

# **Työhyvinvointi hypermarketissa korona-aikaan**



Tradenomin tutkinnon opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus

Syksy 2021

Lauri Kärki

Liiketalouden koulutus

**Tekijä** Lauri Kärki  
**Työn nimi** Työhyvinvointi hypermarketissa korona-aikaan  
**Ohjaaja** Leena Mäkinen

**Vuosi** 2021

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten maailmaa keväällä 2020 järjestyttänyt Covid-19 pandemia vaikutti työntekijöiden työhyvinvointiin ja ilmapiiriin kahdessa hypermarketissa. Haluttiin saada rehellinen kuva siitä, miten työntekijät voivat töissä henkisesti ja fyysisesti sekä tärkeimpänä, miten työhyvinvointia pystyttäisiin parantamaan jatkossa. Opinnäytetyön toimeksiantajina toimi kaksi hypermarkettia, jotka toimivat eri puolilla Suomea.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena kyselytutkimuksena, jonka pohjana toimi Google docs -verkkokysely hypermarkettien työntekijöille. Kysely rakentui kolmen pääkysymyksen ympärille: mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle, miten työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiisi sekä miten esihenkilösi voisi tukea työhyvinvointiasi. Avoimia ja monivalintakysymyksiä sisältäneen kyselyn tuottamat 28 vastausta analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

Tutkimuksen tulosten mukaan työntekijät kaipasivat korona-aikaan yhteisöllisyyttä ja vahvaa tukea esihenkilöltään. Työilmapiirin merkitys koettiin suureksi henkilökohtaiselle työhyvinvoinnille. Sen parantamiseen tähtäävät ehdotukset koskivat pääosin työntekijöiden omaa ja työtovereiden käyttäytymistä sekä työvuorosunnitteluun ja palautteeseen liittyviä toiveita esihenkilölle. Korona-ajasta haluttiin säilyttää siivoukseen, hygieniaan, suojaukseen ja asiakaskohtaamisiin liittyviä käytäntöjä sekä suositukset sairauspoissaoloihin.

**Avainsanat** Työhyvinvointi, korona-aika, työilmapiiri, hypermarket  
**Sivut** 46 sivua ja liitteitä 10 sivua

**Author** Lauri Kärki

**Year** 2021

**Subject** Well-Being at Work in a Hypermarket During a Corona Time

**Supervisors** Leena Mäkinen

---

This thesis' purpose was to find out how the Covid-19 pandemic that shocked the world in spring of 2020 affected two hypermarkets employees well-being and atmosphere at their workplace. The goal was to get an honest view of how the employees are feeling both mentally and physically, the most important topic being how to improve well-being at the workplace in the future. This thesis' employers were two hypermarkets that operate in different parts of Finland.

The research for this thesis was done as a qualitative survey, based on a Google Docs online survey to the hypermarket employees. The survey was built around three main topics "What does well-being at work mean to you," "How does the work atmosphere affect your well-being," and "How could your manager support your well-being?" The survey had open questions and multiple-choice questions and the survey's 28 responses were analyzed through data-driven content analysis.

According to the results during the Covid-19 pandemic the employees needed more sense of community and strong support from their manager. The atmosphere at work had a big impact to the employees personal well-being. The suggestions to the manager to improve the atmosphere at work were mostly about employees and their colleagues behavior, shift planning and feedback related. Covid-19 pandemic related practices and guidelines about cleaning, hygiene, protection, customer encounter and sick leave employees wanted to keep in the future.

**Keywords** well-being at work, Covid-19 pandemic, work atmosphere, hypermarket

**Pages** 46 pages and appendices 10 pages

## Sisälllys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi ja sen näkökulmat .....	2
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmiä .....	2
2.2	Työilmapiiri.....	3
2.3	Esihenkilön merkitys työhyvinvoinnille.....	5
2.3.1	Työhyvinvoinnin johtaminen .....	5
2.3.2	Työajan joustavuus ja työntekijän hyvinvointi.....	7
3	Työskentely korona-aikana hypermarketissa.....	8
3.1.1	Koronan tuomat muutokset työskentelyyn .....	8
3.1.2	Riskien arviointi ja suojautumisohjeet kaupan alalla.....	9
4	Tutkimusmenetelmät.....	10
4.1	Tiedon hankinta .....	10
4.2	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi .....	11
4.3	Tutkimuksen eettisyyden tarkastelu .....	11
5	Tutkimuksen tulokset.....	12
5.1	Tutkimuksen tavoitteet ja taustamuuttujat .....	12
5.2	Työhyvinvoinnin merkitys.....	16
5.3	Työilmapiiri .....	24
5.4	Esihenkilön merkitys työhyvinvointiin.....	29
5.5	Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	33
5.6	Tilaajan palaute .....	39
5.6.1	Tutkimuksen merkitys.....	39
5.6.2	Tulokset hypermarket 1 .....	40
5.6.3	Tulokset hypermarket 2 .....	41
6	Johtopäätökset .....	42
7	Pohdinta.....	44
8	Lähteet .....	46

## Liitteet

Liite 1	Työhyvinvointikysely
Liite 2	Aineistonhallintasuunnitelma

## 1 Johdanto

Työ hypermarketin eri tehtävissä on laittanut aika ajoin miettimään siellä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia. Covid-19 -pandemia toi kaupan alalle monia muutoksia, jotka muuttivat myös ihmisten suhtautumista työhönsä. Työpaikan yhteiset tapahtumat jäivät pois ja kassoiille tuli erilaisia suojavälineitä työntekijöiden ja asiakkaiden turvaksi. Siitä lähti ajatus tutkia hypermarkettien työhyvinvointia ja työntekijöiden näkemyksiä siihen liittyen.

Toimeksiantajat olivat kiinnostuneita saamaan lisää tietoa henkilöstöjensä työhyvinvoinnista ja koronan tuomien muutosten vaikutuksesta siihen. Siksi tässä opinnäytetyössä tutkitaan, mitä hypermarkettien työntekijät ajattelevat työhyvinvoinnista ja työilmapiirin merkityksestä heille. Millaista tukea he kaipaavat esihenkilöltään ja millaisia ehdotuksia heillä on työhyvinvointinsa kehittämiseksi? Opinnäytetyö liittyy siten kiinteästi tämän hetkiseen työelämään kaupan alalla.

Tutkimusaineisto kerätään kahden eri puolella Suomea sijaitsevan hypermarketin henkilöstöltä verkkokyselyllä ja saadut tulokset analysoidaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Opinnäytetyön tietoperusta kietoutuu työhyvinvoinnin ja sen johtamisen, työilmapiirin, esihenkilön toiminnan ja korona-ajan tuomien muutosten ympärille.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin: Mitä tarkoitetaan työhyvinvoinnilla?, Millaisena nähdään työhyvinvointi korona-aikana hypermarketeissa? ja Miten työhyvinvointia voisi kehittää?.

## 2 Työhyvinvointi ja sen näkökulmat

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointi-käsitettä alettiin Suomessa käyttää tyhy-toiminnan yleistymisen myötä 2000-luvun alussa. Työhyvinvoinnin laitos ja Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijat Riikonen, Tuomi, Vanhala ja Seitsamo (2003) määrittelevät työhyvinvoinnin tilanteeksi, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Tämän määritelmän toimintapiirinä on on työ, vapaa-aika ja koti, ja siinä nähdään ihminen kokonaisvaltaisesti psykofyysisenä kokonaisuutena. (Kauhanen, 2016, ss. 25–28.)

Leena-Maija Ojala ja Guy Ahonen (2005) kirjoittavat työhyvinvoinnin tarkoittavan toisaalta jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa, toisaalta koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. He näkevät työhyvinvoinnin olevan ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella olisi mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa. Heidän mukaansa positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat ja koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa, jolla luodaan organisaation menestystä. Hannu Anttosen ja Tuula Räsänen (2009) kirjoittamassa Työterveyslaitoksen määritelmässä korostuu ihmisen terveyteen liittyvät asiat. Sen mukaan työhyvinvointi merkitsee turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetuissa organisaatioissa. Silloin työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, kun se tukee heidän elämänhallintaansa. (Kauhanen, 2016, ss. 25–28.)

Työhyvinvointi jaetaan kolmeen pääosiin: fyysinen, henkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi, joskin yleisimmin puhutaan vain fyysisestä ja henkisestä. Työhyvinvointi on yksi peruspilareista töissä jaksamisessa sekä päivittäisessä työskentelemisessä. Työhyvinvointiin pitäisi keskittyä enemmän ja panostaa siihen niin yrityksen kuin työntekijänkin osalta.

