ja sen edistämistä horjuttaa työympäristössä suuri ja odottamaton muutos. Koronaviruspandemia iski maailmaan ja Suomeen yllättäen ja useat työntekijät jäivät hallituksen suosituksesta etätöihin kotioloihin ja välttivät ihmiskontakteja, etteivät sairastuisi virukseen. Kaupan alan työntekijät joutuivat jäämään kuitenkin töihin lähikontaktiin kohdaten päivässä satoja, jopa tuhansia ihmisiä. Kaupassa käyminen on kuitenkin lähes jokaisen ihmisen päivittäinen tai vähintään viikoittainen tapa, minkä vuoksi asiakasmäärät eivät laskeneet. Joka päivä edelleen kaupan työntekijät asettavat työtä tekemällä itsensä asemaan, jossa he saattavat saada virustartunnan suuremmalla todennäköisyydellä kuin etätöissä työskentelevät.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, minkälaisia vaikutuksia kaupan alan työhyvinvointiin koronapandemia on tuonut. Miten työntekijät kokevat ympäristön ja johtamisen vaikutukset työhyvinvointiinsa tilanteessa, jossa jokainen on epävarma oman ja toisen terveyden puolesta lähes päivittäin. Päivittäistavarakauppoihin tuli kevään 2020 aikana erilaisia tehostettuja hygieniatoimenpiteitä lisätyöksi henkilökunnalle, kauppoissa kuulutettiin parhaimmillaan viiden minuutin välein ohjeistuksia turvallisesta käyttäytymisestä ja painotettiin oman terveyden erityisen tarkkaa huomiointia.

Tämän lisäksi päivittäisessä kaupan alan työssä jokaisessa päivittäistavarakaupan yksikössä on esimies, jonka tulee johtamisellaan näyttää esimerkkiä työnteon jatkumisesta turvallisesti. Esimiehen tehtävänä on myös luoda työntekijöilleen ympäristö, jossa nämä voivat kokea olonsa turvatuksi. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, mikä merkitys työhyvinvoinnin johtamisella on työntekijöille tämän kaltaisessa erityistilanteessa.

1.2 Työn tavoite ja aiheen raja

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi (Työterveyslaitos 2021c). Jokainen osio on tärkeä työhyvinvoinnin kokonaisuuden kannalta, mutta tässä työssä työhyvinvoinnin käsittely on rajattu kahteen, eniten relevanttiin osa-alueeseen työn aiheen kannalta: psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin.

Työhyvinvointi ei pysy yllä itsestään, ja sen toteuttamiseksi vaaditaan suunnitelmallisia johtamisen toimia. Tämän vuoksi työssä käsitellään myös työhyvinvoinnin johtamisen osa-alue. On tärkeää tiedostaa työhyvinvoinnin tila työyhteisössä ja tavat, joilla sitä voidaan parantaa ja kehittää.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella, miten koronapandemian tuomat uudenlaiset työskentelytavat ja työympäristössä tapahtuvat muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin. Tavoitteeksi asetettiin myös työhyvinvoinnin johtamisen merkitys tilanteessa, jossa työntekijät kokevat olonsa turvattomiksi ja ovat täysin uuden edessä.

Opinnäytetyössä tarkasteltavat kysymykset rajautuivat seuraaviksi:

- Miten tekijät vaikuttavat psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin?
- Mitkä ovat koronaviruspandemian vaikutukset psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin päivittäistavarakaupan työntekijöillä?
- Mikä merkitys työhyvinvoinnin johtamisella on päivittäistavarakaupan työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksessa?

Tämän opinnäytetyön kartoituksen kohteena ovat päivittäistavarakaupan työntekijät, jotka työskentelevät myyjän tehtävissä. Opinnäytetyö on kohdistettu erityisesti myyjän tehtävissä työskenteleviin henkilöihin, jotta saadaan kartoitettua työhyvinvoinnin johtamisen vaikutus työntekijöihin. Myyjän työssä olevat joutuvat myös useimmiten koko työvuoronsa ajan asiakkaiden kanssa lähikontaktiin, kun taas myymälässä työskentelevät esimiehet siirtyvät osaksi työvuoroa toimistotöihin ja näin ollen ovat hieman vähemmän lähikontaktissa asiakkaiden kanssa.

Hypoteesi työn lopputuloksista oman työkokemukseni mukaan on, että koronapandemian tuomat muutokset päivittäistavarakaupan työntekijöiden arkeen ovat työhyvinvoinnin kannalta negatiiviset. Kokemukseni mukaan jatkuvat viiden minuutin välein kuuluvat kuulutukset hygieenisestä käyttäytymisestä ja turvavälien pitämisestä nostivat työntekijöiden stressitasoa. Asiakkaat käyttäytyivät epäsovivasti myyjää kohtaan ollessaan itse peloissaan uudenaikaisesta tilanteesta. Tämän lisäksi päivittäistavarakaupassa työskennellessäni havaitsin osan myyjistä pelkäävän vahvasti oman terveytensä puolesta huomattessaan, että asiakaskunnassa ei osattu noudattaa hygieniasuosituksia. Huomasin myös, että esimieheltä kaivataan kyseisessä tilanteessa selkeitä ohjeita, varmuutta omasta toiminnasta ja ripeää reagointia uusien ohjeistusten jalkauttamiseen käytäntöön saakka.

1.3 Opinnäytetyön selvitys

Tässä opinnäytetyössä tehdään kartoitus hyödyntämällä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusmenetelmän avulla kartoitetaan mahdollisimman suurelta joukolta päivittäistavarakaupan työntekijöiltä heidän kokemuksiaan ja tuntemuksiaan koronapandemian vaikutuksista työhyvinvointiin. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä valikoitui työhön käytettäväksi, koska tavoitteena on saada mahdollisimman realistinen kuva suuren perusjoukon kokemuksista, sillä yksittäisten ihmisten kokemukset saattavat olla hyvinkin ääripäitä toisistaan. Kartoittamalla kokemuksia kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla, saadaan ääripäiden lisäksi tietoon, onko joukossa keskittymää saman kaltaisiin kokemuksiin. (Aikio 1988.)

Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä on tärkeää tuntea teoria aiheesta, jonka jälkeen pystytään muodostamaan tutkimusmenetelmän aineiston keruuseen käytettävää kyselyä. Kartoitukseen käytettävät kysymykset perustuvat teoriaan työhyvinvoinnista sekä esitettyihin hypoteeseihin. Kyselyn toteuttamisen voidaan analysoida, tukevatko saadut tulokset esitettyjä hypoteeseja vai ilmeneekö hypoteeseista poikkeavia lopputuloksia. (Tietoarkisto 2021a.)

Tämän opinnäytetyön kyselytutkimus koostuu yhdestä taustakysymyksestä ja neljästä eri osa-alueesta. Psykkisen työhyvinvoinnin, fyysisen työhyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueissa selvitettiin neljän kysymyksen avulla kokemuksia näiden toteutumisesta koronapandemian aikana päivittäistavarakaupassa. Kyselytutkimuksen vii-

meisenä osiona on avoin kysymys, johon sai kommentoida kokemuksensa mukaan suurimman vaikuttavan tekijän työhyvinvoinnillisesta näkökulmasta pandemian aikana. Viimeiseen, avoimeen kysymykseen ei ollut pakko vastata, vaan sen sai halutessaan myös ohittaa.

Opinnäytetyössä kyselyn tulosten vahvistamiseksi on tehty myös haastatteluja. Haastatteluilta haluttiin tuoda varmuutta, vahvuutta ja keskittyä syvempiin näkökulmiin aiheista, joita kyselyn aineisto oli tuonut tietoon (Juhila a). Haastattelut koostuvat kolmesta kysymyksestä, joissa käsitellään psyykkistä ja fyysistä työhyvinvointia yleisesti ja syvennytään psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueella myös stressaavuuden syihin. Haastattelut toteutettiin kyselyn tapaan päivittäistavarakaupan myyjille, jotta saatiin samalta kohde-ryhmältä lisävastauksia.

1.4 Tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustana käytetään työhyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin johtamisen teoriaa. Koronaviruspandemia sekä päivittäistavarakaupan työn luonne rajasivat työhyvinvoinnin käsiteltävät osa-alueet psyykkiseen sekä fyysiseen työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin johtamisella on kuitenkin niin suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin, että tavoitteiden saavuttamiseksi oli tärkeää nostaa myös työhyvinvoinnin johtaminen osaksi viitekehystä.

Tämän opinnäytetyön tietoperustassa työhyvinvointi ja siihen rinnastettava työkyky käsitellään yleisellä tasolla, mutta fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin paneudutaan yksityiskohtaisemmin niiden ollessa relevanteimmat osuudet työn tavoitteen saavuttamiseksi sekä oikeanlaisen teorian tuntemiseksi.

Työhyvinvointi organisaatiossa koostuu jokaisen yksilön kokemuksesta töiden olosuhteista sekä työn mielekkyydestä. Työnantajalla on lain puitteissa velvoite edistää työntekijöidensä hyvinvointia, kun taas työntekijällä on velvollisuus pitää terveydestään ja turvallisuudestaan huolta. Hyvinvoiva työyhteisö on myös tuottavampi, minkä vuoksi työnantajalla on myös tuloksellinen intressi huolehtia työhyvinvoinnista yrityksessään. (Työterveyslaitos 2021a.)

Psyykinen työhyvinvointi, eli toisin sanoen henkinen työhyvinvointi, pitää sisällään muun muassa paineensietokykyä, stressinhallintaa ja motivaatiota työn tekemiseen.

Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat työympäristössä työyhteisö, esimies ja tunne siitä, miten voi vaikuttaa omaan työhönsä ja kuinka työpanosta arvostetaan. Psyykkisen työhyvinvoinnin edellytykset ovat kuitenkin vahvasti lähtöisin henkilön hyvinvoinnista työn ulkopuolella. Ravinto, lepo sekä palautuminen työstä ja mielekkäiden asioiden tekeminen vapaa-ajalla edesauttaa töissä jaksamista, joka suoraan heijastuu työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin esimerkiksi stressinhallinnan kautta. (Suomen Mielenterveysseura 2006.)

Kun puhutaan fyysisestä työhyvinvoinnista, tarkoitetaan sillä sitä, kuinka kuormittavaa työtä yksilön fyysinen kunto kestää. Esimerkkinä työssä esitetty päivittäistavarakaupan päivittäinen työ edellyttää raskaitakin nostoja, kehon monipuolista käyttöä, suurta määrää askelia työvuoron aikana sekä ripeyttä. Fyysistä hyvinvointia jokainen pystyy pitämään yllä työn ulkopuolella esimerkiksi liikkumalla vähintään liikuntasuosituksen mukaisesti, pysymällä aktiivisena sekä lepäämällä tarvittava määrä työvuorojen välillä. Ravinnolla on myös suuri vaikutus fyysiseen hyvinvointiin, sillä energiatasojen tulisi olla tasaiset ja ravintorikkaalla ravinnolla ylläpidetyt. (Työterveyslaitos 2021c.)

Edellisistä tiivistelmistä voidaan siis päätellä, että työhyvinvoinnin johtamisella on hyvin suuri osuus yksilön työhyvinvoinnissa. Johtamisella täytyy tukea yksilön arvoja ja kiinnostuksen kohteita, jotka heijastuvat työssä suoraan työmotivaatioon ja sen myötä tehokkuuteen. Avoin kommunikaatio ja esimerkiksi kehityskeskustelut edesauttavat esimiestä tunnistamaan työntekijöidensä tarpeet. Fyysisen työhyvinvoinnin tueksi on tärkeää, että työnantaja huolehtii työterveydestä ja esimerkiksi mahdollistaa terveystarkastuksia tai tarjoaa ammattiapua työntekijän henkilökohtaisen fyysisen hyvinvoinnin ylläpitoon. Tämän lisäksi suuri tekijä fyysiselle työhyvinvoinnille on puitteet työympäristössä. Työvälineiden tulee olla kunnossa sekä ympäristön turvallinen työskennellä. (TTK 2010.)

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu kahdeksasta luvusta. Ensimmäinen luku on johdanto, joka johdattelee lukijan työhön. Luvut kaksi ja kolme käsittelevät edellä esiteltyä tietoperustaa työhyvinvoinnista psyykkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä käydään seikkaperäisesti läpi myös työhyvinvoinnin johtamista.

Luku neljä esittelee lukijalle opinnäytetyössä kartoitukseen käytettyjä menetelmiä, sisältäen kuvaukset toteutetusta kyselystä sekä haastatteluista. Luvussa viisi kerrotaan ensin

yleisesti saaduista tuloksista, käsitellään reliabiliteettia ja validiteettia sekä lopuksi käydään yksityiskohtaisesti läpi jokaiseen kyselyyn kysymykseen saatuja vastauksia. Luvussa 5.7 on esitetty suoria lainauksia myös avoimen kysymyksen vastauksista.

Luvut kuusi ja seitsemän analysoivat kyselystä ja haastatteluista saatuja tuloksia heijastaen niitä opinnäytetyössä esitettyyn tietoperustaan. Luvun kuusi analyysit perustuvat luvussa viisi esitettyihin kyselyn vastauksiin ja luku seitsemän keskittyy ainoastaan haastattelujen vastauksiin.

Luvussa kahdeksan tehdään johtopäätöksiä saatujen tulosten sekä esitellyn tietoperustan avulla peilaten niitä työssä asetettuihin tavoitteisiin sekä esitettyyn hypoteesiin. Luvun kahdeksan lopussa kirjoittaja vielä arvioi opinnäytetyöprosessin onnistumista.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnista yleisesti

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttaa työympäristö, esimiestyö, työtavat sekä työyhteisö (Työterveyslaitos 2021a). Työhyvinvointia voi myös ajatella kokonaisuutena, johon niin yksilö kuin organisaatio ovat tyytyväisiä. Työolot ja työtavat ovat mieluisat työntekijälle ja tuottavat sen tuloksen, jota organisaatiossa toivotaan. (Kauhala 2012, 200.)

Tämän lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa jokaisen henkilökohtaiset tekijät, kuten vapaa-aika, perhesuhteet ja muu elämänhallinta. Työhyvinvointia ei saavuteta hetkessä, vaan se vaatii organisaatiolta suunnitelmallista ja pitkäjänteistä hyvinvoinnin edistämisen toimia (Työterveyslaitos 2021a). Parhaimmillaan työhyvinvointi kohentaa työntekijän elämänlaatua, kun yksilö voi hyvin niin henkisesti kuin fyysisesti, työskennellessään tai ollessaan työstä pois (Kauhala 2012, 200).

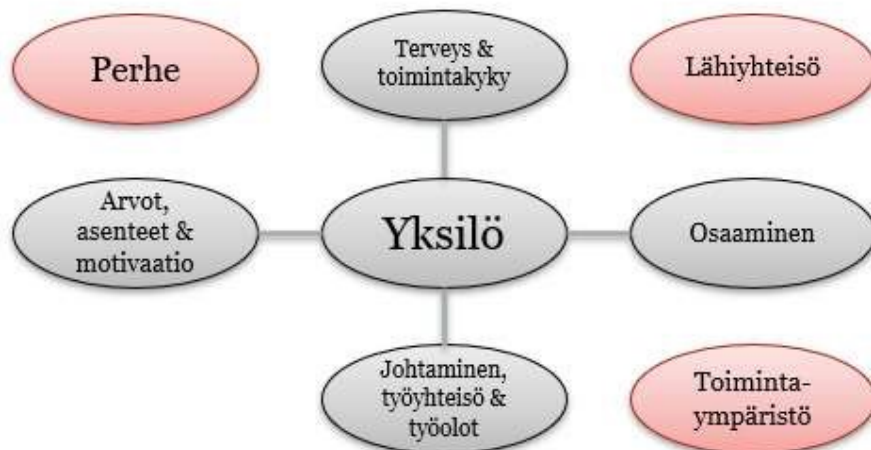
Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät ovat motivoituneempia sekä tehokkaampia kuin pahoinvoivassa työyhteisössä, jolloin voidaan päätellä, että työhyvinvointi on organisaatioille myös menestyksen kannalta tärkeä asia. Tämän lisäksi Suomen laki säättää työnantajalle sekä työntekijälle velvollisuuksia koskien työturvallisuutta, joka on heijastettavissa suoraan työhyvinvointiin. Työturvallisuuslain 2 luvun 8 pykälässä säädetään työnantajan velvoitteesta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä

(Työturvallisuuslaki 2002, 8 §). Velvoitteet eivät kuitenkaan jää ainoastaan työnantajan tasolle, vaan jokainen työntekijä on myös velvollinen huolehtimaan omasta terveydestään ja työkyvystään edesauttaen työympäristön hyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021).