## 2.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri on epätarkka käsite, joka usein rinnastetaan organisaatioilmastoon ja työpaikan sosiaaliseen ilmastoon, organisaatiokulttuuriin tai työpaikan tunnelmaan. Työilmapiiri voidaan määritellä yksilön kokemukseksi omasta työympäristöstään. Se on työyhteisön käsitys sosiaalisen työympäristönsä laadusta. Voidaan puhua työturvallisuus-, johtajuus- tai oikeudenmukaisuusilmapiiristä. Yleisen työilmapiirin voi aistia työyhteisön ulkopuolinen vierailija nopeastikin käydessään työpaikalla. Se näkyy työyhteisön yleisenä luottamuksena ja asenteena työtä ja työpaikkaa kohtaan. Työilmapiiri on läheisesti sidoksissa työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. (Aro, 2018, ss. 33–40.)

Työilmapiiriä parannettaessa huomio täytyy kiinnittää pelkän ilmapiirin sijaan työn arkeen ja sen toimivuuteen. Työilmapiiriin vaikuttaa erilaiset työolotekijät, kuten arvot ja arvostukset, ihmisten käytöstavat ja työpaikan tapakulttuuri, viestinnän määrä ja laatu, vuorovaikutuksen taso, ongelmanratkaisukäytännöt, tavoitteiden, prosessien ja työnkuvien selkeys, organisaation historia ja toimintaympäristön tilanne sekä onnistumisia tukeva johtamistapa. Kun nämä asiat saadaan kuntoon, sosiaalisen vuorovaikutuksen laatu paranee ja voidaan puhua tasapainoisesta ja terveestä organisaatiokulttuurista. Terveessä organisaatiokulttuurissa rakenteet ovat selkeät, mutta joustavat. Toimivat rakenteet tukevat työn tekemistä, luovat turvallisuutta ja ennustettavuutta sekä auttavat henkilöstöä keskittymään itse työhön. (Aro, 2018, ss. 41–42.)

Hyvän työilmapiirin kehittäminen on monitasoinen kehittämistehtävä. Keskeisessä osassa ovat hyvin käyttäytyvät ihmiset, sekä esihenkilöt että työntekijät. Heidän keskinäinen ja välinen vuorovaikutus mahdollistaa tunteen, että henkilö on arvokas jäsen työyhteisössään. Myönteinen palaute vapauttaa oksitosiinihormonia, joka lisää mielihyvän tunnetta. Yhdessä onnistumisen on tutkittu olevan vaikuttavampi kokemus kuin oman menestyksen, siksi on tärkeää, että kaikki kokevat kuuluvansa työporukkaan. Toisten huomioon ottaminen ja

auttaminen tuovat itselle hyvää mieltä. Michael Leiterin vuonna 2011 tekemien tutkimusten mukaan työtovereiden hyvä käytös suojaa väsymiseltä ja työuupumukselta sekä vähentää sairauspoissaoloja. Hänen mukaansa vuorovaikutus on herkkä ja hienovarainen asia, jossa pienet asiat voivat saada suuret mittasuhteet, koska suurin osa vuorovaikutuksesta tapahtuu nonverbaalein elein. Mirjami Ikosen tutkimuksissa vuonna 2013 havaittiin, että luottamus esihenkilöön syntyy pienten luottamusta synnyttävien kohtaamisten ja tekojen kautta, ja myös rapautuu samalla tavalla. Meritykselliseksi voi nousta vaikkapa sähköpostiviestiin vastaamiseen kulunut aika, joka pahimmassa tapauksessa saa työntekijän tuntemaan itsensä arvottomaksi. Työpaikalle olisikin syytä laatia käytösnormit, jotka kertovat millainen käytös on toivottavaa ja mitä ei sallita. (Aro, 2018, ss. 50–53.)

Työilmapiiriä voi parantaa kehittämällä työpaikan viestintää. On tärkeää kinnittää huomiota johdon viestintään, ettei se jäisi pelkäksi tiedottamiseksi, vaan sisältäisi aitoa kaksisuuntaista dialogia, jossa työntekijöiden toiveet ja kehittämisehdotukset pääsevät esiin. Nykyaikainen verkkoteknologia tarjoaa hyvät mahdollisuudet monipuoliseen dialogiin erilaisilla keskustelufoorumeilla. Niiden lisäksi kannattaa suosia kasvokkaisia luonnonmukaisia vuorovaikutustilanteita. Työntekijät uskaltavat esittää mielipiteitään ja kehitysehdotuksiaan vain luottamuksellisessa ja turvallisessa ilmapiirissä. Sitoutuminen kehittämistoimenpiteisiin syntyy vain luottamuksen kautta, joten on tärkeää, että työyhteisöllä on riittävä konfliktinratkaisukyky. (Aro, 2018, ss. 64–67, 123–124.)

Johtamisen merkitys työilmapiirille on suuri, mutta vastuu hyvästä työilmapiiristä kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Palveleva johtaminen sopii hyvin työilmapiirin johtamistavaksi. Se pohjautuu muun muassa empatiakykyyn ja voimauttamiseen. Empatia on kykyä aistia työntekijöiden ja ryhmien tunteita, tarpeita ja odotuksia, ja voimaannuttamisella päästään vaikuttamaan suoraan työntekijöiden jaksamiseen. Palvelevalla johtamisella vahvistetaan yhteisöllisyyttä ja lisätään työyhteisöön tasa-arvoisuutta, ennakoitavuutta, yhteisiä tavoitteita, oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta. (Aro, 2018, ss. 75–78.)



Työilmapiiriä arvioidaan jatkuvasti; tulokkaat myönteisemmin kuin pidempään työskennelleet. Jo pelkkä fiilis on kohtuullisen luotettava menetelmä arvioida työilmapiiriä. Arviot voivat vaihdella paljonkin johtuen henkilön asemasta organisaatiossa ja käytetystä mittarista. Työilmapiiritutkimus on tavallisimmin tilannekatsaus tai kehittämistyön perusta, eikä sitä saa käyttää silloin muihin tarkoituksiin. Tutkimuspalaute tulee antaa kunnioittavalla, turvallisuuden tunnetta lujittavalla ja oppimista tukevalla tavalla henkilöstölle. Johdon tulee olla kiinnostunut ja sitoutunut konkreettisiin kehittämistoimenpiteisiin ja koko henkilöstön, esihenkilöt mukaan lukien, tulee osallistua ja tuoda näkökulmiaan kehittämistyöhön. (Aro, 2018, ss. 131–137.)

## **2.3 Esihenkilön merkitys työhyvinvoinnille**

### **2.3.1 Työhyvinvoinnin johtaminen**

Kestävää työhyvinvointia saavutetaan kehittämällä itse työtä ja työprosessia organisoimalla ne niin, että ne tukee ihmisen suorituskykyä, hyvinvointia ja terveyttä (Aro, 2018, s. 87). Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan korkea henkilöstön työhyvinvointi parantaa organisaation tuottavuutta, kilpailukykyä, taloudellista tulosta ja työnantajamainetta. Työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet tuottavat 3–10 kertaisesti panostukseen käytetyt eurot takaisin esimerkiksi vähentyneinä sairauspoissaoloina ja pienentyneinä sijaiskustannuksina. Sillä on vaikutusta myös työntekijöiden motivoituneisuuteen, hyvinvoinnin kokemukseen ja sitoutumisen kautta henkilöstön vaihtuvuuteen. (Kauhanen, 2016, ss. 17–18, 92.)

Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on yksi esihenkilön tärkeimmistä tehtävistä henkilöstöjohtamisen kentällä. Henkilöstön työhyvinvointia lisää johtajuus, jossa

työntekijöitä palkitaan ja innostetaan, valvotaan aktiivisesti, toimitaan muutosmyönteisesti ja tulevaisuusorientoituneesti sekä hyödynnetään työntekijöiden yksilöllistä osaamista organisaation tarpeisiin. Henkilöstön osaamisesta, pätevyydestä ja ammattitaidosta tulee huolehtia jatkuvasti. Yksikön ja työn tavoitteet tulee kirkastaa työntekijöille niin, että vastuun kantaminen ja työn kehittäminen on heille mahdollista. Työntekijän työhyvinvointia edistää hänen osaamistaan ja toimintakykyään vastaava, monipuolinen ja mielekäs tehtäväkokonaisuus, jota suoritetaan terveellisessä, turvallisessa ja tarkoituksen mukaisessa työympäristössä. Esihenkilön tulee myös tukea ja kannustaa työntekijöitä, jatkuvasti seurata, arvioida ja kehittää heidän työolojaan. Esihenkilön on huolehdittava, että työ ei jatkuvasti ja kohtuuttomasti kuormita työntekijää, mutta on silti mielenkiintoista ja sopivasti haastavaa. (Suonsivu, 2014, ss. 164–165.)

Johtamistavan eettisyyden tarkastelulle ei nykypäivän hektisessä työelämässä tahdo löytyä aikaa, mutta sen huomioiminen varmistaa tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumisen arjen päätöksenteossa. Johtajan työhyvinvointiosaamiseen kuuluu hänen arvomaailmansa, ihmiskäsityksensä ja maailmakäsityksensä, luottamus itseensä ja alaisiinsa, itsen ja muiden kunioittaminen, vahva tunneäly ja viisaus, itsensä johtamisen taidot ja ymmärrys siitä, että myös organisaation johto tarvitsee ohjausta, tukea ja kiinnostuksen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointitoiminnalla tulee olla strategiset perusteet, selkeät ja mitattavat tavoitteet sekä henkilöstöstrategiaan tai työsuojeluohjelmaan kirjatut tavoitteet, toimintasuunnitelma ja toteutuksen seurannan suunnitelma. Epävarmuus- tai muutostilanteessa työhyvinvoinnin johtamisen toimet ovat kiinteä osa muutosjohtamista. (Suonsivu, 2014, ss. 165–178.)

### 2.3.2 Työajan joustavuus ja työntekijän hyvinvointi

Joustavuus työajoissa ja niiden järjestelyissä on paljon tutkittu aihe. Joustot jaetaan kahteen ryhmään. Työnantajälähtöisiin ja työntekijälähtöisiin joustoihin. Työnantajälähtöisiä joustoja ovat mm. ylityöt, epäsosiaaliset työajat ja vuorotyö. Ilta-, viikonloppu- ja yötyö rasittaa työntekijän terveyttä ja vaikuttaa kielteisesti hänen perhe-, kaveri- ja muihin ihmissuhteisiin. Tutkimusten mukaan työnantajälähtöiset joustot heikentävät työntekijän työhyvinvointia ja vaikeuttavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Terveysten vaikuttaa haitallisesti vuorotyö. Tutkimusten mukaan se voi aiheuttaa sydän- ja verisuonitauteja, masennusta, uupumusta, ahdistusta ja muita terveysongelmia. Työnantajälähtöisiksi joustoiksi lasketaan myös tauoista luopuminen työmäärän takia, työpäivän venyttäminen ja päivätyöstä poikkeava työaika. (Nätti & Anttila, 2012, ss. 159–166.)

Työntekijälähtöisiä joustoja on kuusi: mahdollisuus vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin, hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin, työaikajoustojen käyttäminen omien tarpeiden mukaan, työpaikalta poistuminen omien asioiden hoidon vuoksi ja riittävien taukojen pitäminen. Työntekijät kokevat työajat joustaviksi, kun he saavat vaikuttaa niihin itse. Aloitteellisuus ja itsemääräämisoikeus eli autonomia yhdistyy tutkimuksissa parempaan elämänlaatuun ja työn ja perhe-elämän tasapainoon. Siihen vaikuttaa miten työaika on rytmitetty vuorokauden, viikon ja vuoden jaksoille. Tyytyväisyyttä tuottaa tutkimuksen mukaan saman pituiset työpäivät ja tasaiset tunnit työviikoilla. Vapaa-ajan hallinta tuntuu sitä raskaammalta, mitä lyhyemmällä varoitusajalla työvuoromuutokset tulevat. Työntekijälähtöisiä joustoja on eniten miesvaltaisilla aloilla, ylemmillä toimihenkilöillä, keski-ikäisillä sekä valtiolla, rakentamisessa ja teollisuudessa, ei kaupan alalla. (Nätti & Anttila, 2012, ss. 159–166.)

### 3 Työskentely korona-aikana hypermarketissa

#### 3.1.1 Koronan tuomat muutokset työskentelyyn

Työskentelyni Covid-19 pandemian aikana hypermarketissa on ollut rankkaa maaliskuusta 2020, kun tuli ensimmäiset rajoitukset voimaan. Päivittäin muuttuvat säännöt sekä käytännöt tekivät työnteosta hankalaa ja raskasta, ja uuvuttivat työntekijät. Muutokset sekä epätietoisuus tulevasta rasittivat päivittäistä tekemistä. Alkuun kertakäyttöisen maskin pitäminen kasvoilla pienen hetken tuntui hankalalta ja raskaalta, mutta nykypäivänä maskia pidetään kasvoilla siitä hetkestä kun astuu ovesta sisään aina siihen hetkeen, että työt loppuu ja siirtyy ulos rakennuksesta.

Johtamisviestinnässä koronasta on puhuttu ”uutena normaalina”, vaikka kriisi on aina poikkeuksellinen tapahtumasarja, ei normaalitila. Pandemian uudet aallot ja sulkutoimet ovat jatkuneet ja vaatineet ihmisiltä jatkuvaa sopeutumista ja arjen uudelleen jäsentämistä. Pandemian joskus loppuessa emme silloinkaan siirry ”uuteen normaaliin” vaan palautumisvaiheeseen, jossa olennaista on ihmisten luottamuksen palautuminen ja toimintojen jälleenrakentaminen. Toisissa ihmisissä pandemian kaltainen kriisi aiheuttaa vakavia pohdintoja elämän tarkoituksesta ja merkityksestä, kun toiset eivät asiaa juurikaan pohdi. Kriisi pakottaa ihmisen pohtimaan hyvän elämän kriteereitä. Sen jälkeen ihminen tarvitsee tulevaisuuden ja toivon selvittääkseen, venyäkseen ja palautuakseen. (Korpiola & Poutanen, 2021, ss. 102–103.)

Kun ihmisiä pyydetään muuttamaan tavanomaista käytöstään, esimerkiksi käyttämään maskeja ja desinfioimaan käsiään, tarvitaan yhteisöllisyyttä ja jaettua kokemusta kriisistä. Ihmiset toimivat viranomaisten ohjeen mukaan vain, jos he luotavat heihin. Suomalaiset noudattivat ohjeita hyvin koronan ensimmäisen aallon ajan, mutta koronakuri alkoi löystyä

ensimmäisen koronavuoden lopulla, kun ihmiset eivät malttaneet olla enää paikoillaan. (Korpiola & Poutanen, 2021, ss. 118–119.)

### **3.1.2 Riskien arviointi ja suojautumisohteet kaupan alalla**

Työturvallisuuslain (2021) mukaan työnantajalla on vastuu työntekijöiden työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä vaarojen ja riskien arvioinnista. Korona ei poista, vaan päinvastoin korostaa kyseistä työnantajan vastuuta. Työterveyslaitos (2021) on määrännyt työpaikat tekemään riskien arvioinnin aina, kun työpaikan toimintaan voi liittyä altistumista koronavirukselle. Siinä työnantajan on määriteltävä työntekijöiden tartuntojen todennäköisyys ja tartunnan aiheuttaman taudin seurausten vakavuus. Näiden perusteella arvioidaan työntekijöihin kohdistuvan riskin suuruutta ja suunnitellaan ja toteutetaan toimenpiteitä, joilla riskit voidaan pienentää hyväksyttävälle tasolle. COVID-19-taudissa tavoitteeksi on asetettava nolla tartuntaa.

Myös ammattiliitot ovat ohjeistaneet työntekijöitä työssä suojautumisessa koronan aikana. Esimerkiksi Palvelualojen ammattiliitto (2021) ohjeistaa työnantajaa huolehtimaan kaikissa kaupan tehtävissä olevista työntekijöistä turvallisuuden riskiä arvioimalla. Yleisen riskinarvioinnin lisäksi on tehtävä yksilöllistä riskin arviointia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Korkean riskin työntekijöille suositellaan vähemmän kontakteja sisältävän työn järjestämistä määräaikaaisesti. Kassatyössä haasteeksi työntekijälle saattaa muodostua asiakaskontaktin venyminen ja asiakkaille ohjeistettujen turvavälien noudattamatta jättäminen. Näihin työntekijän on hankala vaikuttaa itse palvelutilanteessa.

Työn antajan on kustannettava välineet, joita riskinarviointien perusteella tulee käyttää. Tällaisia ovat suojapleksit kassoilla, henkilökohtaiset kasvomaskit ja visiirit. Työntekijä voi halutessaan käyttää omaa kasvomaksia muiden suojavälineiden lisäksi turvattomuuden

kokemuksen välttämiseksi, koska turvattomuuden kokemus on terveyteen vaikuttava ilmiö, joka tulee huomioida riskienarvioinnissa. Työnantajaa ei velvoiteta kustantamaan maskeja työpaikan ja kodin välisille matkoille, vaikka olisi työnantajan etu saada työntekijät pysymään terveinä. Myös maskin oikeaoppisen käytön opettamista suositellaan työnantajalle. (Palvelualojen ammattiliitto, 2021.)

## 4 Tutkimusmenetelmät

### 4.1 Tiedon hankinta

Idea opinnäytetyön aiheeseen, kyselytutkimukseen ja sen kysymyksiin syntyi omasta pitkstä kokemuksesta päivittäistavarakaupassa, sekä koronan tuomasta muutoksesta työhyvinvointiini. Keskityin kyselyssä neljään osioon: perustiedot, työhyvinvointi, työilmapiiri sekä esihenkilön merkitys työhyvinvoinnissa.