Työhyvinvointi luokitellaan osaksi työkykyä ja työkyky luokitellaan osaksi työhyvinvointia. Termit kulkevat hyvin limittäin ja tarkoittavat osin samoja asioita. Työkykyinen työntekijä on usein hyvinvoiva ja toisaalta työhyvinvointia ei voida saavuttaa ilman työkykyä. Osin työhyvinvointi ja työkyky siis ovat täysin sama asia. (Mannermaa 2018, 271.)

2.2 Työkyky

Työhyvinvointia voi tarkastella myös työkyvyn näkökulmasta. Kuviossa 1 on esitetty Työterveyslaitoksen Työkykytaloa (Työterveyslaitos 2021b.) mukaillen yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät.



Kuvio 1. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät (mukaillen Työterveyslaitos 2021b).

Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät ovat jaoteltu seuraaviin pääasiallisiin tekijöihin: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tämän lisäksi työkykyyn vaikuttavat vahvasti yksilön ympärillä vaikuttavat tekijät: lähiyhteisö, perhe ja toimintaympäristö.

Yksilön terveys ja toimintakyky luovat fyysistä pohjaa työkyvylle. Osaaminen luo tämän fyysisen pohjan päälle kykyä suorittaa työtehtävät, sekä siitä koituvaa hyvinvointia työskentelyyn. Arvot, asenteet ja motivaatio ohjailee yksilön toimintaa työyhteisössä, jolloin ne voivat parhaimmassa tapauksessa edesauttaa työhyvinvointia niin itselleen kuin työyhteisölle. Johtamiseen, työyhteisöön ja työoloihin viitattaessa työnantajan vastuu kasvaa ja tämä vahvistaakin työhyvinvoinnin johtamisen tärkeyttä yksilön suoriutumisessa. (Työterveyslaitos 2021b.)

Tässä työssä on tarkoitus tarkastella fyysisen sekä psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueita. Näihin peilaten työkykyyn vaikuttavista tekijöistä terveys ja toimintakyky ovat selkeästi fyysisen työhyvinvoinnin perusta. Työhyvinvoinnin osa-alueet kuitenkin tukeutuvat vahvasti toisiinsa, ja näin ollen voidaan todeta, että mikä tahansa työkykyyn vaikuttavista tekijöistä olisi puutteellinen, saattaa se vaikuttaa myös suoraan fyysiseen toimintakykyyn.

Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy jokainen kuviossa 1 esitetyistä osioista. Terveys ja toimintakyky ovat suoraan fyysisen työhyvinvoinnin tekijöitä, mutta ilman niitä yksilö ei kykene voimaan henkisestiäkään hyvin. Osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio nostavat psyykkistä hyvinvointia, sillä yksilö pääsee kehittymään ja suoriutumaan työtehtävistä mallikkaasti. Työhyvinvointia voidaan edistää vahvasti osaamisen kehittämisellä sekä ottamalla jokainen työntekijä yksilönä huomioon kyseisen työntekijän arvot ja asenteet sekä motivaation kohteet huomioon ottaen. (Manka & Manka 2016, 55.)

Johtamisella, työyhteisöllä ja työoloilla on suora vaikutus yksilön henkiseen hyvinvointiin. Onnistuneella johtamisella onnistutaan kasvattamaan luottamusta työntekijän ja esimiehen välille, sekä myös työntekijöiden keskinäisiin väleihin. Tämä luonnostaan edistää työyhteisön toimimista ja näin ollen myös työoloja. (Manka & Manka 2016, 170.)

2.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkistä työhyvinvointia voi kuvailla myös henkisenä hyvinvointina ja henkisinä valmiuksina työhön (Mannermaa 2018, 272). Puhuttaessa työhyvinvoinnista, tulee huomioida, että suurena osana työhyvinvointia vaikuttaa jokaisen yksilön henkilökohtainen hyvinvointi, niin työssä kuin työn ulkopuolella. Psykologi Carol Ryff on jaotellut kuusi psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueita, jotka yhdessä muodostavat ihmisen psyykkisen hyvinvoinnin tilan. Nämä osa-alueet koskevat ihmisen itsensä hyväksymistä, olosuhteiden

hallintaa, positiivisia ihmissuhteita, autonomiaa, henkilökohtaista kasvua sekä elämän tarkoitusta. Näitä kuutta aluetta tukemaan psykologi Ryff on nostanut esille vielä tärkeäksi tekijäksi toisilta ihmisiltä saatavan tuen. (Mielen ihmeet 2017.)

Henkinen hyvinvointi on siis suuri kokonaisuus, joka muodostuu jokaisen yksilön omista henkilökohtaisista kokemuksista menneisyydessä, nykytilasta sekä tulevaisuuden tuntemuksista. Jotta yksilö voi voida henkisesti hyvin, hänen on tunnettava turvaa, tarkoitusta tekemilleen asioille sekä mielihyvää tekemistään asioista. Elämä kuitenkin usein tuo ihmisille myös negatiivisia kokemuksia tai vastoinkäymisiä, ja ne mittaavatkin eteen tulleeseen henkilön henkistä hyvinvointia, jotta näistä päästään yli ja voidaan jatkaa mielekästä elämää myös vastoinkäymisten jälkeen. (Hailuoto.)

Psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueista stressi on olennainen tekijä. Stressin tunnistaminen ja syy stressaamiselle voi olla haastavaa tiedostaa. Stressi kuitenkin johtuu usein joko epävarmasta tulevasta, menneisyyden suruista tai nykyisen hetken olosuhteiden epämukavuudesta. Jokainen ihminen kokee stressin eri asioista sekä eri tavalla, koska elämää myös nähdään eri silmin, riippuen omasta elämäntilanteesta ja olosuhteista. (Anand 2018, 57.)

Edellä esitetyissä psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueissa keskitytään vahvasti yksilön henkilökohtaiseen elämään, jossa työ on vain yksi osa kokonaisuutta. Tarkastellessa työntekijän psyykkistä hyvinvointia, aiheet pohjautuvat paljolti edellä lueteltuihin osa-alueisiin mutta keskittyen kuitenkin työelämään. Työntekijän ammatilliset valmiudet ja niiden kehittäminen, kokemus työhön vaikuttamisesta, työpanoksesta saatava arvostus, tavoitteellisuus ja sitoutuneisuus sekä esimerkiksi työssä joustaminen niin työnantajan kuin työntekijänkin puolelta. Näistä asioista koostuu pääasiassa työelämästä katsottuna työntekijän psyykkinen hyvinvointi. (Mannermaa 2018, 273.)

Työllä havitellaan toimeentuloa, mutta se tuo elämään myös rutiineja sekä parhaimmassa tapauksessa onnistumisia ja arvostusta tehdyistä asioista. Nämä heijastuvat suoraan yksilön hyvinvointiin. Työn tekemisellä haetaan myös turvallisuuden tunnetta, jonka myös todettiin edistävän hyvinvointia. Turvallisuutta haetaan taloudellisesti, jotta esimerkiksi uskalletaan tehdä hankintoja, joista on unelmoitu. Toiselle se voi olla perheen perustaminen, toiselle ehkä omakotitalon rakentaminen. Usein työ mahdollistaa haaveiden saavuttamisen taloudellisesti sekä turvata tulevaisuutta varmistaen, ettei yksilö jää puolaan yllättävien tapahtumien edessä. (Suomen Mielen terveysseura 2006.)

Jotta työntekijä voisi työssään henkisesti hyvin, on työmäärän oltava oikein mitoitettua kullekin tekijälle. Yksi työntekijä ei voi tehdä työtä määräänsä enempää, eikä työn mielekkyys voi säilyä, jos tuntuu ettei työtaakasta pysty selviytymään. Tämän lisäksi on jokaisen yksilön erityisen tärkeää tunnistaa omat mielenkiinnon kohteensa, jotta osaa haakeutua työhön, jonka kokee vastaavan omaa arvomaailmaa sekä kiinnostuksen kohteita. Henkistä työhyvinvointia seuraa vahvasti myös kommunikoinnin avoimuus. Työ on mielekästä, kun sen saa tehdä ympäristössä, jossa viihtyy. Tähän vaikuttavat työyhteisö ja esimies. On tärkeää tunnistaa omat voimavaransa ja pystyä puhumaan niistä avoimesti niin työtovereille kuin omalle esimiehelleenkin. (Suomen Mielenterveysseura 2006.)

2.4 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisellä työhyvinvoinnilla viitataan yksilön fyysisiin kykyihin työssä eli siihen, kuinka esimerkiksi raskasta työtä jaksetaan tehdä fyysisten voimavarojen rajoissa. Fyysinen työhyvinvointi määräytyy usein yksilön elintapojen perusteella. Liikunta ja ruokavalio nostetaan usein fyysisen hyvinvoinnin kahdeksi päätekijäksi. Liikunnan harrastaminen nostaa yksilön fyysistä kuntoa, ja fyysisesti hyväkuntoiset ihmiset myös palautuvat nopeammin. (Työterveyslaitos 2021c.)

Palautuminen on tärkeää tehtäessä fyysisesti kuormittavaa työtä säännöllisesti monta päivää viikossa. Työn ei ole tarkoitus uuvuttaa tekijäänsä loppuun, vaan on tärkeää, että työntekijä pystyy palautumaan vapaa-ajallaan työstä ja jaksaa jatkaa taas seuraavassa työvuorossa hyvinvoivana työtään. (Työterveyslaitos 2021c.) Palautumista voi olla mieluisten asioiden teko vapaa-ajalla, esimerkiksi erilaiset harrastukset. Tämän lisäksi kuitenkin ehdoton palautumisen keino on lepääminen ja yksilön tarpeiden mukana riittävä määrä unta. (Mannermaa 2018, 273.)

Palautuminen on vapaa-ajalla mieluisien asioiden teon ja unen lisäksi myös työajalla tapahtuva taukojen pitäminen. Lounas- ja kahvitauot tulisi pyhittää palautumiselle ja keskittyä katkaisemaan työnteko hetkeksi. Mikäli työskentelee istumatyössä, palautumiseksi paras keino olisi lähteä hetkeksi liikkeelle. Kun taas työn ollessa fyysisempää, tauoilla kannattaa suosia jotain vähemmän kuormittavaa tekemistä. Työtä tauotettaessa myös tehokkuus säilyy vahvempana läpi työvuoron ja töistä päästessä saattaa olla huomattavasti pienempi tarve palautumiselle, mikäli työ on oikein rytmitettyä päivän aikana. (Työkyypassi.fi 2021.)

Mikäli palautuminen on vajavaista, kuormitus kasautuu ja altistaa helposti huonommille elintapavalinnoille. Epäterveellistä ruokaa ja päihteitä käyttävä ihminen usein hakee niistä helpotusta kuormittuneelle tilanteelleen lievittääkseen niistä koituvaa huonoa oloa. Kuormitus ja siitä johtuvat elintavat voivat pitkällä tähtäimellä johtaa erilaisiin sairauksiin liittyen sydän- ja verisuonitauteihin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin tai työuupumukseen. (Laitinen 2017.)

Liikunnan ja levon vaikutus fyysiseen hyvinvointiin on suuri. Näitä tekijöitä ja fyysistä hyvinvointia tukee myös ruokavalio, joka vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti fyysisen hyvinvoinnin tasoon. Huonolla ruokavaliolla työntekijä väsyttää ja uuvuttaa itsensä, kun taas parhaimmassa tapauksessa ruokavalio auttaa pitämään työntekijän aktiivisena ja tuottavana koko työpäivän ajan ja sen jälkeen. Ruokavalion tulisi perustua hyviin ja ravitseviin raaka-aineisiin ja energiansaannin tulisi olla tasaista. (Työterveyslaitos 2021c.)

Aamupalan on monesti muistuteltu olevan päivän tärkein ateria ja sitä korostetaan edelleen, myös hyvinvoinnin tueksi. Ravintorikas, proteiinia sisältävä aamupala auttaa käynnistämään työpäivänkin vahvasti ja tehokkaasti. (Lindblad 2017.) Yhteenvetona voidaan siis todeta, että kaikin puolin terveelliset elämäntavat edesauttavat fyysistä hyvinvointia (Mannermaa 2018, 273).

3 Työhyvinvoinnin johtaminen

3.1 Työhyvinvoinnin johtaminen yleisesti

Työhyvinvoinnin johtamiselle lainsäädäntö tuo rajaehdot työsuojelun, työturvallisuuden sekä työntekijöiden terveyden edistämiseksi. Työturvallisuuslaki on laadittu työolosuhteiden parantamiseen sekä muutoin edesauttamaan työntekijän terveyttä esimerkiksi ennalta ehkäisemällä työtapaturmia ja ammattitaupeja. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 §.)

Uusin voimaan astunut työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) on nostanut psyykkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin voimakkaammin esille. Laki säättää, että esimiehen on reagoitava välittömästi työntekijöidensä välisiin konflikteihin sekä erilaisiin väärinkäytöksiin toisiaan kohtaan. Toisin sanoen, kuten laissakin mainitaan, esimiehen on edistettävä työntekijöiden välisiä suhteita. (Kauhala 2012, 197.)

Työturvallisuus ja työntekijän terveyden edistäminen on laissa säädelty työnantajan velvollisuus. Työsopimuslain lisäksi työhyvinvoinnin johtamiseen vaikuttavat kussakin työsopimuksessa sovellettavat työehtosopimukset, jossa säädetään usein esimerkiksi periaatteita sairaspöissaoloista ja niiden aikana tapahtuvista oikeuksista sekä velvollisuuksista (Alahautala & Huhta 2018, 31).

Tavoitteellinen ja pitkäjänteinen työhyvinvoinnin johtaminen tulisi sisällyttää organisaation strategiaan yhdeksi tekijäksi ja siitä tulisi tehdä osa työarkea (Kauhala 2012, 199). Kun otetaan henkilöstö mukaan työhyvinvoinnin johtamisen ja toteuttamisen strategiaan on todennäköisempää, että suunnitelmat toteutuvat jokapäiväisessä arjessa ja työyhteisö on sitoutunut sekä tyytyväinen suunnitelmiin. (Manka & Manka 2016, 81.)

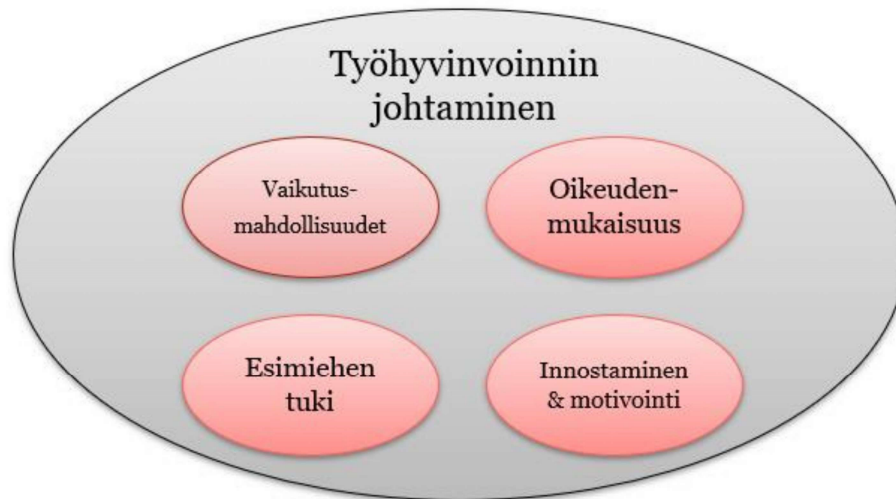
Sanotaan, että organisaatio ei toimi ilman työntekijöitään. Yrityksen kilpailukyvyyn säilyttämiseksi, työntekijöiden tulee voida hyvin työssään. Innostuneet, ammattitaitoiset sekä motivoituneet työntekijät heijastavat oloaan suoraan asiakaspalvelussa sekä työn laadussa. Tämän vuoksi työnantajan on ehdottoman tärkeää panostaa työhyvinvointiin ja suhtautua siihen kehitettävänä voimavarana eikä kuormittavana lisätaakkana. (Suomen Mielenterveysseura 2006.)