Kysymysten suunnittelun aloitin tärkeimmistä kysymyksistä: ”8. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?”, ”21. Miten työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiisi?” ja ”27. Miten esihenkilösi voisi tukea työhyvinvointiasi?”. Nämä halusin avoimiksi kysymyksiksi, että ne tuottaisivat mahdollisimman paljon erilaisia vastauksia. Rakensin muut kysymykset näiden ympärille miettien tarkasti avointen ja monivalintakysymysten suhdetta ja järjestystä lomakkeella. Sen jälkeen mietin, mitä perustietoja kannattaa kerätä, millaisilla jaotteluilla ja millaisilla kysymyksillä, että saan riittävät taustatiedot tutkimukselleni.

Kyselyn toteutin Google docs verkkokyselylomakkeella. Siitä löytyy yhteensä 31 kysymystä, joista kahdeksan on avoimia kysymyksiä ja 23 kysymystä on suljettuja monivalintakysymyksiä. Kun kaikki kysymykset oli laadittu ja järjestyksessä, testasin

lomakkeen teknisen toimivuuden lähettämällä sen tyttöystävälleni vastattavaksi. Sen jälkeen lähetin kyselyn molempien hypermarkettien henkilöstölle torstaina 30.9.2021 ja vastausaika annoin 10.10.2021 asti. Kysely toteutettiin anonyymisti ja vastauksista ei selviä, kuka vastaaja on.

## **4.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi**

Tulosten analysoinnissa käytin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoja. Sisällönanalyysissä aineistosta etsitään eroja ja yhtäläisyyksiä, aineistoa eritellään ja tiivistetään, kunnes siitä systemaattisesti tarkastelemalla on mahdollista löytää päätelmiin tarvittavaa tietoa. Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aiempi teoria toimii apuna analyysin etenemisessä ja ohjaa ajattelua teorian viitoittamille urille. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 96–97.)

Aloitin analysoinnin lukemalla kaikki kyselylomakkeet läpi. Sen jälkeen tutkin lomakkeita vastaus kerrallaan, että sain yleisellä tasolla olevan käsityksen vastauksista. Varsinaisen analyysin aloitin avoimista kysymyksistä, joiden vastauksista etsin yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia. Taulukoin vastaukset samankaltaisten aihepiirien mukaan niin, että niistä muodostui yksittäisen vastauksen teemat. Niitä edelleen analysoimalla sekä vertaamalla taustatekijöihin ja teoriaan, muodostui lopulta tutkimukseni tulokset.

## **4.3 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelu**

Tutkijan tulee olla eettisesti sitoutunut tutkimukseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 149). Tutkimuseettinen kysymys nousi esiin opinnäytetyöni väliseminaarissa 25.11.2021. Olen

työskennellyt molemmissa tutkimuksen kohteena olevissa hypermarketeissa ja periaatteessa kyselylomakkeeseen vastaajat ovat entisiä tai nykyisiä kollegoitani tai esihenkilöitäni. Kyselylomakkeen jakaminen tapahtui kuitenkin asiakaspalvelupäälliköiden toimesta eikä vastauksista tule mitenkään ilmi, kuka niihin on vastannut, joten vastaajien anonymiteetti ei ole missään vaiheessa vaarantunut.

Kaikkia tutkimukseeni osallistuneita vastaajia olen kohdellut tasavertaisesti ja heidän tuottamaansa tietoa olen käsitellyt ja säilyttänyt salassapitosäännösten mukaisesti. Olen tehnyt tutkimukseni hyvää tieteellistä tapaa noudattaen ja tiedostaen tutkijan vastuut ja velvollisuudet. Luotettavuuden lisäksi voidaan tarkastella puolueettomuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160), mikä toteutui siinä, että tiedostin oman roolini haasteet ja siksi en muokannut heidän vastauksiaan kootessani niitä teemoiksi. Opinnäytetyöstäni ei ole jätetty mitään teemoja pois, joten toimintani on ollut mahdollisimman puolueetonta. Täysi puolueettomuus kyselyn laatijana ja tulosten analysoijana ei varmaankaan ole edes mahdollista, koska minulla on omakohtainen kokemus hypermarketissa työskentelystä ja se pakosti vaikuttaa ajatteluuni.

## **5 Tutkimuksen tulokset**

### **5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja taustamuuttujat**

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitetaan vastaajien perustietoja. Ensimmäisessä kysymyksessä halusin selvittää missä tehtävässä vastaajat työskentelevät. Vaihtoehtoina olivat esihenkilötehtävät, kassa, kassa ja neuvonta, käyttötavaraosasto ja elintarvike (Kuvio 1). Toisessa kysymyksessä selvitettiin kuinka pitkään vastaajat ovat olleet töissä hypermarketissa (Kuvio 2), ja kolmannessa kysymyksessä selvitettiin kuinka monta tuntia vastaaja työskentelee keskiarvolta viikossa (Kuvio 3).

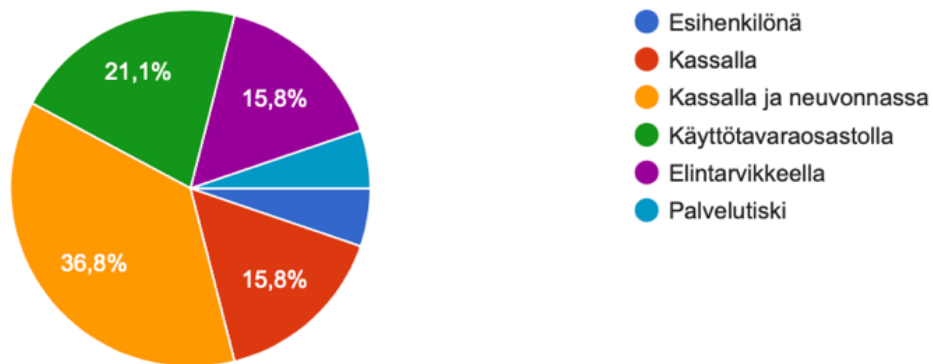


Hypermarket 1:n vastaajista 80% työskenteli käyttötavarapuolella, joista puolet työskenteli neuvonnassa. Loput vastaajista työskenteli elintarvipuolella. Hypermarket 2:n kaikki vastaajat työskentelivät käyttötavarapuolella, heistä 90% työskenteli kassalla ja neuvonnassa ja loput käyttötavaraosastolla.

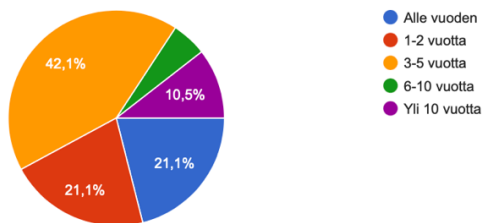
Hypermarket 1:n vastaajista yli viiden vuoden kokemus oli vain viidellätoista prosentilla. Hieman alle puolet vastaajista on työskennellyt vähintään kolmen mutta alle viiden vuoden ajan. Loput 40% vastaajista ovat työskennelleet alle kaksi vuotta. Hypermarket 2:ssa kolmasosa on työskennellyt alle vuoden ja toinen kolmasosa on maksimissaan kahden vuoden ajan. Vastaajista vain kahdella oli yli kymmenen vuoden kokemus hypermarketissa työskentelystä.

Hypermarket 1:ssa hieman alle puolet vastaajista työskenteli keskimäärin 30–35 tuntia viikossa. Enemmän kuin 35 tuntia viikossa työskentelee reilu viidesosa työntekijöistä. Hieman yli joka neljäs vastaaja työskenteli noin kaksikymmentä tuntia viikossa. Kymmenesosa vastaajista työskenteli 23–29 tuntia viikossa. Hypermarket 2:ssa hieman alle puolet työskenteli 30–35 tuntia viikossa. Loput viisi vastaajaa työskenteli kymmenen ja kolmenkymmenen tunnin väliin. Yksikään vastaajista ei työskennellyt yli 35 tuntia viikossa.