3.2 Työhyvinvoinnin johtamisen prosessi

Työhyvinvointi vaatii johtamista. Suunnitelmallinen, ennakoiva, nykytilannetta arvioiva ja käytännön tasolle jalkautettu työhyvinvoinnin johtaminen ei tule esimiehiltä itsestään. Tämä vaatii resursseja yritykseltä, mutta työhyvinvoinnin edistämiseen käytetyt kulut väitetään tulevan jopa kuusinkertaisena takaisin niiden onnistuessa. (Andersson & Ristolainen & Rouhelo 2021.)

Esimies ei johda työhyvinvointia yksin. Muita osapuolia työhyvinvoinnin edistämisen toimiin ovat esimerkiksi työsuojeluvaltuutetut ja työterveyshuoltolain mukainen työnantajan järjestämä työterveyshuolto. Nämä osapuolet auttavat myös esimiestä ja ylipäättään työnantajaa ryhtymään jo ennaltaehkäiseviin keinoihin, jottei edellisessä luvussa mainittuja konflikteja, väärinkäytöksiä tai muita esimerkiksi psyykkisiä terveydellisiä ongelmia ilmenisi. (Kauhala 2012, 198.)

Kuvio 2 kuvaa työhyvinvoinnin johtamisen prosessikaaviona mukaillen sosiaali- ja terveysalan työpaikoille suunnitellun sivuston työhyvinvoinnin johtamisen kaaviota (Andersson ym. 2021). Työhyvinvointi on hyvin geneerinen osa-alue, joka soveltuu jokaiseen työpaikkaan hyvin samankaltaisella prosessilla. Näin ollen tämä soveltuu myös työn kohteena olevaan päivittäistavarakaupan työhyvinvoinnin johtamiseen.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin johtamisen prosessi (Andersson ym. 2021).

Kuvion 2 muodostamiseen on käytetty pohjana tutkimustietoa erilaisista suomalaisista ja kansainvälisistä tieteellisistä tutkimuksista. Työhyvinvoinnin johtamisen avainasioita tutkimusten pohjalta ovat vaikutusmahdollisuudet, oikeudenmukaisuus, esimiehen tuki sekä innostaminen ja motivointi. (Andersson ym. 2021.)

Vaikutusmahdollisuuksilla viitataan vahvasti esimerkiksi työoloihin vaikuttamiseen. Esimerkiksi päivittäistavarakaupan työn laatu on sellainen, joka ei mahdollista etätyöskentelyä tai liukuvaa työaika. Näin ollen se, mitä työnantaja voi tarjota työntekijälleen on vaikuttaminen työvuoroihin. Erilaiset tavat työvuorotoiveiden esittämiseen, vuosilomien järjestymiseen ja muutoin työntekijän henkilökohtaisten menojen sovittaminen työhön lisää viihtyvyyttä. Kaikki nämä kuitenkin vaativat avointa kommunikaatiota ja työnantajan asettamia käytäntöjä. (Paloheimo-Koskipää 2015.)

Työhyvinvointia johdettaessa oikeudenmukaisuus ei ole yksinomaan mielipidekysymys. Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun sekä syrjäntäkieltoon. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 2 §)

Tasapuolinen kohtelu eli työntekijän näkökulmasta oikeudenmukaisuus lisää myös työntekijöiden hyvinvointia. Perustellut toimintatavat, jotka toistuvat jokaisen työntekijän kohdalla samalla tavalla luovat luottamuksen ilmapiiriä esimiestyötä kohtaan. Jos esimiehen toiminta ei ole johdonmukaista, se horjuttaa työntekijöiden uskoa esimiehen oikeudenmukaisuuteen jokaista kohtaan. (Andersson ym. 2021.)

Esimiehen tuki sisältää sekä fyysisen että henkisen tuen tarjoamisen. Päivittäistavara-kauppaan heijastaessa tämä tarkoittaa konkreettisen esimerkin näyttämistä esimerkiksi työtehtävien suorittamisessa sekä henkisen tuen tarjoamista kuuntelemalla ja läsnä olemalla. Moni työhyvinvoinnin johtamisen tekijöistä pohjautuu luottamuksen ilmapiiriin ja näin on myöskin tässä osa-alueessa. On tärkeää, että työntekijä tulevat kuulluksi ja heidät otetaan tosissaan. Tätä esimies pystyy edesauttamaan aidosti kuuntelemalla ja antamalla aikaa työntekijöilleen. (Andersson & Ristolainen ym. 2021.)

Se, että työnantaja innostaa ja motivoi työntekijää, lisää työntekijän psyykkistä hyvinvointia. Innostamisella ja motivoinnilla tarkoitetaan työntekijöiden voimavarat ja tarpeet huomioon ottaen itsensä kehittämiseen ja hyvän työsuorituksen saavuttamiseen kannustamista. Aito kiinnostus työntekijöitä kohtaan ja heidän voimavarojensa tunnistaminen on ehdottomasti tärkeimmät innostavan johtamisen työkalut. Innostava esimies haluaa työntekijänsä onnistuvan työsuorituksestaan mahdollisimman hyvin, jolloin tulos tuo hyötyä myös työnantajan puolelle. (Hakanen & Koskensalmi & Pahkin & Seppälä 2015.)

3.3 Työkyvyn hallinta ja varhaisen puuttumisen malli

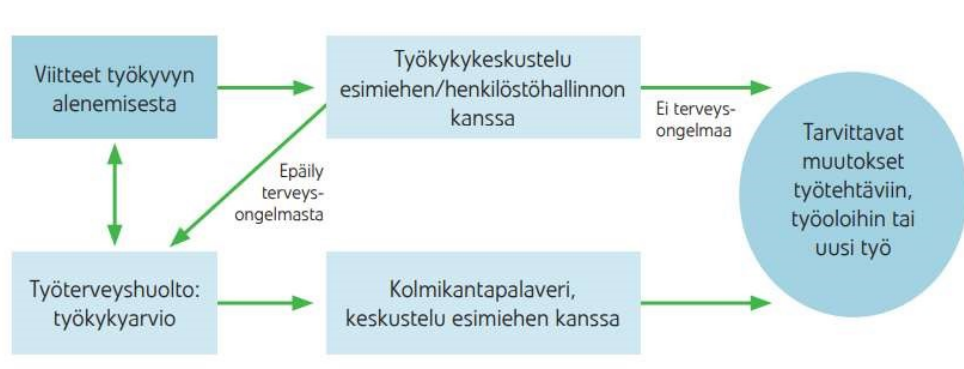
Edistääkseen työntekijöidensä työkykyä, tulisi työnantajan laatia työterveyshuollon sekä työsuojeluorganisaation avulla käyttöönsä työkyvyn hallinnan malli. Malli toimii ohje-
nuorana ja apuna sairaspöissaolokäytäntöihin, pöissaoloista töihin palaamisen käytäntöihin sekä varhaisen tuen malliin ja näistä raportointiin. (Pihlajalinna 2021.)

Työkyvyn hallinnan mallin tulisi olla kirjallinen selvitys siitä, miten työpaikalla edistetään työntekijöiden hyvinvointia edellä luetelluissa osa-alueissa. Malli on laadittava lakien mukaiseksi, ja siinä on otettava huomioon eettisyys mallin jokaisessa vaiheessa. (TTK 2015.)

Tutkimusten mukaan yleisimmät suomalaisten sairauspoissaolojen syyt ovat pitkällä aikavälillä olleet aina tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Vuodesta 2016 mielenterveysyyt ovat kuitenkin lähteneet huomattavaan nousuun samalla tuki- ja liikuntaelinsairauksien syiden laskiessa. Mielenterveysyyistä masennus- ja ahdistuneisuushäiriöt ovat suurimpia perusteita sairauspoissaoloille. (Kela 2021.)

Työkyvyn hallinnan mallissa mainittu varhainen tuki pitää sisällään kaikki suunnitellut toimenpiteet, joilla pyritään parantamaan työntekijän työkykyä sekä työhyvinvointia. Varhaisen tuen tunnistamiseksi työnantajan tulisi seurata sairauspoissaoloja järjestelmällisesti. Tämän seurannan avulla pystytään tunnistamaan, mikäli sama työntekijä on usein samoista syistä esimerkiksi poissa töistä ja näin ollen ottamaan asia puheeksi, voisiko esimerkiksi työterveyshuolto edesauttaa kyseisen ongelman ratkaisemiseksi. Sairauspoissaolot ovat vahvasti tietosuojaan alla olevaa tietoa, joten työnantajan ja työntekijän välillä tulisi olla avoin mutta luottamuksellinen, keskustelevalta ilmapiiri. (TTK 2015.)

Kelan julkaisemassa tutkimuksessa sairauspoissaolojen syistä mielenterveysyyt ovat nousseet viime vuosina runsaasti. Mielenterveydellisiä syitä on vaikeampi nähdä ulospäin ja toisaalta, myös mahdollisesti vaikeampi myöntää työnantajalle. Tämän vuoksi hyvä esimiestyö ja kommunikointi ovat suuressa roolissa, jotta nämäkin asiat olisi mahdollista tuoda esille hyvissä ajoin, ennen sairauspoissaolojen syntymistä. (TTK 2015.)



Kuvio 3. Varhaisen tuen malliin liittyvä prosessikaavio (TTK 2015).

Varhaisen tuen malliin liittyvä prosessikaavio (kuvio 3) kuvaa hyvin, kuinka varhaisen tuen malliin liittyy työnantaja sekä työterveyshuolto vahvassa yhteistyössä. Työterveyshuollon sekä työnantajan vastuisiin kuuluu työkyvyn hallinta ja niin ollen sen tarkkailu. Työntekijän työkyvyn aleneminen saattaa ilmetä työpaikalla esimerkiksi käydyissä keskusteluissa tai esimerkiksi työntekijän hakeutuessa työterveyshuollon palveluihin. (TTK 2015.)

Mikäli huomataan työkyvyn alenemista, on syytä ryhtyä varhaisen tuen malliin. Työntekijän tulisi keskustella esimiehen tai henkilöstöhallinnon kanssa työkyvystään ja mikäli siinä esiintyisi terveysongelmista epäily, täytyy konsultoida työterveyshuoltoa. Mikäli työkyvykeskustelussa päädytään siihen, että työkyvyn aleneminen johtuu muista, kuin terveysyistä, muutos on syytä tehdä työtehtäviin, työoloihin liittyen tai pahimmassa tapauksessa vaihtaa työtä. (TTK 2015.)

Mikäli työkyvyn alenemiseen liittyy jokin terveysongelma, työterveyshuolto tekee oman selvityksensä työntekijän työkyvyn alenemisesta ja toimii sen mukaan. Tästä seuraa kuitenkin kolmikantapalaveri, jossa esimies, työterveyshuolto sekä työntekijä keskustelevat ratkaisuksista, joilla pystytään kohentamaan työkykyä. Tässä päädytään samaan lopputulokseen, jossa muutos tehdään työtehtäviin tai työoloihin liittyen tai jopa työn vaihtaminen. (TTK 2015.)

4 Tutkimusmenetelmät, toteutus ja aineiston käsittely

4.1 Tutkimusmenetelmä

Aineiston keräämiseen opinnäytetyössä käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällisen tutkimusmenetelmän tulokset antavat osviittaa mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista sekä eroista. Tutkimusmenetelmässä tietoa käsitellään numeerisesti, jonka vuoksi menetelmä toteutetaan usein kyselylomakkeen muodossa. Näin ollen saadaan suuresta määrästä vastauksia SPSS-ohjelman avulla muokattua saatu tieto tunnusluvuiksi. Suuri perusjoukko eli vastaajien määrä on olennaista määrälliselle tutkimusmenetelmälle. Mitä suurempi joukko vastaa tutkimuksessa esitettyihin kysymyksiin, sitä luotettavammin saadaan joukon keskimääräinen mielipide tai kokemus havaittua tuloksissa. (Vilka 2017.)

Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän prosessissa on tärkeää tuntea teoria, jota vasten kyselylomaketta lähdetään muodostamaan. Kyselylomakkeesta saadakseen mahdollisimman hyvin tavoitteita vastaavan, on tiedettävä minkälaisesta viitekehuksesta kyselylomaketta alkaa muodostamaan. Tämän lisäksi on otettava huomioon perusjoukko, jolle kyselyä tehdään ja varmistaa, että lomakkeessa käytetyt termit ovat vastaajille tuttuja. Varmistuakseen siitä, että kysymykset ovat oikealla tavalla ymmärrettävissä, on kyselylomaketta testattava ennen sen lähettämistä eteenpäin. (Vilkkä 2021.)

Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän tueksi opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä toteutettua haastattelua. Haastatteluilla haluttiin vahvistaa kyselyssä esiin tulleita tekijöitä, sekä tarkastella vielä lähemmin minkälaiset tekijät ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin.

Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle ominaisia piirteitä ovat esimerkiksi epäily itsestään selvästi tiedettyä kohtaan (Juhila a). Tässä opinnäytetyössä voidaan päätellä koronapandemian tuomien tekijöiden vaikuttavan esimerkiksi työn stressaavuuteen tiettyjen hypoteesien avulla, mutta haastatteluilla olikin tarkoitus selvittää, minkä työntekijät itse kokevat vaikuttaneen stressaavuuteen. Samoin laadulliselle tutkimusmenetelmälle ominainen piirre on sitoutua lähelle menevään tarkasteluun, kun halutaan ymmärtää työntekijöitä ja heidän kokemuksiaan tarkemmin (Juhila a).

4.2 Kysely

Opinnäytetyössä kartoitettiin tuloksia määrällistä tutkimusmenetelmää hyödyntäen toteuttamalla puolistrukturoitu kysely. Puolistrukturoidulla kyselytutkimuksella tarkoitetaan kyselylomaketta, jossa suurin osa kysymyksistä on suljettuja ja osa avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä luodaan joustavuutta vastaajalle esittää mielipiteitään ja kokemuksiaan sekä enemmän materiaalia tutkimuksen tekijälle muodostaa johtopäätöksiä vastauksista. (Tietoarkisto 2021a.)

Kyselytutkimuksen kysymykset pohjautuivat johdannossa esitettyihin tutkimuskysymyksiin:

- Miten tekijät vaikuttavat psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin?

- Mitkä ovat koronaviruspandemian vaikutukset psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin päivittäistavarakaupan työntekijöillä?
- Mikä merkitys työhyvinvoinnin johtamisella on päivittäistavarakaupan työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksessa?

Kysely sisälsi yhden taustakysymyksen, jotta saatiin tietoon, kuinka suuri osa vastaajista, oli myyjiä, joille kysely oli kohdistettu, sillä kysely jaettiin kanavassa, josta myös muilla nimikkeillä toimivat saattoivat päästä vastaamaan kyselyyn.

Tämän jälkeen seurasi neljä eri osa-aluetta: psyykkinen työhyvinvointi, fyysinen työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen sekä avoin kysymys. Jokainen kolmesta ensimmäisestä osa-alueesta sisälsi neljä eri kysymystä, joihin vastattiin likert-asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 4 (täysin samaa mieltä). Avoin kysymys oli viimeisenä, mutta kyselyyn pystyi vastaamaan jättämällä avoimen kysymyksen myös tyhjäksi.

Opinnäytetyön kyselytutkimus toimitettiin internet-linkkinä sosiaalista viestintäkanavaa käyttäen suurelle joukalle päivittäistavarakaupan työntekijöitä. Kyseinen viestintäkanava valikoitui kyselyn jakelukanavaksi, koska sillä pystyttiin tavoittamaan mahdollisimman suuri joukko päivittäistavarakaupan työntekijöitä. Kysely kohdistettiin päivittäistavarakaupassa toimiville myyjille, jotta työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvät vastaukset olisivat henkilöiltä, jotka eivät itse toimi esimiesasemassa.

Kyselyn vastaanottanut joukko oli noin 1 800 henkilöä, joista noin 200 on muita kuin myyjän tehtävissä toimivia työntekijöitä. Tämä tarkoittaa, että kyselytutkimuksen perusjoukko on noin 1 600 henkilöä.

Ennen kyselyn lähettämistä kyselylomaketta testattiin ulkopuolisilla henkilöillä, jotta varmistettiin termien selkeydestä ja kyselylomakkeen toimivuudesta. Osa termeistä tai väitteiden tarkoituksista oli avattu myös kyselylomakkeessa. Kyselyn lähettämisessä käytettiin saatekirjettä (Liite 1), jossa avattiin kyselyn tarkoitusta ja innostettiin vastaamaan kyselyyn. Itse kyselyssä (Liite 2) kerrottiin tarkemmin termeistä ja kyselyn rakenteesta vastaajalle.

Kyselyn lähetysajankohta oli 12. elokuuta 2021. Ajankohta pyrittiin valitsemaan suurimpien kesälomakuukausien jälkeen, jotta vastauksia saataisiin mahdollisimman laajasti.

Kyselyn oltua viikon vastattavissa, laitettiin julkaisuun muistutuskommentti vastaamisesta, jotta se nousisi viestintäkanavan etusivulla mahdollisimman monelle näkyviin, jotka eivät olleet vielä vastanneet kysymykseen. Ensimmäisen julkaisun jälkeen vastauksia saatiin 36 kappaletta ja muistutusviestin jälkeen saatiin neljä vastausta lisää.

4.3 Haastattelu

Tässä opinnäytetyössä tulosten kartoittamiseen käytettiin kyselyn lisäksi myös haastattelua laadullisena tutkimusmenetelmänä. Haastattelun tarkoituksena oli selvittää kyselyssä esiintyneiden vastausten syitä ja syventää kyselyssä jo saatuja tuloksia. Haastattelussa kysyttiin laadulliselle tutkimusmenetelmälle ominaisia avoimia kysymyksiä, johdattelematta vastaajaa tiettyyn lopputulokseen. Laadullinen tutkimusmenetelmä toteutetaan myös pohjautuen erilaisiin aineistoihin tai niiden analyyseihin. (Juhila b.) Tässä opinnäytetyössä pohjana käytettiin kyselyä ja siitä saatujen vastausten tuloksia ja analyyseja.

Haastattelu kohdistettiin kyselyn tapaan päivittäistavarakaupassa myyjän tehtävissä työskenteleville henkilöille. Haastatteluita toteutettiin yhteensä kolme, joista yksi henkilö toimi tuoteryhmävastaavan nimikkeellä ja kaksi myyjänä. Jokainen kolmesta haastateltavasta on työskennellyt päivittäistavarakaupassa useampia vuosia ennen koronapandemiaa sekä nyt koko koronapandemian ajan.

Kyselyssä saatujen tulosten perusteella haastattelussa nostettiin esille yleisesti kokemus psyykkisen ja fyysisen työhyvinvoinnillisiin vaikutuksiin koronapandemian aikana, sekä tarkennettiin vielä psyykkisen työhyvinvoinnin osalta työn stressaavuuden muutosta pandemian aikana. Työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueen vastaukset olivat selkeämpiä kyselyn jäljiltä, joten sen vuoksi kyseistä osa-aluetta ei käsitelty enää haastatteluvaiheessa.

5 Kyselyn tulokset

5.1 Saadut tulokset

Opinnäytetyössä käytetty kysely kohdistettiin päivittäistavarakaupan työntekijöille. Vastaajiksi haluttiin myyjiä sekä tuoteryhmävastaavia, sillä kysely sisälsi myös työhyvinvoinnin johtamiseen liittyviä kysymyksiä. Koettiin, että market- tai apulaismarketpäälliköiden

vastaukset työhyvinvoinnin johtamiseen liittyviin kysymyksiin saattaisivat häiritä vastausten reliabiliteettia.

Kysely lähetettiin kokonaisuudessaan noin 1 800 henkilölle, jotka työskentelevät päivittäistavarakaupassa. 1 800 henkilöstä arviolta noin 1 600 henkilöä työskentelee muissa kuin market- tai apulaismarketpäällikön tehtävissä. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 40 kappaletta, joka on vain reilu kaksi prosenttia koko perusjoukosta. Kyselyn vastausten yhteismäärä jäi hyvin pieneksi, ottaen huomioon koko perusjoukon määrän.

Kyselytutkimuksen tulokset on muokattu helpommin tulkittavaan muotoon Excel- sekä SPSS-ohjelman avulla. Kuviot 4 – 16 ovat jokainen yksittäisestä kysymyksestä saatuja vastauksia, jonka jälkeen on esitetty viisi avoimen kysymyksen vastausta suorana lainauksena. Lopuksi on esitetty ristiintaulukoimalla muutamasta väitteestä työnimikkeen vaikutus vastauksiin.

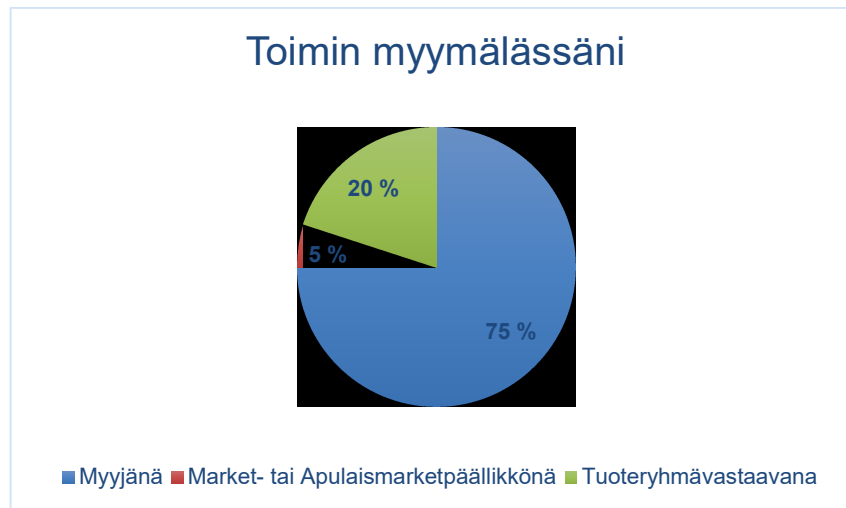
5.2 Reliabiliteetti ja validiteetti

Kun opinnäytetyössä tehdään kartoitusta kyselyn avulla, on tärkeää ottaa huomioon kyselyn tulosten reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan kyselyn toimintavarmuutta ja tulosten johdonmukaisuutta. Mikäli kyselyä pystyttäisiin toistamaan, eikä vastausten toistoon vaikuttaisi virheet tai olosuhteet, kysely olisi täysin reliabeeli. Reliabiliteetin kuvatessa kyselyn toimintavarmuutta, validiteetti viittaa kyselyn tulosten luotettavuuteen. Validiteettia pohditaan myös kyselyn sisällöllisesti, onko kysytty oikeita asioita ja miten ne tukevat haluttua lopputulosta. (Tietoarkisto 2021b.)

Kyselyn vastausten määrän jäädessä vähäiseksi (reilu 2 %) voidaan todeta reliabiliteetti lähes olemattomaksi. Kyselyn vastaukset saattaisivat kyselyä toistettaessa muuttua radikaalisti, sillä kyseisestä kohderyhmästä 97 prosentilla saattaisi olla vahvasti lopputulokseen vaikuttavia mielipiteitä ja kokemuksia. Sisällöllisesti kysymysten validiteetti oli suhteellisen hyvä. Avoimissa vastauksissa ja myöhemmin esitettävissä haastattelujen vastauksissa käy kuitenkin ilmi tekijöitä, jotka eivät tulleet kyselyssä esiin. Näin ollen sisällöllinen validiteetti hieman kärsi.

5.3 Taustakysymys

Kyselyssä kysyttiin yksi taustakysymys, jolla kartoitettiin työntekijän nimike. Vaihtoehtoja olivat myyjä, market- tai apulaismarketpäällikkö sekä tuoteryhmävastaava. Tämä kysely oli tarkoitettu myyjille tai tuoteryhmävastaaville, jotta saataisiin mahdollisimman realistinen kuva työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueen kysymyksistä.



Kuvio 4. Vastaajien työtehtävä.

Suurin osa, eli 30 vastaajaa (75 %) toimi myyjän tehtävissä, kahdeksan henkilöä (20 %) toimi tuoteryhmävastaavana ja kaksi vastaajista (5 %) toimi market- tai apulaismarketpäällikön tehtävissä. Näin ollen market- tai apulaismarketpäällikköjä, joille kysely ei ollut tarkoitettu, on vastannut kaksi kappaletta.

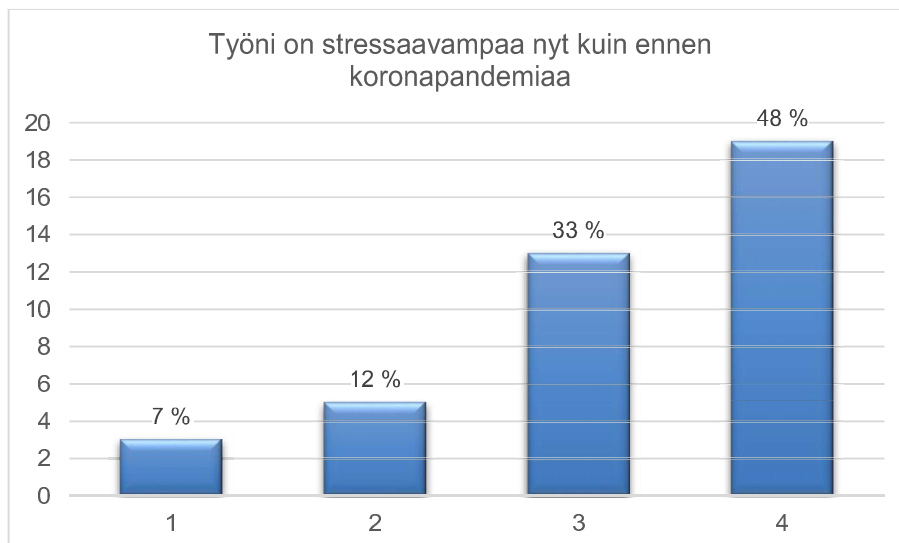
5.4 Psykkiseen työhyvinvointiin liittyvät kysymykset

Toisessa osiossa käsiteltiin psykkiseen työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Kysymyksiin oli pakko vastata, joten vastausprosentti oli kokonaismäärästä sata prosenttia. Ensimmäinen psykkisen työhyvinvoinnin osa-alueeseen liittyvä väite oli ”koronapandemian vuoksi asiakkaiden päivittäinen kohtaaminen aiheuttaa ahdistuksen tunnetta”.



Kuvio 5. Vastaajien kanta ahdistuksen tunteeseen asiakkaiden päivittäisestä kohtaamisesta.

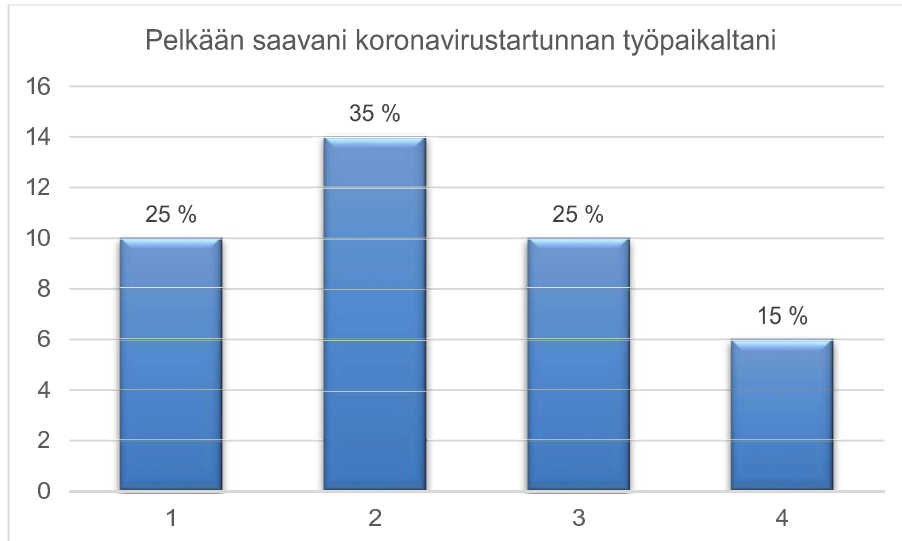
Kuten kuviosta 5 voi nähdä, vastaukset jakoutuivat kaikkien neljän vaihtoehdon kesken. Hieman alle puolet (42 %) vastaajista oli sitä mieltä, että asiakkaiden päivittäinen kohtaaminen aiheuttaa ahdistuksen tunnetta. Kun taas toinen puoli (58 %) vastaajista oli sitä mieltä, että asiakkaiden päivittäinen kohtaaminen taas ei aiheuta ahdistuksen tunnetta.



Kuvio 6. Vastaajien kanta työn stressaavuuteen nyt verrattuna ennen koronapandemiaa.

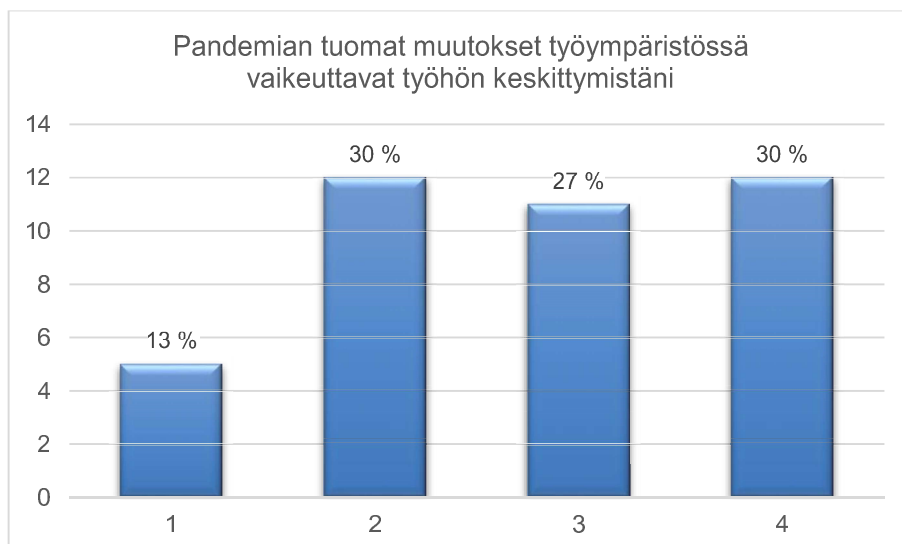
Toinen psyykkisen työhyvinvoinnin väite oli ”työni on stressaavampaa nyt kuin ennen koronapandemiaa”. Kuviossa 6 esitetään vastaukset väitteeseen ja siitä voidaan huomata vastausten painottuvan enemmän samaa mieltä väitteen kanssa oleviin. Jopa 81

% vastaajista kokee työnsä stressaavammaksi nyt kuin ennen koronapandemiaa. Vain noin viidesosa vastaajista kokee, ettei koronapandemia ole vaikuttanut työn stressaavuuteen.



Kuvio 7. Vastaajien kanta pelkoon saada koronavirustartunta työpaikalta.

Kolmas psyykkisen työhyvinvoinnin väitteistä oli ”pelkään saavani koronavirustartunnan työpaikaltani”. Kuvion 7 mukaisesti vastaajien kokemukset jakautuivat tasaisemmin, mutta kuitenkin hieman enemmän väitettä vastaan. 60 prosenttia vastaajista ei koe pelkäävänsä koronavirustartunnan saamista työpaikaltaan, kun taas loput 40 prosenttia kokee, että tartunnan saaminen työpaikalta pelottaa.