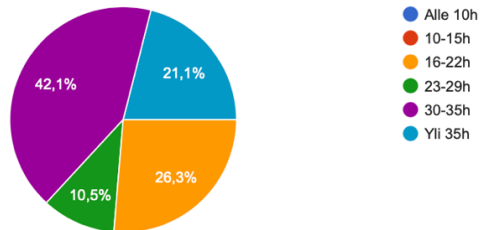
Kuvio 1 Vastaajan tehtävä hypermarketissa



Kuvio 2 Työskentelyaika hm 1



Kuvio 3 Työskentelyaika hm 2

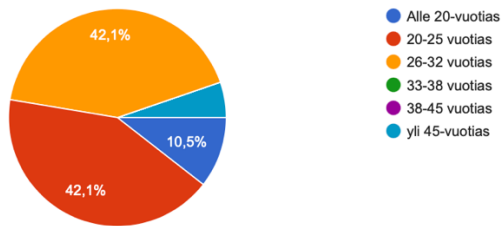


Neljännessä perustietokysymyksessä kysyttiin minkä ikäinen vastaaja on. Kysymyksellä haluttiin tietää, että kokevatko esimerkiksi nuoret työntekijät koronan vaikutuksen työhyvinvointiin eri tavalla kuin vanhemmat (Kuvio 4). Viidennessä kysymyksessä kysyttiin sukupuolta, jolla haettiin miesten tai naisten kokemia eroja työhyvinvoinnista. Vastausvaihtoehdoissa oli mukana myös ”en halua kertoa” vaihtoehto (Kuvio 5).

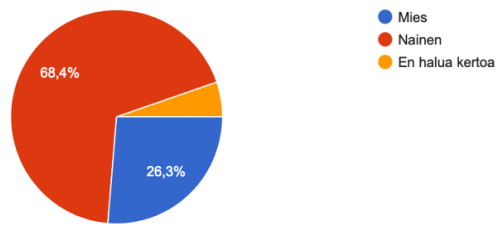
Hypermarket 1:n vastaajista 85% oli 20–32 vuotiaita. Vain yksi vastaaja oli yli 45v ja kaksi vastaajaa oli alle 20 vuotiaita. Hypermarket 2:ssa alle kaksikymmentävuotiaita oli kaksi kolmasosaa vastaajista. Loppu kolmannes vastaajista oli 33–45 vuotiaita.

Hypermarket 1:n vastaajista 70% oli naisia, loput olivat miehiä pois lukien yksi vastaaja, joka ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Hypermarket 2:ssa sukupuolijakauma oli tasaisempi verrattuna hypermarket 1:een, sillä vastaajista viisi oli naisia ja neljä miehiä.

Kuvio 4 Vastaajien ikä hm 1



Kuvio 5 Vastaajien ikä hm 2



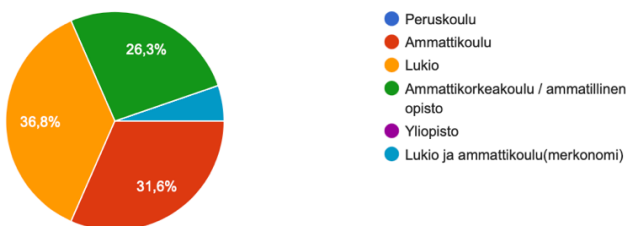
Kuudennessa kysymyksessä haluttiin selvittää millainen vastaajan koulutustausta on ja miten se vaikuttaa ihmisten näkemykseen ja kokemukseen työhyvinvoinnista (Kuvio 6).

Seitsemännessä kysymyksessä halusin tietää onko vastaaja ollut töissä kyseisessä hypermarketissa ennen koronapandemian alkamista maaliskuussa 2020 (Kuvio 7).

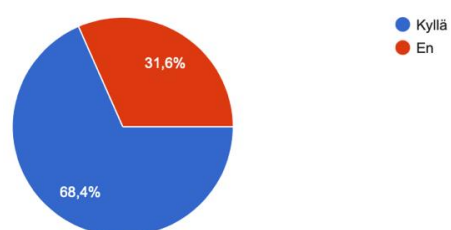
Hypermarket 1:ssä kaksi kolmasosaa oli suorittanut joko ammattikoulun tai lukion. Yksi vastaaja oli suorittanut kaksoistutkinnon. Vastaajista viidesosa oli suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon. Hypermarket 2:ssa lukion ja ammattikoulun oli suorittanut 90% vastaajista. Yksi vastaaja oli suorittanut ammattikorkeakoulu tutkinnon.

Hypermarket 1:n vastaajista 70% on työskennellyt hypermarketissa ennen koronapandemian alkua eli ennen maaliskuuta 2020. Hypermarket 2:n vastausprosentti oli täysin päinvastainen, sillä heistä vain kolmasosa oli työskennellyt siellä ennen koronapandemian alkua.

Kuvio 6 Koulutustausta hm 1



Kuvio 7 Työskentely ennen korona h m 1



## 5.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Kuvio 8. Kuvion keskimäinen teksti liittyy tutkimuksen ensimmäiseen pääkysymykseen eli mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle. Ympäriille on koottu vastauksissa toistuvat teemat.



Työhyvinvointia koskevia kysymyksiä valitsin kyselyyn seitsemän kappaletta.

Kyselylomakkeen kahdeksas kysymys on ensimmäinen avoin kysymys, jossa kysytään ”Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?”. Kysymyksellä haluttiin saada vastaaja kertomaan omin sanoin, mitä asioita työhyvinvointi tarkoittaa hänelle (Kuvio 8).

Muutamat kokivat työhyvinvointinsa koostuvan siitä, että he tulevat kuulluiksi, voivat puhua työkavereilleen ja esihenkilöilleen avoimesti sekä kokevat yhdenvertaisuutta toisten työntekijöiden kanssa. Yksi työntekijöistä halusi johdon kuuntelevan henkilökuntaa asioista päätettäessä ja uusia toimintamalleja kehitettäessä.

”Koen tulevani kuulluksi ja hyväksytyksi, minulla hyvä fiilis työskennellä.”

Seitsemässä vastauksessa työhyvinvointi rinnastettiin yleiseen hyvinvointiin, jaksamiseen ja työkuuntoon. Jollekin työhyvinvointi tarkoitti huolen pitämistä itsestään ja toiselle työterveyden huoltoa ja työergonomiaa. Kaksi vastaajista jaotteli työhyvinvoinnin fyysiseen ja henkiseen, kolmas niiden lisäksi myös sosiaaliseen hyvinvointiin.

”Hyvinvointia kokonaisvaltaisesti työssä, niin fyysistä, henkistä kuin hyvinvointia.”

Neljä vastaajaa määritteli työhyvinvointinsa merkitystä sillä, että töihin tuleminen tai meneminen on mukavaa. Yksi muotoili asian ahdistuksen puuttumisen kautta.

”Sitä ettei ahdistaisi mennä töihin tai ahdistaisi olla siellä.”

Yhdeksän vastaajaa mainitsi töissä jaksamisen, viihtymisen ja työn mielekkyyden työhyvinvointinsa perustaksi. Positiivisuus ja mukava olo työpaikalla nousi myös esiin vastauksissa.

”Työhyvinvointi on hyvää työstä selviytymistä, työn mielekkyyttä sekä omaa jaksamista töissä.”

Eniten vastauksissa nostettiin esiin hyvään työilmapiiriin ja työkavereihin liittyviä kommentteja. Ilmapiirin toivottiin olevan reilu ja avoin, työkavereiden mukavia ja työporukan toimiva.

”Siihen liittyy huippu työkamut.”

Myös työolosuhteiden ja -välineiden haluttiin olevan kunnossa. Työnantajan haluttiin pitävän huolen työergonomiasta. Kaksi vastaajista mainitsi turvallisuuden ja yksi ”uudet hienot kassat” työhyvinvoinnissaan merkityksellisiksi.

”Työergonomia toteutettu mahdollisimman hyvin.”

Kuusi vastaajaa nosti esiin työn ja vapaa-ajan suhteen. Levon ja työmäärän haluttiin olevan tasapainossa niin, että töiden jälkeen ”jaksaa muutakin kuin nukkua”. Työ ei saa kuormittaa liikaa fyysistä tai psyykkistä normaalia elämää.

”Sitä että jaksan töissä ja töiden jälkeen.”

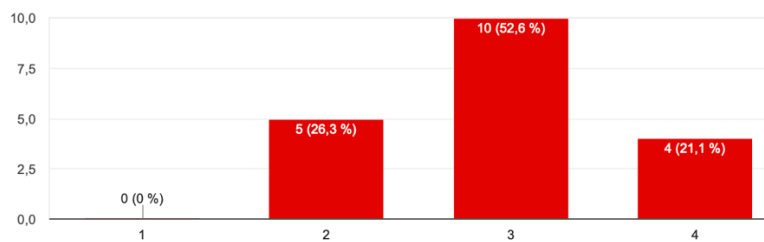
Esihenkilön toimintaan liittyvät vastaukset jakaantuivat kolmeen ryhmään. Esihenkilölle annettavaan palautteeseen, työvuorosuunnitteluun liittyviin asioihin ja työnantajalta saataviin etuihin. Esihenkilöltä odotettiin työn kuormittavuuden seurantaan, jossa esimerkiksi sairauspoissaoloihin reagoitaisiin nopealla aikataululla ja työntekijöiden mielipiteitä kartoitettaisiin ja huomioitaisiin työvuorojen laadinnassa. Toivottiin, että ne, jotka haluavat tehdä aamua, saisivat tehdä sitä ja jotka pitävät enemmän illasta, tekisivät niitä. Joku ehdotti, että työnantaja voisi alkaa tarjota kulttuuri-, liikunta- tai lounasetuja.