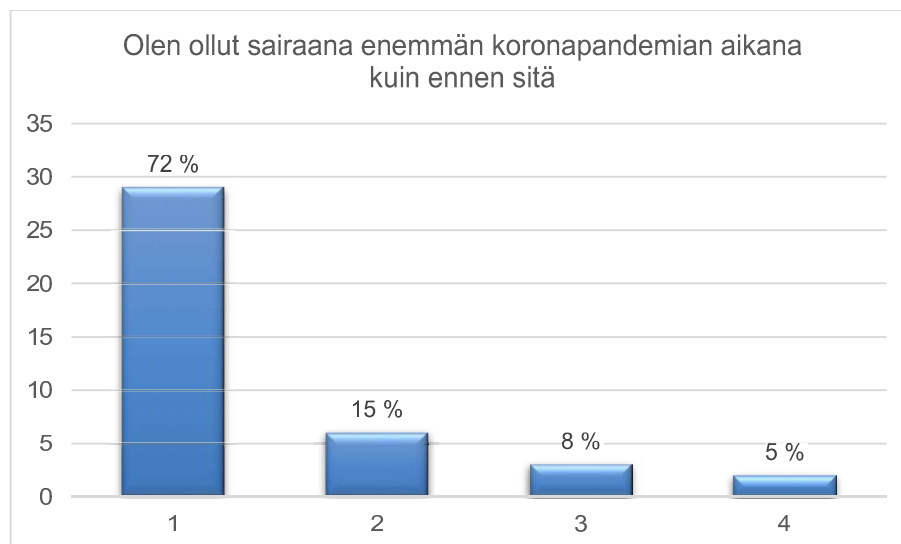


Kuvio 8. Vastaajien kanta työn keskittymiseen pandemian tuomien muutosten myötä.

Viimeinen psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvä väite oli ”pandemian tuomat muutokset työympäristössä vaikeuttavat työhön keskittymistäni”. Hieman yli puolet (57 %) vastaajista oli samaa mieltä, keskittyminen koetaan vaikeammaksi pandemian tuomien muutosten vuoksi. 43 prosenttia taas ei kokenut työhön keskittymisessä muutoksia.

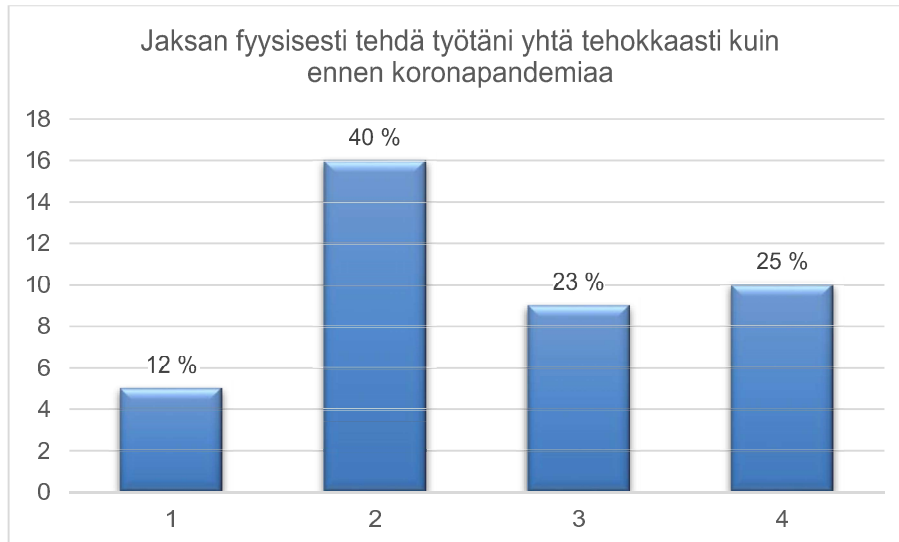
5.5 Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät kysymykset

Fyysisen työhyvinvoinnin kysymyksillä kartoitettiin kokemuksia koronapandemian aikana liittyen sairastamiseen, tehokkuuteen, suojavälineiden aiheuttamiin vaikutuksiin sekä palautumiseen.



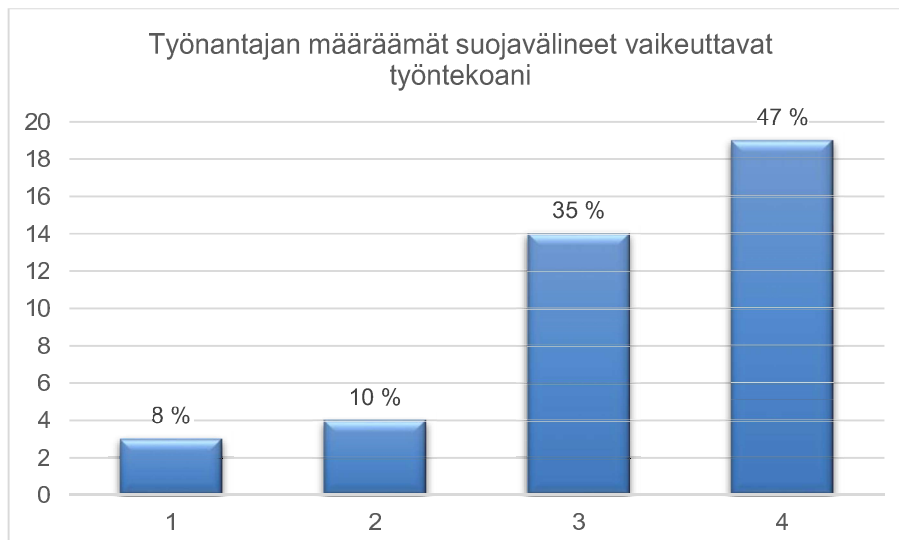
Kuvio 9. Vastaajien kanta omaan sairastamiseen koronapandemian aikana.

Ensimmäinen fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueen väitteistä oli ”olen ollut sairaana enemmän koronapandemian aikana kuin ennen sitä”. Kuten kuviosta 9 voidaan huomata, vastaukset painottuivat vahvasti olemaan eri mieltä väitteen kanssa. Jopa 87 prosenttia vastaajista ei ole ollut sairaana koronapandemian aikana enempää kuin ennen pandemiaa. Vain pieni osa (13 %) vastaajista kokee sairastaneensa enemmän koronapandemian aikana.



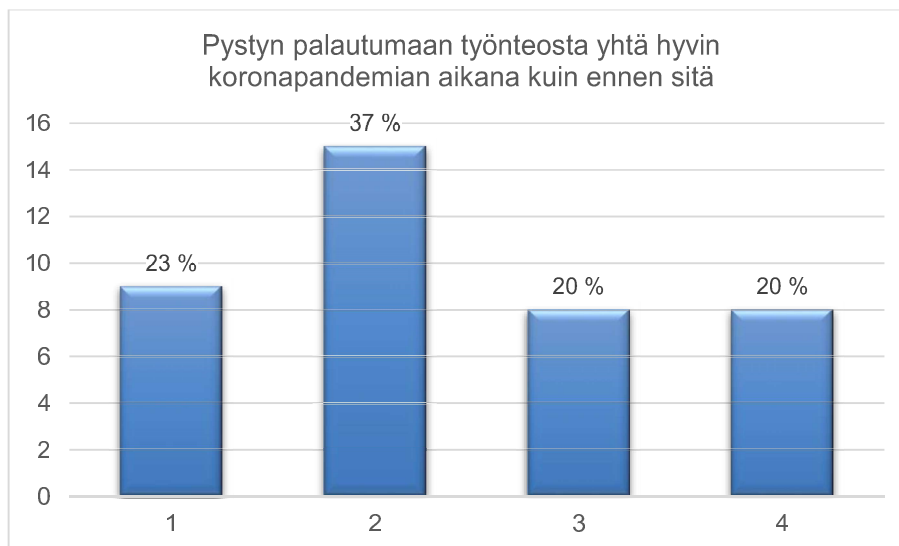
Kuvio 10. Vastaajien kanta fyysisen työnteon tehokkuuteen verrattuna ennen koronapandemiaa.

Toinen fyysiseen työhyvinvointiin liittyvistä väitteistä oli ”jaksan fyysisesti tehdä työtäni yhtä tehokkaasti kuin ennen koronapandemiaa”. Vastaukset jakautuivat tasaisemmin tässä kysymyksessä, sillä 52 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, ettei jaksakaan fyysisesti tehdä työtään yhtä tehokkaasti nyt kuin ennen koronapandemiaa. Hieman alle puolet (48 %) vastaajista taas kokee tehokkuuden säilyneen vähintään ennallaan pandemian aikana.



Kuvio 11. Vastaajien kanta suojavälineiden vaikutuksesta työnteokseen.

Kolmas fyysiseen työhyvinvointiin liittyvistä väitteistä kyselytutkimuksessa oli ”työnantajan määräämät suojavälineet vaikeuttavat työnteoani”. Kuviosta 11 huomataan, että suurin osa oli samaa mieltä väitteen kanssa. 82 prosenttia vastaajista, eli valtaosa on sitä mieltä, että suojavälineet vaikeuttavat työnteoa. Vain 18 prosenttia vastaajista ei koe suojavälineiden vaikeuttavan työnteoa.

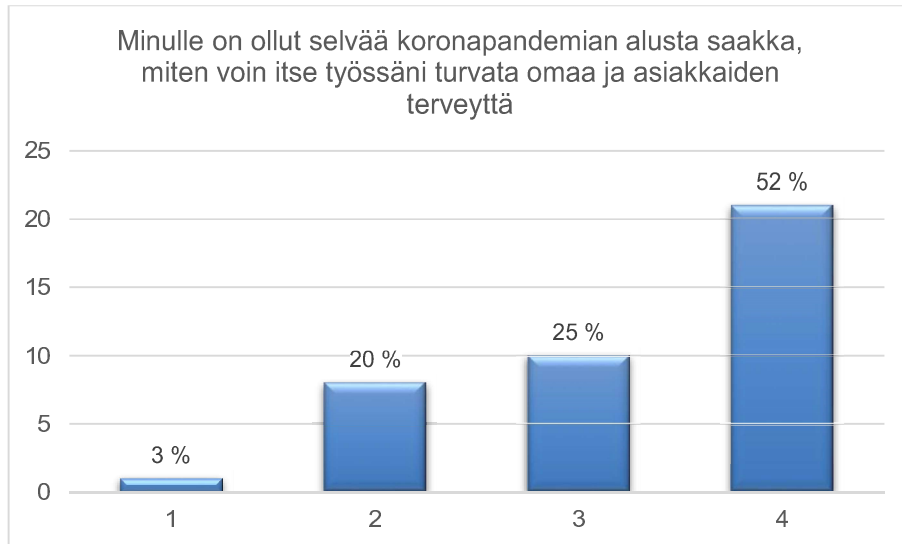


Kuvio 12. Vastaajien kanta työnteosta palautumiseen nyt verrattuna ennen koronapandemiaa.

Viimeinen fyysiseen työhyvinvointiin liittyvä väite oli ”pystyn palautumaan työnteosta yhtä hyvin koronapandemian aikana kuin ennen sitä”. Kuviota 12 tarkastellessa huomataan, että palautumisen kokemus on ollut eriävä vastaajien välillä. Reilu puolet (60 %) vastaajista kokee palautumisen olevan haastavampaa nyt kuin ennen koronapandemiaa, kun taas 40 prosenttia vastaajista kokee palautuvansa työnteosta yhtä hyvin tällä hetkellä kuin ennen pandemiaa.

5.6 Työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueen kysymykset

Työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueen kysymyksissä pyrittiin kartoittamaan myyjien ja tuoteryhmävastaavien kokemusta työhyvinvoinnin johtamisesta koronapandemian aikana. Väitteillä oli tarkoitus kartoittaa, onko työhyvinvoinnin johtamiseen panostettu myös koronapandemian aikana ja kokivatko työntekijät saavansa esimieheltään tukea. Kyselyssä esimiehellä tarkoitettiin myymälässä työskentelevää market- tai apulaismarketpäällikköä.



Kuvio 13. Vastaajien kanta oman ja asiakkaiden terveyden turvaamisen selkeyteen.

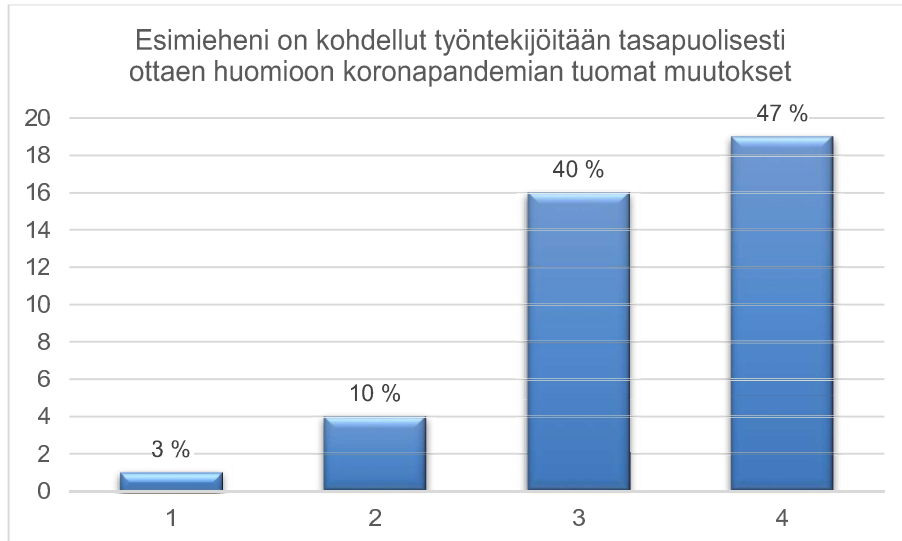
Ensimmäinen työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvä väite oli "minulle on ollut selvää koronapandemian alusta saakka, miten voin itse työssäni turvata omaa ja asiakkaiden terveyttä". Kuvioista 13 huomataan, että väite on saanut runsaasti samankaltaisia vastauksia. Lähes 80 prosenttia vastaajista kokee, että oma ja asiakkaiden terveyden turvaamiseen liittyvä ohjeistus on ollut selkeää koronapandemian alusta saakka.



Kuvio 14. Vastaajien kanta esimiehen tukeen koronapandemian aikana.

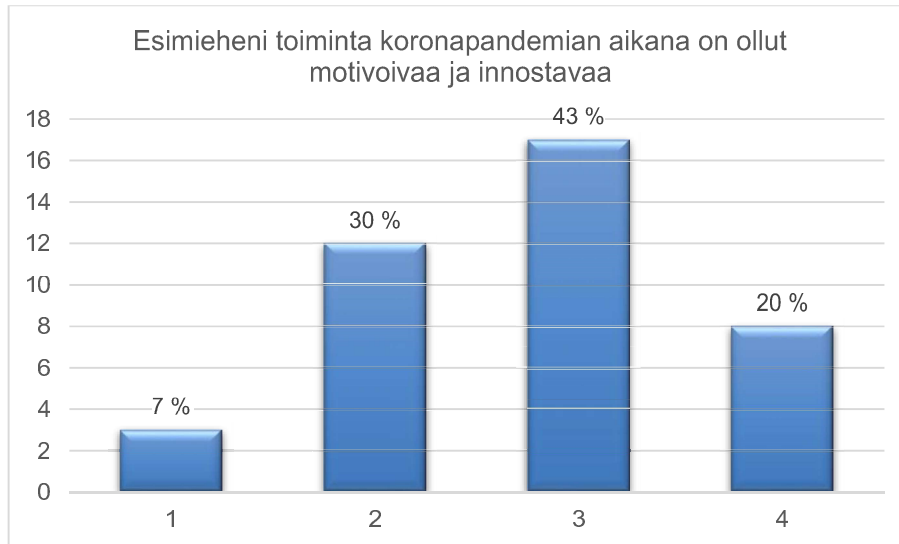
Toinen väite työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueessa oli "esimieheni on ollut työyhteisöni tukena koronapandemian aikana". Kuviossa 11 esitettyjen vastausten mukaisesti

jälleen lähes 80 prosenttia vastaajista on kokenut esimiehen olevan työyhteisönsä tukena koronapandemian aikana. Vain reilu 20 prosenttia vastaajista koki, että esimies ei ole ollut työyhteisön tukena koronapandemian aikana.



Kuvio 15. Vastaajien kanta esimiehen tasapuoliseen kohteluun koronapandemian aikana.

Kolmas työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueen väitteistä oli "esimieheni on kohdellut työntekijöitään tasapuolisesti ottaen huomioon koronapandemian tuomat muutokset". Kuten kahdessa edellisessäkin työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvässä väitteessä, myös tässä vastaukset painottuvat vahvasti samaa mieltä oleviin. Jopa lähes 90 prosenttia vastaajista kokee, että esimies on kohdellut työntekijöitään tasapuolisesti ottaen huomioon koronapandemian tuomat muutokset.



Kuvio 16. Vastaajien kanta esimiehen motivoivaan ja innostavaan toimintaan pandemian aikana.

Työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueen viimeinen väite oli ”esimieheni toiminta koronapandemian aikana on ollut motivoivaa ja innostavaa”. Viimeinen väite työhyvinvoinnin johtamisesta eroaa vastauksiltaan edellisistä. Tässä vastaukset ovat jakautuneet tasan tasemmin, kuitenkin niin, että reilu 60 prosenttia vastaajista on kokenut esimiehen toiminnan olleen motivoivaa ja innostavaa koronapandemian aikana.

5.7 Avoin kysymys

Viimeinen osio kyselytutkimuksessa oli avoin kysymys, joka oli ”millä tekijällä on ollut suurin vaikutus (positiivinen tai negatiivinen) työhyvinvointiisi koronapandemian aikana”. Avoimeen kysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoista. 29 vastaajista (73 %) oli vastannut myös avoimeen kysymykseen.

Iso osa avoimen kysymyksen vastauksista liittyi negatiiviseen työhyvinvoinnilliseen vaikutukseen. Näissä vastauksissa viitattiin pääosin hengityssuojainten (maski) sekä suojavisiirin (visiiri) käyttöön työssä. Työ koetaan fyysisesti raskaammaksi suojainten käytön vuoksi. Tämän koettiin aiheuttavan muun muassa hengityksen vaikeutumista, limakalvojen kuivumista, migreenin lisääntymistä sekä keskittymisen herpaantumista suojaimen liikkua kasvoilla.

Positiivisesta näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttavat suurimmat tekijät olivat avoimeen kysymykseen vastanneiden mielestä työyhteisö, yhdessä tekeminen sekä hygieniatason parantuminen työympäristössä.

Seuraavana on poimittu viisi suoraa lainausta avoimen kysymyksen vastauksista, jotka ovat satunnaisesti valittuja sekä edustavat hieman eriäviä mielipiteitä työhyvinvoinnillisista vaikutuksista.

”Kaupan alan työntekijäpula nyt alkusyksystä 2021 on aivan kamala. Olen kesätyöntekijänäkin todella uupunut työmäärästä ja siitä, että vuoroissa on liian vähän tekijöitä. Myös asiakkaiden maskittomuus ja välinpitämättömyys on harmillista. Olen todella onnekas, että en ole vielä saanut tartuntaa.”

”Jatkuva hengityssuojaimen käyttö aiheuttaa kaula- ja purentalihaksiin jännitystä ja kipuja, joita ei ole ollut aiemmin. Toinen mielestäni iso tekijä on myymälän hygienian ylläpitoon vaadittava aika, jota ei ole huomioitu työtunneissa.”

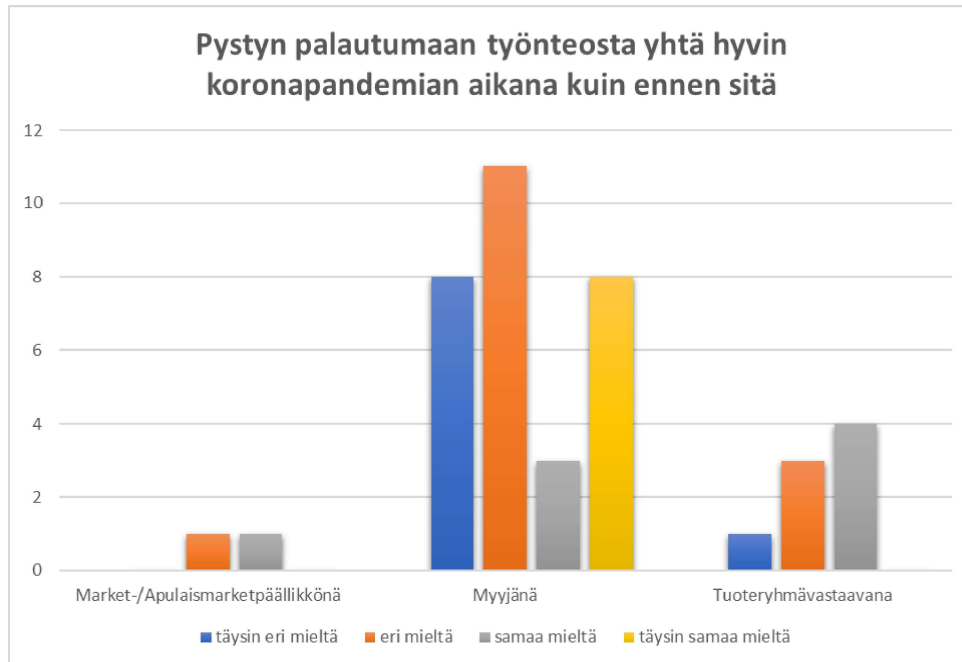
”Asiakkaiden asenteella on ollut sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus. Suurin osa asiakkaista ymmärtää ja noudattaa suosituksia, mikä on hyvä. Osa kuitenkin jättää noudattamatta niitä, ja silloin raskaimmaksi asiakastyypiksi muuttuu se porukka, joka olettaa meidän myyjien olevan korona-poliiseja. Esim. meidän pitäisi huomauttaa turvaväleistä, maskeista jne. Me teemme työtämme jo valmiiksi tiukoilla aikatauluilla ja työmäärillä, eikä osalla asiakkaista tunnu olevan siitä mitään käsitystä, saatika ymmärrystä. Jos tästä heille huomauttaa, ei myyjää pahimmassa tapauksessa edes uskota.”

”Tauoilla käyminen yksin on kuluttavin asia. En käy juuri muualla kuin töissä ja jatkuvasti pakotettuna työskentelemään yksin, sekä taukojen viettäminen yksin, on vienyt välillä haluani lähteä töihin. Meillä on töissä hyvä yhteisö ja vaihdamme paljon kuulumisia normaalisti.”

”Itse työ on vaikuttanut positiivisesti hyvinvointiini. Olen pääasiallisesti opiskelija, joten kodin ulkopuolella tapahtunut työnteko on pitänyt minut järjissäni ja mukana yhteiskunnassa. Pelkällä etäopiskelulla olisin varmaan vain linnoittautunut kotiini. Myyjänä oli pakko pitää itsestä huolta ja säilyttää sosiaaliset taidot. Koin oloni turvalliseksi työpaikalla, ja maski oli pieni hinta pitää työaikana päällä siitä, että pääsi ihmisten ilmoille.”

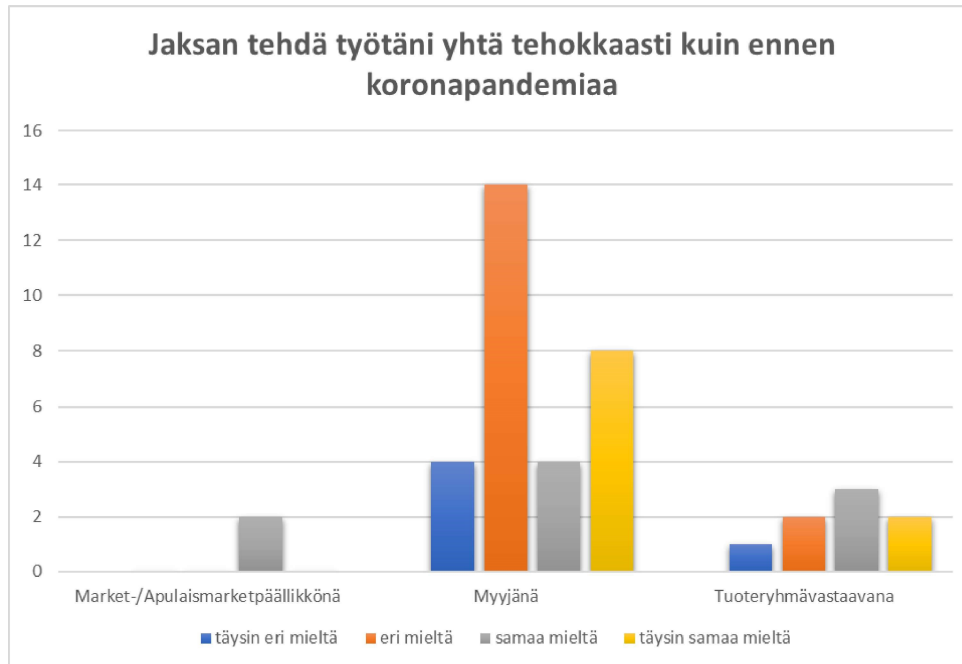
5.8 Työnimikkeen vaikutus fyysisen työhyvinvoinnin vastauksiin

Kyselyyn vastasi henkilöitä kaikilla eri työnimikkeillä. Suurin osa vastaajista (75 %) työskenteli myyjän nimikkeellä, viidesosa tuoteryhmävastaavana ja vain kaksi vastaajaa market- tai apulaismarketpäällikön tehtävissä. Seuraavissa kuvioissa on tuotu esiin, kuinka vastaukset ovat jakautuneet kahdessa fyysisen työhyvinvoinnin väitteessä työnimikkeittäin. Tämä ristiintaulukointi tehtiin, jotta saataisiin tarkasteltua, vaikuttaako työnimike vastauksiin.



Kuvio 17. Palautuminen työnteosta työnimikkeittäin

Väitteeseen ”pystyn palautumaan työnteosta yhtä hyvin koronapandemian aikana kuin ennen sitä” tuli eniten hajontaa myyjien kategoriassa. Myyjistä suurin osa kokee olevansa eri mieltä, yhtä suuri osa täysin eri mieltä kuin täysin samaa mieltä ja vain kolme vastaajaa on samaa mieltä. Tuoteryhmävastaavista neljä vastaajaa oli samaa mieltä, kolme eri mieltä ja yksi vastaaja täysin eri mieltä. Päällikkötehtävissä työskentelevistä yksi vastaaja oli eri mieltä ja yksi vastaaja samaa mieltä.



Kuvio 18. Fyysinen jaksaminen työssä työnimikkeittäin

Väitteessä ”jaksan tehdä työtäni yhtä tehokkaasti kuin ennen koronapandemiaa” myyjistä suurin osa (14 kappaletta) oli eri mieltä, kahdeksan vastaajaa täysin samaa mieltä, neljä vastaajaa täysin eri mieltä ja neljä vastaajaa samaa mieltä. Tuoteryhmävastaavissa vastaukset jakaantuivat tasaisemmin; kolme vastaajaa oli samaa mieltä, kaksi vastaajaa täysin samaa mieltä, kaksi vastaajaa eri mieltä ja yksi vastaaja täysin eri mieltä. Päällikötehtävissä työskentelevistä vastaajat olivat samaa mieltä väitteestä.

6 Kyselyn vastausten analysointi

Tässä luvussa käydään läpi kyselyssä esiintyneitä vastauksia aihepiireittäin samassa järjestyksessä kuin ne esitettiin itse kyselyssä. Edellä avatut avoimen kysymyksen vastaukset sekä ristiintaulukoinnit on sisällytetty näihin vastausten analysointeihin, tuoden esille suljettujen kysymyksien relevanttiuden.

6.1 Psykkisen työhyvinvoinnin muutokset

Psykkisen työhyvinvoinnin muutoksen kysymyksissä vastaukset jakautuivat tasaisesti muissa väitteissä paitsi työn stressaavuuteen liittyvässä väitteessä. Suuri osa vastaajista

ei koe ahdistuvansa asiakkaiden päivittäisestä tapaamisesta eikä pelkää koronavirustartunnan saamista työpaikaltaan. Koronapandemian tuomien muutosten koetaan kuitenkin häiritsevän työssä keskittymistä ja työ koetaan vahvasti stressaavammaksi nyt kuin ennen koronapandemiaa.

Työ koetaan usein stressaavammaksi, kun työympäristössä on meneillään muutoksia. Työntekijän tulisi mukautua muutostilanteeseen pitämällä kuitenkin työnteon laatu ja tehokkuus ennallaan. Näin ollen voidaan kokea, ettei omat voimavarat riitä muokkautumaan tilanteen mukana ja työ kärsii. (YTHS 2021.)

Päivittäistavarakaupassa työskennellään asiakkaiden keskuudessa, jolloin työn keskeytykset ovat tavallista arkea. Tämän lisäksi tulosten mukaisesti koronapandemian aikana työhön keskittyminen on ollut entistä vaikeampaa. Tässä kyselytutkimuksessa koronapandemian ajan työympäristön muutoksilla tarkoitettiin esimerkiksi myymälöissä tietyn väliajoin toistuvia kuulutuksia hygienian ylläpidosta ja turvaväleistä huolehtimisesta. Nämä kuulutukset kuuluvat normaalia taustalla soivaa musiikkia kovemmalla äänenvoimakkuudella tavoittaakseen asiakaskunnan huomion. Tämä kuitenkin koetaan keskeyttävän työhön keskittymistä.

Työn keskeytyminen aiheuttaa työn suorituksen heikentymistä ja näin ollen myös on todennäköisempää tehdä virheitä työssä. Työn keskeytymisen on todettu myöskin heikentävän työhyvinvointia. (Mehiläinen 2021.) Näin ollen, vaikka keskeytyminen asiakaspalvelutyön vuoksi on tavallista, koronapandemian tuomien muutosten koetaan häiritsevän työntekoa vielä enemmän ja sillä on luonnollisesti psyykkisiä työhyvinvoinnillisia vaikutuksia.

6.2 Fyysisen työhyvinvoinnin muutokset

Fyysiseen työkykyyn liittyvät kysymykset jakoivat mielipiteitä. Suurin osa vastaajista ei ole sairastanut koronapandemian aikana enempää kuin ennen pandemian alkua. Tätä voisi heijastaa edellisen osion väitteeseen ”pelkään saavani koronavirustartunnan työpaikaltani”, jossa vastattiin myös olevan eri mieltä. Kun työntekijä ei ole sairastanut normaalia enempää, ei ehkä pelko virustartunnan saamisesta myöskään ole mielessä, sillä pandemiaa on kestänyt kuitenkin jo noin 1,5 vuotta.

Fyysisesti työnteon tehokkuuden vastaukset jakoutuivat hyvin tasaisesti. Karkeasti noin 52 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai täysin eri mieltä ja noin 48 prosenttia oli samaa tai täysin samaa mieltä. Tämän vuoksi kyseisestä kysymyksestä purettiin vastaukset myös nimikkeittäin. Myyjän nimikkeellä vastanneista suurempi osa oli eri mieltä tai täysin eri mieltä fyysisen työnteon tehokkuuden säilymisestä koronapandemian aikana. Tuoteryhmävastaavilla vastaukset jakaantuivat tasaisemmin, kuitenkin hieman painottuen samaa mieltä tai täysin samaa mieltä oleviin. Päällikkönimikkeellä toimivista vastaajat olivat väitteen kanssa samaa mieltä. Vaikuttaa siis siltä, että myyjät kokevat fyysisen työnteon tehokkuuden laskua kaikista työnimikeryhmistä eniten.

Kuten työssä on aiemminkin esitetty, fyysisen työhyvinvoinnin ja sen tuoman tehokkuuden ylläpitämiseen tarvitaan palautumista. Palautumiseen liittyvästä väitteestä noin 60 prosenttia vastaajista kokee, että ei pysty palautumaan työstä yhtä hyvin nyt kuin ennen koronapandemiaa ja 40 prosenttia kokee palautuvansa yhtä hyvin tällä hetkellä kuin aiemmin. Koska fyysisen työnteon tehokkuuteen vaikuttaa vahvasti palautuminen, purettiin myös palautumisen vastaukset tehtävänimikkein.