”Suurin tekijä työhyvinvoinnissa kuitenkin on mielestäni se, kuinka aidosti työnantaja välittää meistä työntekijöistä ihmisinä.”

Yhdeksäs kysymys käsittelee työn mielekkyyttä eli sitä, miten mielekkääksi ihmiset kokevat tekemänsä työn (Kuvio 9).

Hypermarket 1:ssä selkeä enemmistö, lähes 74% vastaajista, pitävät työtään mielekkäänä tai osittain mielekkäänä. Vain viidesosa ei pidä työtään mielekkäänä. Hypermarket 2:ssa lähes 80% vastaajista on joko täysin tai osittain samaa mieltä työn mielekkyydestä. Osittain tai täysin eri mieltä olevia vastauksia oli kumpaankin vastausvaihtoehtoon vain yksi. Negatiivisia vastauksia yhdisti se, että molemmat naishenkilöt työskentelivät neuvonnassa ja he molemmat ovat olleet töissä koko koronapandemian ajan.

Kuvio 9 Työn mielekkyys hm 1



Kymmenennessä kysymyksessä kysytään, onko korona on vaikuttanut työhyvinvointiin negatiivisesti (Kuvio 10). Tällä kysymyksellä halusin tietää suoraan, että kokevatko vastaajat koronan vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa, ja jos on vaikuttanut, niin onko se vaikuttanut negatiivisesti vai positiivisesti. Yhdestoista kysymys käsittelee koronan aikana käyttöön otettuja suojavälineitä (suoja-pleksit, maskit yms.) ja niiden vaikutusta päivittäiseen tekemiseen ja työskentelyyn (Kuvio 11).

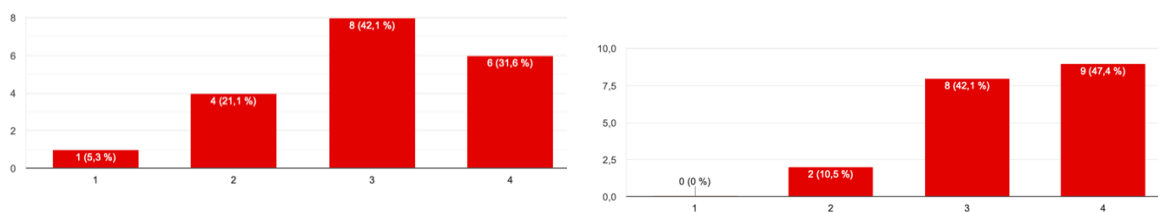
Hypermarket 2:n vastaajista kaksi kolmasosaa koki koronan vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa negatiivisesti. Vastaajista vain kolmella oli kokemusta työskentelystä hypermarketissa ennen korona-aikaa, eikä heidän vastauksensa poikenneet vain korona-aikana työskennelleiden vastauksista. Tästä herää kysymys, mihin vain korona-aikaan työskennelleet perustavat vastauksensa? Naisten ja miesten vastaukset eivät eronneet toisistaan.

Hypermarket 1:ssä tilanne oli päinvastainen. 19 vastaajasta 13 oli työskennellyt kaupassa ennen korona-aikaa. He arvioivat koronan vaikutukset työhyvinvointiinsa selvästi

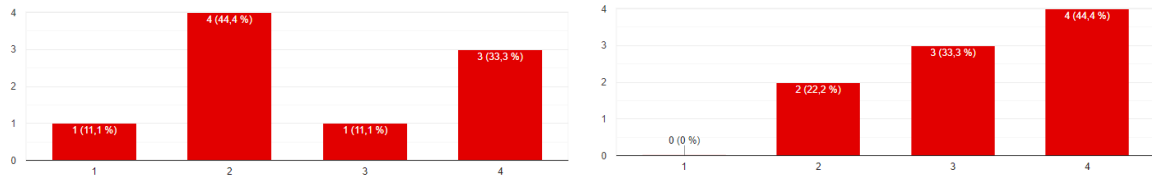
negatiivisemmiksi kuin pelkästään korona-aikaan työskennelleet. Vastaajan sukupuolella ei ollut vaikutusta kokemukseen.

Hypermarket 2:ssä suojavälineiden käyttö vaikutti negatiivisesti päivittäiseen työskentelyyn. Vain kahden miespuolisen vastaajan mielestä vaikutus oli vähäinen. Hypermarket 1:ssä myös kaksi vastaajaa piti vaikutusta vähäisenä ja kaikki muut 17 kokivat ne negatiivisina. Kysymyksessä suojaväline-esimerkeiksi oli annettu maskit ja pleksit, joista jälkimmäisiä ei koeta negatiivisina. Se käy ilmi tämän tutkimuksen erään toisen kysymyksen vastauksista.

Kuvio 10 Koronan negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin hypermarket 1 ja 2



Kuvio 11 Suojavälineiden negatiivinen vaikutus työskentelyyn hypermarket 1 ja 2



Kysymyksillä 12 ja 13 kartoitetaan sitä, millaisessa työkuunnossa vastaajat kokevat olevansa fyysisesti ja henkisesti (Kuviot 12 ja 13).

95% hypermarket 1:n vastaajista kokee olevansa fyysisesti hyvässä työkuunnossa joko täysin tai osittain. Vain yksi vastaaja kokee olevansa osittain huonossa fyysisessä kuunnossa.

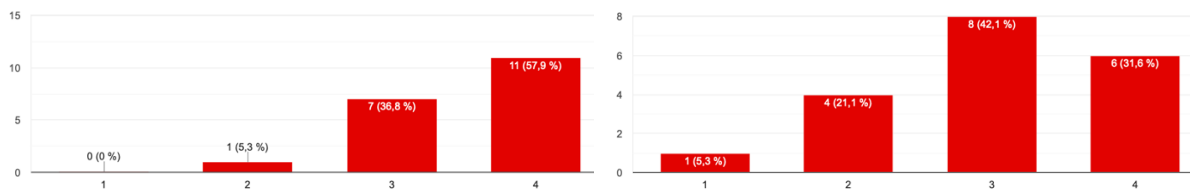
Hypermarket 2:ssä selkeä enemmistö kokee olevansa vain osittain hyvässä työkuunnossa.

Kaksi vastaajaa kokee olevansa täysin hyvässä fyysisessä kuunnossa, ja kaksi vastaajaa kokee vain osittain fyysisen kuntosensa hyväksi.



Hieman yli 73 % vastaajista kokee olevansa henkisesti täysin tai osittain hyvässä kunnossa hypermarket 1:ssä. Viidesosa vastaajista koki henkisen hyvinvointinsa olevan hieman keskimääräistä huonompaa. Hypermarket 2:n vastaajista 90% koki olevansa täysin tai osittain hyvässä työkunnossa. Vain yksi vastaaja koki olevansa keskimääräistä huonommassa kunnossa.

Kuviot 12 ja 13 Fyysinen ja henkinen työkunto hypermarket 1 ja 2



Neljästoista kysymys on avoin kysymys, jossa halutaan saada tietää, että miten vastaajat pitävät huolta omasta työhyvinvoinnistaan (Kuvio 14).

Kuvio 14 Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen



Useimmat vastaajat kokivat tärkeimmäksi asiaksi oman työhyvinvoinnin huolehtimisessa unen ja levon tärkeyden sekä vapaa-ajan olevan hyvä vastapaino työnteolle. Vapaa-ajan aktiviteetit, harrastukset sekä riittävä vapaa-aika tukevat monien työhyvinvointia. Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen sekä ettei työasioita mietitä vapaa-ajalla nousivat esille vastauksista. Kahdeksan vastaajaa kertoi tärkeäksi asiaksi levon ja sen merkityksen. Rentoutuminen, riittävät sekä laadukkaat yöunet nousivat vastauksissa esille useasti.

”Myös riittävä vapaa-aika on tärkeää. jotta työntekokin tuntuu taas kivemmalta.”

”Huolehdin riittävästä unensaannista.”

Ravinto nousee muutamassa vastauksessa esille ja niistä tärkeimmäksi asiaksi nousi monipuolinen ravinto sekä se, että syö hyvin ja riittävästi.

”Ruokailu ja juominen työpäivän aikana tärkeää, että energiataso pysyy yllä ruuhkaisissakin tilanteissa.”