Selkeästi suurempi osa myyjistä kokee palautumisen olevan haastavampaa nyt korona-aikana kuin ennen sitä, kun taas tuoteryhmävastaavilla ja päällikkönimikkeellä toimivilla vastaukset olivat hyvin tasapuoliset. Voimme siis todeta, että palautuminen vaikuttaa myös päivittäistavarakaupoissa työskentelevien myyjien fyysiseen työnteon tehokkuuteen negatiivisesti.

Koronapandemian tuomat muutokset sisältävät myös hengityssuojainten käytön pakon työnantajan puolelta. Näillä suojavälineillä pyritään suojelemaan työntekijöiden fyysistä hyvinvointia ja estämään sairastumista. Hengityssuojainten kuitenkin koetaan vaikuttavan negatiivisesti työntekoon. Avoimista vastauksista voidaan myös huomioida, että hengityssuojainten käyttö koetaan yhtenä suurimpana negatiivisena työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä. Sen on todettu aiheuttavan muita fyysisiä oireita, kuten päänsärkyä, keskittymisen vaikeutta sekä erilaista limakalvojen kuivumista ja ahdistuneisuutta.

On todettu, että oikeanlainen hengittäminen esimerkiksi ehkäisee päänsärkyä sekä lisää hyvinvointia lieventämällä muun muassa stressiä (Aaltonen 2019). Tämän vuoksi onkin loogista, että hengityksen vaikeutuessa erilaisten suojainten käytön vuoksi, myös työntekijät kokevat sen negatiivisena vaikutuksena työhyvinvointiin.

6.3 Työhyvinvoinnin johtamisen muutokset

Yleisesti tulkittuna työhyvinvoinnin johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin päivittäistavarakaupassa olivat positiivisia. Tässä osa-alueessa vastaukset jakautuivat selkeästi painottuen vastaukseen 3 - samaa mieltä tai 4 - täysin samaa mieltä.

Muutostilanteessa kommunikaatio on yksi tärkeimmistä osa-alueista, jotta työntekijät ovat tietoisia mitä tapahtuu ja miten he voivat vaikuttaa asioihin. Tätä aihetta käsiteltiin ensimmäisessä työhyvinvoinnin alueen väitteessä ”Minulle on ollut selvää koronapandemian alusta saakka, miten voin itse työssäni turvata omaa ja asiakkaiden terveyttä”. Tässä väitteessä vain pieni osa vastaajista oli jotain muuta, kuin samaa mieltä. Tästä voidaan siis päätellä, että kommunikaatio on ollut hyvää ja ajantasaista myös koronapandemian aikana ja työntekijöillä on sen puolesta ollut turvattu olo.

Kuten luvussa 3.2 esitettiin, esimiehen tuki on tärkeä osa onnistunutta esimiestyötä. Vastaajista suurin osa on kokenut koronapandemian aikana esimiehensä olleen työyhteisön tukena. Tämä edistää luottamuksen ilmapiiriä ja näin ollen myös työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Esimiehen tasapuolinen kohtelu niin ikään sai positiivisia vastauksia. Hyvin pieni osa vastaajista koki esimiehen kohdelleen työntekijöitään eriarvoisesti. Tämä aihe ei kuitenkaan esiintynyt avoimissa vastauksissa, joten syytä eriarvoisen kohtelun kokemiselle ei voida tulkita.

Esimiehen esimerkillinen toiminta kannustaa myös työntekijöitään tulokselliseen työhön. Kyselytutkimuksessa esimiestyön onnistuneisuutta kartoitettiin myös kysymällä, mikäli esimies on toiminut koronapandemian aikana motivoivasti ja innostavasti, vaikkakin otetaan huomioon esimiesten haastavat ajat myös koronapandemian vuoksi. Tässä kysymyksessä hajontaa oli eniten esimiestyöhön liittyvien kysymysten kesken, mutta suurin osa kuitenkin koki esimiehen toimineen motivoivasti ja innostavasti.

7 Haastattelujen vastausten analysointi

7.1 Haastattelujen vastauksista yleisesti

Tässä luvussa esitellään kyselyn jälkeen tehtyjen haastattelujen vastauksia aihepiireittäin. Ensin esitellään mitä aihealueita haastatteluissa käytiin läpi ja sen jälkeen puretaan

vastaukset peilaten niitä opinnäytetyössä esitettyyn tietoperustaan sekä kyselyssä esiintyneisiin vastauksiin.

Opinnäytetyössä tehtiin haastatteluja tukemaan ja syventämään kyselyssä saatuja tuloksia. Haastatteluun valittiin kyselyn perusteella aihealueet, jotka vaikuttivat jakavan mielipiteitä eniten tai nousivat esiin negatiivisena työhyvinvoinnillisena vaikutuksena. Näin ollen aihealueiksi haastatteluihin nousivat psyykinen ja fyysinen työhyvinvointi yleisesti sekä psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueesta työn stressaavuus. Kyselyn perusteella työhyvinvoinnin johtamiseen oltiin tyytyväisiä, joten tämä aihealue jätettiin haastatteluista pois.

Tämän opinnäytetyön kyselyn perusteella saatujen vastausten reliabiliteetti jäi lähes ole mattomaksi pienen (reilu 2 %) vastausprosentin vuoksi. Vastausten reliabiliteetin ja validiteetin vahvistamiseksi tehtiin kolme haastattelua, jotka kohdistettiin samalle kohderyhmälle kuin kysely, eli päivittäistavarakaupan myyjille. Yleisenä yhteenvetona haastatte luissa saadut vastaukset osaksi vahvistivat kyselyn tuloksia, mutta toivat myös uusia näkökulmia esiin.

Haastateltavat vastasivat hyvin lyhyesti kysymyksiin ensin, kunnes heille kerrottiin lisätietoja kysymysten tarkoituksesta. Työhyvinvointi on laaja käsite, mutta haastateltavat nopeasti päättelivät sen tarkoittavan hyvin pieniä, yksittäisiä asioita työssä. Esimerkiksi fyysistä työhyvinvointia ajateltiin suoraan vain sairastamisena, eikä niinkään vaikutuksia tehokkuuteen tai palautumiseen.

7.2 Psyykinen työhyvinvointi

Haastateltavat kokivat psyykkisen työhyvinvoinnin kärsineen aihealueista eniten koronapandemian aikana. Asiakkaiden huono käyttäytyminen on aiheuttanut ahdistuksen tunnetta työntekijöissä ja saaneet työntekijät kokemaan riittämättömyyttä. Kyselyssä asiakkaiden kohtaamista ei koettu ahdistavaksi peläten koronaviruksen tarttumista, mutta jatkuvat syytökset tavaroiden puuttumisesta tai muiden asiakkaiden huonosta käyttäytymisestä vaikeuttivat työntekijöiden psyykkistä jaksamista työssä. Kuten aiemmin työssä on esitetty, psykologi Carol Ryff on esittänyt olosuhteiden hallinnan olevan yksi henkisen hyvinvoinnin kulmakivistä (Mielen ihmeet 2017). Tapauksessa, jossa asiakkaat käyttäytyvät huonosti tai purkavat omaa oloaan, ei työntekijällä ole mahdollisuutta vaikuttaa olosuhteisiin.

Stressiä haastateltavien mukaan aiheutti edellä mainittu asiakkaiden käyttäytyminen, mutta pääasiassa stressaavin tekijä on koronapandemian aikana ilmennyt työvoimapula. Koronapandemia on vaikuttanut kaupankäyntiin positiivisesti ja myynnit ovat nousseet, mutta myyjä ei ole saatu rekrytoitua samaan tahtiin. Tämä aiheuttaa työssä käyville myyjille pidempiä työvuoroja sekä vähemmän käsipareja vuoroihin, jonka myötä omaa työn-
teon tehokkuus olisi tärkeä olla korkealla.

Työvoimapula on aiheuttanut myös psyykkisiä vaikutuksia työvuorojen ulkopuolella, sillä haastateltavat toivat esiin ahdistuksen tunteen siitä, onko työvuoroon tullessa myymälässä tarpeeksi työntekijöitä. Vastuuvuoroihin mentäessä stressiä aiheutui myös siitä, saako puuttuvia vuoroja paikattua seuraaville päiville ja kuinka paljon itseltä odotetaan joustamista niin työvuoroissa kuin työtuloksen määrässä puuttuvien vuorojen puitteissa. Työsopimuslaki kuitenkin velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävästään (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 1 §), minkä vuoksi edellä mainitun asian ei kuuluisi vaivata työntekijää vaan työnantajan tulisi löytää tähän ratkaisu.

7.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisen työhyvinvoinnin tekijöistä eniten haastatteluissa esille tullut osa-alue oli tehokkuuden kärsiminen. Hengityssuojaimet korona-aikana ovat vaikeuttaneet hengittämistä, aiheuttaneet nopeampaa hengästymistä ja näin ollen heikentäneet työn tehokkuutta. Työn tehokkuuden heikentyessä hengityssuojainten vuoksi työvoimapula on aiheuttanut vielä lisää fyysistä väsymistä. Kuten jo aiemmin tulosten analysoinnissa todettiin, oikeanlainen hengittäminen lieventää jopa stressiä sekä edesauttaa hyvinvointia (Aaltonen 2019).

Työvoimapula tuli myös tässä työhyvinvoinnin osa-alueessa vahvasti esille. Puuttuvat käsiparit aiheuttavat työtaakan kasvamista yksittäiselle henkilölle ja työn ollessa fyysistä, lisääntynyt työtaakka aiheuttaa myös suurempaa kulutusta ja nopeampaa väsymistä. Positiivisessa mielessä työntekijät kertoivat palautumisen olevan fyysisestä näkökulmasta edelleen samalla tasolla kuin ennen koronapandemiaa, mutta työtä ei pystytä tekemään yhtä tehokkaasti. Tässä myös esiintyy henkinen riittämättömyyden tunne, kun kuormat ovat suurempia, henkilöstöä on liian vähän ja oma työn tehokkuus on laskenut koronapandemian tuomien lisätekijöiden vuoksi.

8 Johtopäätökset

8.1 Tavoitteen saavuttaminen opinnäytetyössä

Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena kartoittaa, miten koronapandemian tuomat uudenlaiset työskentelytavat ja työympäristössä tapahtuvat muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös selvittää työhyvinvoinnin johtamisen merkitystä koronapandemian vallitessa. Edellä mainittujen osa-alueiden kartoittamisen tukena käytettiin muun muassa seuraavia kysymyksiä:

- Miten tekijät vaikuttavat psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin?
- Mitkä ovat koronaviruspandemian vaikutukset psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin päivittäistavarakaupan työntekijöillä?
- Mikä merkitys työhyvinvoinnin johtamisella on päivittäistavarakaupan työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksessa?

Näihin kysymyksiin saatiin vastauksia varauksella. Tietoperustassa käsiteltiin psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä onnistuneesti. Opinnäytetyön tuoksi suoritettu kysely ja haastattelu antoivat vastauksia koronaviruspandemian vaikutuksiin lähityössä, mutta näitä aiheita tulisi kartoittaa vielä lisää, jotta voitaisiin pitää vastauksia täysin valideina. Työhyvinvoinnin johtamisen kokemusta käsiteltiin myös kyselyssä ja vastaukset olivat suhteellisen yksimielisiä. Vastausprosentin ollessa kuitenkin pieni, myös työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvien vastausten reliabiliteetti jäi vajaaksi.

Hypoteesina esitettiin johdannossa työhyvinvoinnillisten vaikutusten olevan negatiivisia. Tämä todetaan myös kyselyn sekä haastattelun perusteella ilmenneiden tekijöiden vuoksi, joten hypoteesi oli jonkin verran onnistunut. Hypoteesissa ei kuitenkaan tuotu kaikkia tekijöitä esille, jotka seuraavassa luvussa on esitetty. Tämän vuoksi opinnäytetyö oli hyödyllinen tuodessaan uudenlaista tietoa ja näkökulmaa myös kirjoittajalle. Hypoteesien lisäksi on tarpeen myös kyseenalaistaa, ymmärrettiinkö kyselytutkimuksen termejä ja kysymysten tarkoituksia oikein haastatteluissa ilmi käyneiden seikkojen vuoksi.

8.2 Koronaviruspandemian vaikutukset

Kuten Kauhala (2021) totesi, työhyvinvointi on parhaimmillaan silloin, kun henkilö voi itse hyvin sekä työympäristö vastaa odotuksia. Henkilön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tarkasteltaessa, voidaan opinnäytetyössä saatujen vastausten perusteella todeta myös työhyvinvoinnin kokemuksen olevan yksilöllinen. Psykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttaa yksilöiden henkilökohtainen elämä niin paljon, että olisi mahdotonta, että ne olisivat samanlaisia kokemuksia työpaikan yhdenmukaisuudesta riippumatta. Koska työntekijät työskentelevät samanlaisessa ympäristössä, ilmeni muutamia toistuvia tekijöitä.

Kun työ on asiakaspalvelutyötä, asiakkaat vaikuttavat oleellisesti työhön. Näin ollen asiakkaiden käytös heijastuu suoraan työntekijöiden psyykkiseen työhyvinvointiin. Kun koronapandemia aiheutti muutoksia asiakkaiden käyttäytymisessä, on muutoksia tapahtunut myös työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Työntekijät joutuvat kohtaamaan asiakkaiden mielipiteet sekä syytökset myymälässä tapahtuvista asioista ja näin ollen he kokevat työn stressaavampana ja ahdistavampana koronapandemian aikana. Tässäkin tapauksessa työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeää, kuten Andersson, Ristolainen ja Rouhelo toivat esiin. Esimiehen tulisi tarjota psyykkistä tukea työntekijöilleen heidän työskennellessään haastavissa tilanteissa (Andersson ym. 2021).

Asiakkaiden ostokäyttäytyminen on muuttunut koronapandemian myötä, jonka vuoksi työntekijäpula on myös noussut suureksi vaikuttavaksi tekijäksi myyjien arjessa. Myyjät kokivat ahdistuneisuutta ja stressiä henkilöstön riittämättömyyden ja siitä koituvan epävarmuuden vuoksi. Työsopimuslaissa on kuitenkin määrätty, että työnantajan velvollisuuden kuuluu huolehtia siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään huolimatta ympäristön muutoksista (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 1 §). Näin ollen työntekijän ei pitäisi joutua stressaamaan ja ahdistumaan työvoimapulan tuomista ongelmista, vaan on työnantajan vastuulla hoitaa työn järjestelyt niin, että jokainen voi suoriutua tehtävästään. Tämä johtopäätös vahvistaa luvussa 2.2 esitettyä tietoa siitä, että yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa ympäristössä olevat tekijät vahvasti (Työterveyslaitos 2021b).

Fyysisistä työhyvinvoinnillisista vaikutuksista negatiivisessa mielessä esiin nousi palautuminen. Osa myyjistä koki palautumisen olevan haastavampaa koronapandemian aikana kuin ennen sitä. Kuten Mannermaan avulla todettiin tietoperustassa, palautumisen

keinoja on monenlaisia. Toisille palautuminen voi tapahtua esimerkiksi erilaisten harrastusten parissa tai muissa, itsellensä mieluisissa asioissa. (Mannermaa 2018.) Koronapandemian aikana kuitenkin harrastustoimintaa ja ihmisten välisiä kohtaamisia rajoitettiin, joten palautumisen keinot ovat saattaneet vähentyä koronapandemian aikana myös riippumatta työstä, jota tekee. Voidaan siis päätellä, että palautuminen on ollut haastavampaa, mutta tämä ei välttämättä ole suoraan kytköksissä päivittäistavarakaupassa työskentelyyn.

Yhteenvedona voidaan siis todeta koronapandemian aiheuttaneen haasteita työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin, kokemuksen kuitenkin olevan hyvin yksilöllistä. Työhyvinvoinnin johtaminen on keskeisessä roolissa työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpidossa myös koronapandemian kaltaisen erikoistilanteen vallitessa. Vaikka kyselyn tulokset esittivät tyytyväisyyttä työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueessa, huomataan kuitenkin, että moni psyykkisen tai fyysisen työhyvinvoinnin vaikutus olisi moitteetomalla työhyvinvoinnin johtamisella myös edistettävissä positiivisempaan suuntaan. Kyselyn vastausten reliabiliteetin vähyyden vuoksi voidaan myös todeta, ettei vastaukset olleet täysin luotettavia ja näin ollen aihetta tulisi selvittää vielä lisää päästäkseen lopputulokseen, joka vastaisi varmemmin todellisuutta.

8.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön teossa motivaatio aihetta kohtaan oli suuri. Oma työkokemus päivittäistavarakaupasta koronapandemian aikana sekä kiinnostus työhyvinvointia kohtaan saivat aikaan innostuksen työhön. Työ onnistui mielestäni hyvin ilman erillistä toimeksiantoa, ja sen vuoksi pääsin myös itse vaikuttamaan työn kulkuun paremmin.

Opinnäytetyössä toteutettu kysely oli sisällöllisesti suhteellisen onnistunut. Taustakysymyksiä olisi voinut olla muutama enemmän, jolloin olisi saatu esimerkiksi mielenkiintoisempaa dataa ristiintaulukoinnin avulla. Kyselyn lähettämisen ajankohta ei välttämättä ollut otollisin kesälomien vielä osiksi ollessa käynnissä kaupan alalla. Jakelukanava kyselylle oli hyvä, mutta jokin houkute vastaamiselle olisi voinut lisätä vastausten määrää. Vastausten jäädessä vähäisiksi, oli kuitenkin mielenkiintoista tehdä lisäksi haastattelut kyselyn tueksi.

Haastatteluja tehdessä ilmeni myös, että kohderyhmälle, joka tässä tapauksessa oli päivittäistavarakaupan myyjät, työhyvinvoinnin termit eivät välttämättä olleet täysin selviä.

Kyselyssä pyrittiin avaamaan muutamia termejä, kuten palautuminen. Kuitenkin osaa käsitteistä ymmärrettiin liian yksinkertaisesti. Esimerkkinä psyykinen työhyvinvointi saatettiin ymmärtää pelkästään stressin kokemisena ja taas fyysinen työhyvinvointi ainoastaan terveenä pysymisenä. Näin ollen jäi myös mietityttämään, olisiko kysely pitänyt rakentaa termeiltään eri tavalla, jotta olisi saatu täysi ymmärrys termeistä myös vastaajille. Tähän ei auttanut myöskään kyselyn etukäteen testaaminen, sillä vastaajat kokivat ymmärtäneensä termit oikein.

Tavoitteiden saavuttaminen jäi mielestäni hieman vajaaksi kartoitusten osittaisen epäonnistumisien vuoksi. Tämä harmittaa itseäni, sillä olisi ollut mielenkiintoista saada laajempaa kartoitusta ja reliaabelimpaa lopputulosta kyseisestä aiheesta. Huolimatta siitä, opin opinnäytetyöprosessin aikana paljon lisää työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä myös päivittäistavarakaupan arjessa.

Vastausten ja tavoitteiden vajaa saavuttaminen olisi hyvä tarttumapinta jatkotutkimukselle. Aihe jatkotutkimukselle voisi olla sama kuin tässä opinnäytetyössä, mutta aineistoa olisi hyvä saada jatkotutkimukseen kattavammin kerättyä. Olisi myös mielenkiintoista tietää, kuinka koronaviruspandemia on vaikuttanut päivittäistavarakaupan sosiaaliseen työhyvinvointiin tai esimiesten näkökulmasta johtamiseen.

Lähteet

Aaltonen, Natassa 2019. Miksi optimaalinen hengittäminen on niin ensiarvoisen tärkeää? Arista Health. <https://www.aristahealth.fi/tehokkaanhengittamisenterveyshyodyt>. Luettu 21.9.2021.

Aikio, Marjut 1988. Saamelaiset kielenvaihdon kierteessä: kielisosiologinen tutkimus viiden saamelaiskylän kielenvaihdosta 1910-1980. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 479. Teoksessa kvantitatiivinen käsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/mittaaminen/>. Luettu 26.5.2021

Alahautala, Tiina & Huhta, Henna-Riikka 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAEBBXDTEB#kohta:JOHDA\(\(20\)TER-VEYTT\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAEBBXDTEB#kohta:JOHDA((20)TER-VEYTT((c4)((20)/piste:b4). Luettu 7.3.2021.

Anand, Rajaganesan 2018. Happiness at work. Mindfulness, Analysis and Well-being. SAGE Publications India Pvt Ltd. First Edition. ProQuest. Ebook Central. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/metropolia-ebooks/reader.action?docID=5516538&query=work+well-being>. Luettu 28.10.2021.

Andersson, Kaisa & Ristolainen, Heidi & Rouhelo, Anne 2021. Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö. Sotenaavigaattori. Euroopan unioni. Euroopan sosiaalirahasto. <https://sotenaavigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>. Luettu 17.5.2021.

Hailuoto. Hailuoto sosiaali- ja terveyspalvelut. Henkinen hyvinvointi. <https://www.hailuoto.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/oma-hyvinvointi/henkinen-hyvinvointi/>. Luettu 18.8.2021.

Hakanen, Jari & Koskensalmi, Saija & Pahkin, Krista & Seppälä, Piia 2015. Innostava esimies. Inspistä! Esimiehelle työkirja. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/innostava-esimies-tyokirja.pdf>. Luettu 17.5.2021.

Juhila, Kirsi a. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Luettu 17.10.2021.

Juhila, Kirsi b. Laadullinen tutkimus ja teoria. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>. Luettu 11.10.2021.

Kauhala, Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Talentum. Alma Talent Oy. 10.-11. painos. Alma Talent verkkokirjahylly. Tämä sähköinen kirja on sisällöltään sama kuin vuonna 2012 ilmestynyt saman niminen kirja. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAEBHXBTDG#piste:b5/kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOIMAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAEBHXBTDG#piste:b5/kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOIMAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20). Luettu 10.4.2021.

Kela 2021. Sairauspoissaolojen tutkimus. <https://www.kela.fi/sairauspoissaolojen-tutkimus>. Luettu 24.8.2021.

Laitinen, Jaana 2017. Kahdeksan kysymystä siitä miten työstä palautuu. Työterveyslaitos. Haastattelu. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kahdeksan-kysymysta-siita-miten-tyosta-palautuu/>. Luettu 24.8.2021.

Lindblad, Petteri 2017. Liikunta ja ravinto edistävät jaksamista. Mehiläinen. Blogi 22.3.2017. <https://www.mehilainen.fi/mehilaisen-blogi/liikunta-ja-ravinto-edistavat-jaksamista>. Luettu 6.3.2021.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki. Alma Talent verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAHBJXCTEB#/kohta:1\(\(20\)MIKSI\(\(20\)KATSE\(\(20\)TY\(\(d6\)HYVINVOINTIIN?\(\(20\):1.4\(\(20\)Hyvi\(\(e4\)\(\(20\)uutisia\(\(20\)\(:Suomi\(\(20\)kahdeksantena\(\(20\)taloudelliselta\(\(20\)kilpailukyvyilt\(\(e4\)\(\(e4\)n\(\(20\)piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAHBJXCTEB#/kohta:1((20)MIKSI((20)KATSE((20)TY((d6)HYVINVOINTIIN?((20):1.4((20)Hyvi((e4)((20)uutisia((20)(:Suomi((20)kahdeksantena((20)taloudelliselta((20)kilpailukyvyilt((e4)((e4)n((20)piste:b4). Luettu 7.3.2021.

Mannermaa, Katri 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja. Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Alma Talent. Helsinki. Alma Talent verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBXAT-DBDED#piste:t2/kohta:Ty\(\(f6\)suojelup\(\(e4\)\(\(e4\)llik\(\(f6\)n\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBXAT-DBDED#piste:t2/kohta:Ty((f6)suojelup((e4)((e4)llik((f6)n((20)k((e4)sikirja). Luettu 10.4.2021.

Mehiläinen 2021. Elvytä työyhteisön keskittymiskyky. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyoyhteisolle/keskeytykset-kuriin>. Luettu 11.9.2021.

Mielen ihmeet 2017. Psykkisen hyvinvoinnin eri tasot. <https://mielenihmeet.fi/psykkisen-hyvinvoinnin-eri-tasot/>. Luettu 6.3.2021.

Paloheimo-Koskipää, Liina 2015. Vuorotyöntekijä viihtyy työssään, kun saa vaikuttaa työaikoihinsa. Verkkolehti Työpiste. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/vuorotyontekija-viihtyy-tyossaan-kun-saa-vaikuttaa-tyoaikoihinsa/>. Luettu 17.5.2021.

Pihlajalinna 2021. Työkyvyn hallinta. <https://www.pihlajalinna.fi/palvelut/tyoterveysasiakkaat/tyoterveyspalvelut/tyokyvyn-hallinta>. Luettu 24.8.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 3.3.2021.

Suomen Mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Suomen Mielenterveysseura. Opas. http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf. Luettu 18.8.2021.

Tietoarkisto 2021a. Kvantitatiivinen käsikirja. Tutkimusprosessi. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/tutkimus/prosessi/>. Luettu 26.5.2021.

Tietoarkisto 2021b. Mittarin luotettavuus. Mittaaminen. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/>. Luettu 11.10.2021.

TTK 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf. Luettu 18.8.2021.

TTK 2015. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. https://ttk.fi/files/4665/Tyokyvyn_hallinta_seuranta_ja_varhainen_tuki_pdf.pdf. Luettu 24.8.2021.

Työkykypassi.fi 2021. Palaudu työstä! <https://www.tyokykypassi.fi/palaudu-tyosta/>. Luettu 24.8.2021.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20010055#L2P2>. Luettu 17.5.2021.

Työterveyslaitos 2021a. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 3.3.2021.

Työterveyslaitos 2021b. Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu 20.3.2021.

Työterveyslaitos 2021c. Työyhteisö. Terveyden edistäminen työpaikalla. Elintavat ja hyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu 6.3.2021.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20020738#L2>. Luettu 3.3.2021.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Helsinki. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Luettu 17.5.2021.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä. 5. päivitetty painos. Metropolia LibGuides-tietokanta. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>. Luettu 21.9.2021.

YTHS 2021. Terveystieto, Mielenterveys, Stressinhallinta. <https://www.yths.fi/terveys-tieto/mielenterveys/stressinhallinta/>. Luettu 11.9.2021.

Saatekirje

Hei Myyjä! Oletko työskennellyt koronapandemian ajan päivittäistavara kaupassa? Onko pandemia vaikuttanut työhyvinvointiisi?

Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa esimiestyön tradenomiksi ja kartoitan alla olevalla kyselyllä opinnäytetyötäni varten koronapandemian vaikutuksia työhyvinvointiin päivittäistavara kaupassa työskentelevillä myyjillä.

Hienoa, jos pystyt antamaan työlleni pienen hetken ajastasi ja vastaat tähän tiiviiseen kyselyyn, joka vie aikaasi noin 5 - 10 minuuttia!

Mikäli ilmenee tästä jotain kysyttävää, voit ottaa yhteyttä suoraan minuun alla olevaan sähköpostiosoitteeseen.

Tsemppiä töissä jaksamiseen, teette hienoa työtä!

Janita Stenroos

janita.stenroos@metropolia.fi

Kyselytutkimus

Koronapandemian vaikutukset työhyvinvointiin päivittäistavarakaupassa

Tervetuloa osallistumaan kyselyyn & kiitos että tuet opinnäytetyötäni!

Kysely on tarkoitettu vain myyjän tai tuoteryhmävastaavan tehtävässä työskenteleville.

Tällä kyselyllä kartoitetaan päivittäistavarakaupassa työskentelevien myyjien työhyvinvoinnillisia kokemuksia koronapandemian aikana. Koronapandemian ajalla tarkoitetaan työskentelyä maaliskuussa 2020 ja sen jälkeen tähän päivään saakka. Kyselyn tuloksia käytetään opinnäytetyön tekemiseen.

Kysely sisältää esimiestyöhön liitettyjä kysymyksiä, jolloin on tarkoitus kartoittaa muiden paitsi market- tai apulaismarketpäällikön kokemuksia työnteosta koronapandemian aikana.

Kysely on täysin anonyymi eikä vastaajien henkilöllisyyttä voida kohdentaa edes myymälän yksikkötasolla. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 7 - 10 minuuttia.

Taustakysymys

Taustakysymyksen tarkoituksena on rajata kyselyn vastaajiksi ainoastaan myyjän tai tuoteryhmävastaavan tehtävissä toimivat työntekijät. Kysymyksiin vastaaminen tapahtuu silti anonyymisti.

Toimin myymälässäni *

- Market-/Apulaismarketpäällikkönä
- Myyjänä
- Tuoteryhmävastaavana

Psyykkinen työhyvinvointi koronapandemian aikana

Tässä psyykkisen työhyvinvoinnin osiossa kartoitetaan kokemuksia siitä, onko pandemia vaikuttanut henkiseen työhyvinvointiin myymälätyöskentelyssä.

Vastaa kysymyksiin vaihtoehdoilla 1=täysin eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä

Koronapandemian vuoksi asiakkaiden päivittäinen kohtaaminen aiheuttaa ahdistuksen tunnetta

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työni on stressaavampaa nyt kuin ennen koronapandemiaa

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Pelkään saavani koronavirustartunnan työpaikaltani

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Pandemian tuomat muutokset työympäristössä vaikeuttavat työhön keskittymistäni

Työympäristön muutoksilla tarkoitetaan esimerkiksi jatkuvia myymälän kuulutuksia hygieniasta sekä turvavälien pitämisestä.

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Fyysinen työhyvinvointi

Tässä fyysisen työhyvinvoinnin osiossa kartoitetaan kokemuksia siitä, onko koronapandemia vaikuttanut fyysiseen jaksamiseen ja terveyteen myymälätyöskentelyssä.

Vastaa kysymyksiin vaihtoehdoilla 1=täysin eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä

Olen ollut sairaana enemmän koronapandemian aikana kuin ennen sitä

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Jaksan fyysisesti tehdä työtäni yhtä tehokkaasti kuin ennen koronapandemiaa

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työnantajan määräämät suojavälineet vaikeuttavat työntekoani

Suojavälineillä tarkoitetaan hengityssuojaimen tai suojavisiirin käyttöä.

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Pystyn palautumaan työnteosta yhtä hyvin koronapandemian aikana kuin ennen sitä

Palautumisella fyysisestä työnteosta tarkoitetaan lepoa ja unen saantia.

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työhyvinvoinnin johtaminen

Tässä työhyvinvoinnin johtamisen osuudessa kartoitetaan esimiehen työskentelyä myymälässänne koronapandemian aikana. Esimiehellä tarkoitetaan myymälässä työskentelevää Marketpäällikköä tai Apulaismarketpäällikköä.

Vastaa kysymyksiin vaihtoehdoilla 1=täysin eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä

Minulle on ollut selvää koronapandemian alusta saakka, miten voin itse työssäni turvata omaa ja asiakkaiden terveyttä

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Esimieheni on ollut työyhteisöni tukena koronapandemian aikana

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Esimieheni on kohdellut työntekijöitään tasapuolisesti ottaen huomioon koronapandemian tuomat muutokset

Koronapandemian tuomilla muutoksilla tarkoitetaan myymälään ja työntekijöihin kohdistuvia sääntöjä ja toimintatapoja (mm. tilojen henkilömäärien seuranta, hygienia-suositukset)

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Esimieheni toiminta koronapandemian aikana on ollut motivoivaa ja innostavaa

	1	2	3	4	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Sana on vapaa

Tähän kysymykseen voit vastata vapaasti omin sanoin. Työhyvinvoinnilla tässä kysymyksessä tarkoitetaan henkistä sekä fyysistä jaksamista työskennellessä päivittäistavara-kaupassa.

Millä tekijällä on ollut suurin vaikutus (positiivinen tai negatiivinen) työhyvinvointiisi koronapandemian aikana?

Oma vastauksesi