Viisi ihmistä vastasi puhumisen työhyvinvointiaan ylläpitävänä toimintana. Puhumattomuus on yleinen ongelma niin työ- kuin siviilielämässä ja asian tärkeyttä vähätellään usein. Juttelu työkavereille, keskustelu raskaista asioista sekä ongelmista nousivat esille. Yksi vastaaja sanoi puhuvansa asioista, jotka hiertävät töissä.

”Tuon epäkohdat esille jos niitä esiintyy.”

Oma terveys nousi useamman vastaajan vastauksissa. Omasta terveydestä huolen pitäminen, positiivinen asenne ja päivittäinen tekeminen sekä jokapäiväiset valinnat ovat isossa osassa oman työhyvinvoinnin kunnossa pitämisessä.

”Pidän huolta omasta henkisestä ja fyysisestä kunnosta.”

Suurin osa vastauksista liittyy työpaikkaan ja miljööseen sekä miten siellä toimitaan ja ollaan. Useat vastaajat kertovat, että he haluavat vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin olemalla reiluja, avuliaita, mukavia, positiivisia ja pitämällä huolen, että työilmapiiri säilyy hyvänä, sillä he saavat omaa positiivista energiaa ja iloa takaisin muilta. Muutama vastaus liittyi töiden vaihtelevuuteen esim. kassan ja neuvonnan välillä, sekä pitämällä tauot ajallaan ja pitämällä työvuorojen pituudet sovitussa. Yksi vastaaja sanoi, että yritän pitää töissä kivaa ja panostaa siellä käytettäviin varusteisiin.

”Omalta osaltani pidän huolta, että töissä työilmapiiri säilyy hyvänä.”

Liikunta nousi kymmenen ihmisen vastauksissa esille ja on selkeästi yksi isoin tekijä siinä, miten ihmiset pitävät huolta työhyvinvoinnistaan. Säännöllinen urheilu, arkiliikunta ja liikkuminen yleisesti toistuivat useasti vastauksissa.

”Liikkuminen, sillä se tukee myös fyysistä kuntoani.”

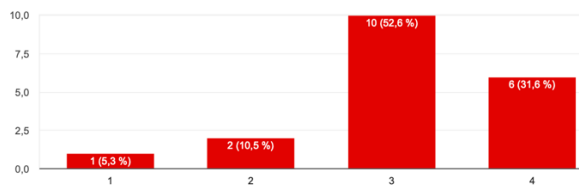
Ystävät ja perhe ovat monelle tärkeitä palasia elämässä ja nämä asiat myös tulivat vastauksissa esille useasti. Perheen ja ystävien näkeminen sekä kavereiden kanssa oleminen nousivat tärkeiksi asioiksi.

”Pyrin olemaan muissakin ihmiskontakteissa kuin vain työpaikalla työkavereiden kanssa.”

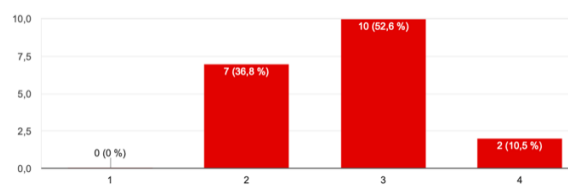
### 5.3 Työilmapiiri

Työilmapiiriä koskevia kysymyksiä kyselyyn päätyi lopulta kuusi. Näistä enimmäinen, kyselyn viidestoista kysymys käsittelee sitä, miten vastaajat kokevat, että tukeeko kyseisen hypermarketin työilmapiiri heidän työhyvinvointiaan (Kuvio 15). Kuudestoista kysymys käsittelee ison hypermarketin eri osastojen välistä yhteistyötä ja sitä, miten eri osastoilla työskentelevät kokevat yhteistyön toimivuuden (Kuvio 16).

Kuvio 15 Työilmapiiri tukee työhyvinvointia



Kuvio 16 Yhteistyön toimivuus



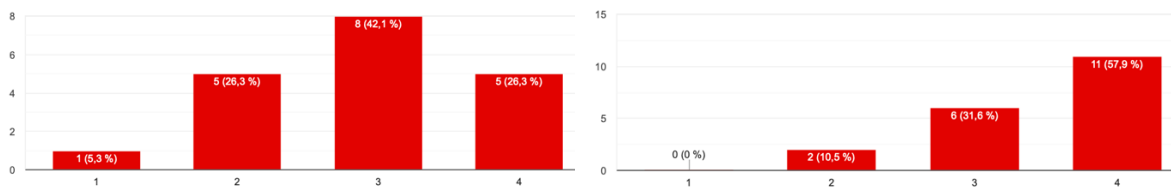
Hypermarket 1:ssä hieman yli puolet vastaajista koki työilmapiirin tukevan heidän työhyvinvointiaan osittain. Kolme vastaajaa koki työilmapiirin vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin. Loput kuusi vastaajaa olivat täysin samaa mieltä siitä, että työilmapiiri tukee heidän työhyvinvointiaan. Hypermarket 2:ssä lähes 80% koki työilmapiirin tukeneen työhyvinvointia positiivisesti. Loput 20% vastaajista näki työilmapiirin tuen vaikutuksen työhyvinvointiin negatiivisena. Nämä vastaajat olivat yli 30 tunnin työtunneilla viikossa työskenteleviä miehiä.

Hypermarket 1:ssä vain joka kymmenes vastaaja koki yhteistyön eri osastojen välillä toimivan hyvin. Yli puolet vastaajista koki yhteistyön olevan osittain kunnossa. Reilu kolmasosa vastaajista koki yhteistyön toimivan huonosti. Hypermarket 2:ssä viideosa vastaajista koki yhteistyön toimivan hyvin, kun taas lähes puolet vastasi yhteistyön toimineen osittain hyvin. Kolmannes vastaajista oli negatiivisella mielipiteellä yhteistyön toimivuutta vastaan.

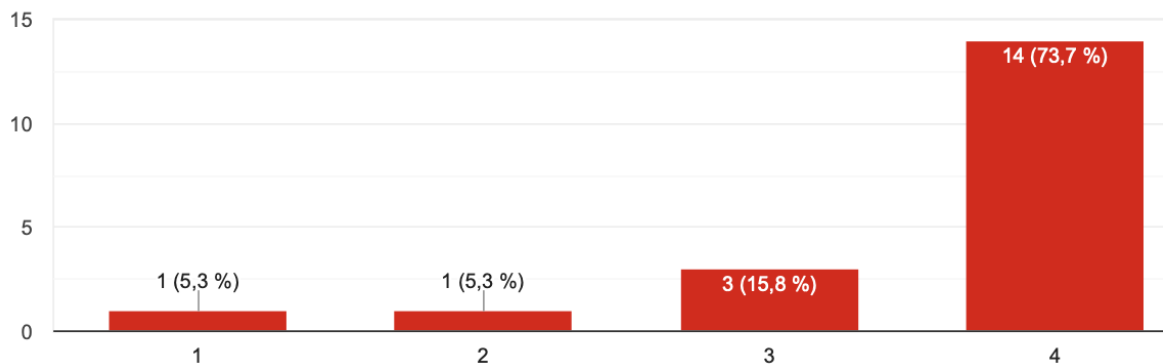
Kysymys numero seitsemäntoista käsittelee sitä, kokevatko työntekijät työilmapiirin olevan luottamuksellinen (Kuvio 17). Kahdeksastoista kysymys kysyy, kokevatko työntekijät tullessa hyväksytyksi työpaikalla (Kuvio 18) ja yhdeksästoista kysymys käsittelee sitä, miten työkaverit auttavat ja kuuntelevat, jos heille kerrotaan työhön liittyvistä ongelmista (Kuvio 19).

Kuvio 17 Työilmapiirin luotettavuus hm 1

Kuvio 18 Hyväksytyksi tulemisen tunne hm 1



Kuvio 19 Avun saaminen ongelmista kerrottaessa hm 1



Hypermarket 1:ssä lähes 70% vastaajista koki työilmapiirin olevan luottamuksellinen, kun vastaavasti kolmasosa vastaajista ei kokenut työilmapiiriä luottamukselliseksi. Hypermarket 2:ssa vain yhden vastaajan mielestä työilmapiiri ei ole luottamuksellinen. Loput vastaajat kokevat tasaisesti työilmapiirin olevan joko täysin tai osittain luottamuksellinen.

Hypermarket 1:ssä selkeä enemmistö koki tulevansa hyväksytyksi työpaikalla joko täysin tai osittain. Vain kahdella vastaajalla oli negatiivinen näkemys hyväksynnästä työpaikalla.

Hypermarket 2:ssa lähes jokainen (90%) vastaajista koki tulevansa täysin hyväksytyksi työpaikalla. Yksi vastaaja oli kuitenkin sitä mieltä, että tulee hyväksytyksi työpaikalla vain osittain.

Hypermarket 1:n vastaajista 17 henkilöä koki työkavereiden auttavan ja kuuntelevan tarvittaessa työhön liittyvissä ongelmatilanteissa. Kaksi vastaajaa koki asian kuitenkin negatiivisesti ja he molemmat työskentelivät elintarvikepuolella. Hypermarket 2:n kaikki vastaajat saivat apua työkavereiltaan.

Kysymykset 20 ja 21 koskevat työilmapiiriä. Niistä ensimmäisessä kysytään, miten työilmapiiri vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin, ja toisessa, miten pyrit vaikuttamaan työilmapiiriin. Molemmat kysymykset halusin laittaa kyselyyn avoimina, jotta vastaajat saisivat esiin omat mielipiteensä ilmapiiriasioista (Kuviot 20 ja 21).

Kuvio 20 Työilmapiirin vaikutus työntekijän työhyvinvointiin



Vastauksista selviää, että hyvällä ja positiivisella työilmapiirillä on todella suuri vaikutus työhyvinvointiin. 15 vastauksista koski sitä, miten työilmapiiri vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa positiivisesti. He kokivat työilmapiiriin vaikuttavan heihin positiivisesti, edesauttavasti ja erittäin positiivisesti. Hyvän työilmapiirin koettiin tukevan työhyvinvointia, auttavan jaksamaan töissä paremmin pitkätkin päivät ja ihan joka päivä. Kun työntekijöiden kesken on hyvä ilmapiiri, se vähentää työn kuormittavuutta kiireisissäkin tilanteissa. Ilmapiiri koettiin todella merkittäväksi asiaksi, koska jos se ei toimi, niin ei työntekijäkään voi hyvin. Kuusi vastaajaa kertoi, että työilmapiiri vaikuttaa omaan fiilikseen siitä, miten paljon jaksaa panostaa työhön, saa tekemään työn paremmin, ja vaikuttaa siihen, onko siellä hyvä olla. Kehuja saivat työkaverit, joista kerrottiin, että he ovat ihania, ja että ”työkamut hoitavat sen, että töihin on mukava tulla”. Yksi vastaaja kertoi, että jos hän ei voisi keskustella työpaikalla avoimesti kaikesta, niin hänen vointinsa olisi todella huono. Positiivinen ja kannustava työilmapiiri auttaa voimaan henkisesti paremmin töissä, lisää työn mielekkyyttä huomattavasti ja täten mahdollistaa hyvällä mielellä töissä käymiseen.

”Erittäin paljon, kun työilmapiiri on hyvä, niin töihin tulee mielellään, apua saa sitä tarvittaessa, työnteko on mielekkäämpää ja innostavampaa hyvässä työilmapiirissä.”

Yksi vastaaja kertoi, että työilmapiiri vaikuttaa niin paljon hänen työhyvinvointiinsa, että hän on vaihtamassa alaa tästä syystä. Toisen vastaajan mukaan asiat sujuvat muuten hyvin, mutta esihenkilöiden kanssa on ollut tosi hankalaa. Yksi vastaaja kertoi, että jos asiat eivät mene tasapuolisesti niin se aiheuttaa kitkaa työntekijöiden keskuudessa. Toinen vastaaja kokee, että työilmapiirillä ei ole hänen tapauksessaan suurempaa merkitystä, sillä hän työskentelee suurimman osan päivästä itsenäisesti.

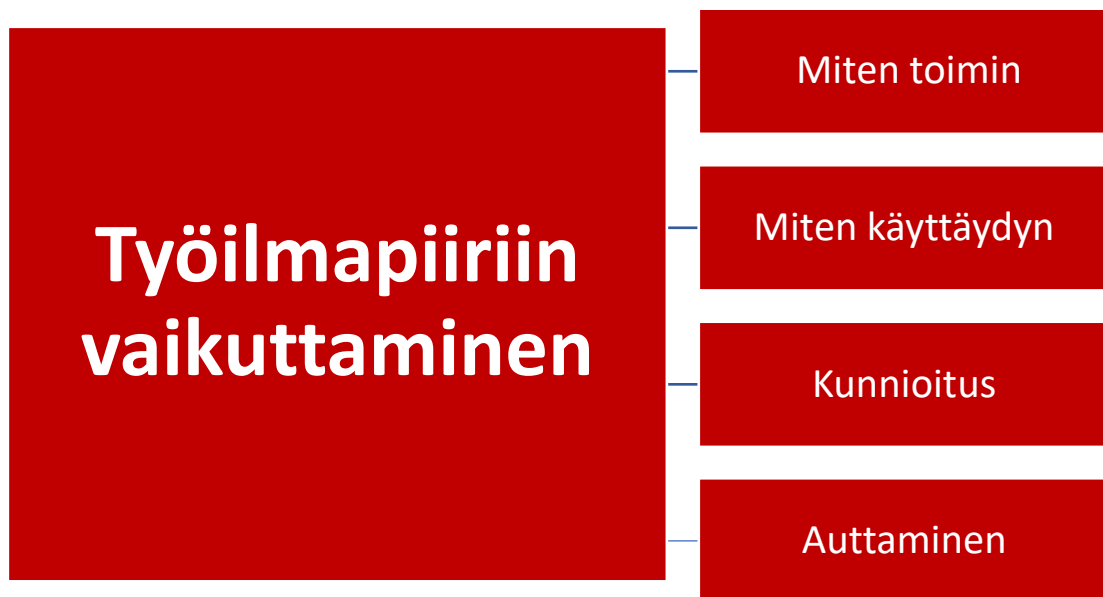
”Vaikuttaa paljonkin, siksi olenkin vaihtamassa alaa”

Vahvasti negatiivisia vastauksia tuli viisi kappaletta. Niiden mukaan työilmapiiri laskee oman fiiliksen, kun se on huono. Se vaikuttaa negatiivisesti. Jos on huono ilmapiiri, niin itsekin reagoi

siihen negatiivisesti. Yksi vastaaja sanoi, että huono työilmapiiri yksinkertaisesti vaikuttaa negatiivisesti hänen työhyvinvointiinsa.

”Jos ilmapiiri on paska, myös fiilis on huono”

Kuvio 21 Työilmapiiriin vaikuttaminen



Työilmapiiriä parantaakseen suurin osa vastaajista (15) pyrki olemaan avulias toisia kohtaan, ”auttamaan kaveria asiassa kuin asiassa”. Moni muuttaisi omaa käytöstään ystävällisemmäksi (5 vastaaja), reilummaksi (6 vastaajaa) ja mukavammaksi (4 vastaajaa). Neljä vastaajista halusi parantaa työilmapiiriä keskustelemalla, kuuntelemalla ja huomioimalla työkavereita kaikissa tilanteissa, kaksi muistamalla kiittää avun tarjoajaa.

Työkavereiden tukemista ja tsemppaamista tarjosi neljä vastaajaa lääkkeeksi parempaan työilmapiiriin. Saman verran luotti positiivisuuteen työyhteisössä. Suurin osa vastaajista mainitsi useita näistä ominaisuuksista kertoessaan, miten pyrkivät vaikuttamaan työilmapiiriin. Joku parantaa työilmapiiriä olemalla avoin, moikkaamalla työkavereita ja



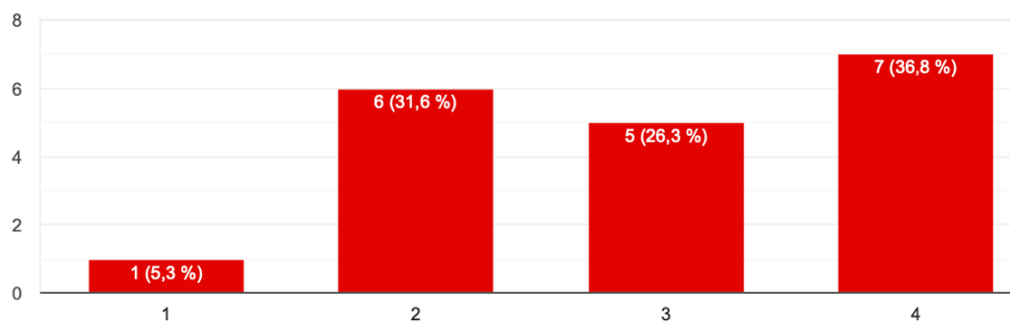
olemalla rehellinen ja tasapuolinen heitä kohtaan. Toinen pyrkii ottamaan muut huomioon ja kolmas hyväksymään kaikki. Jonkun mielestä ilmapiiri paranee, kun hän tuo esille omia kehitysideoitaan tai pyrkii sanomaan huomaamistaan työilmapiiriongelmaista. Myös vapaa-ajan viettämisen joidenkin työkavereiden kanssa, oman työn tekeminen hyvin ja yhteisön ajattelemisen ennen itseä mainittiin hyvää työilmapiiriä rakentavina asioina.

”Jakamalla omaa posia ja tsemppaamaan muita jaksamaan.”

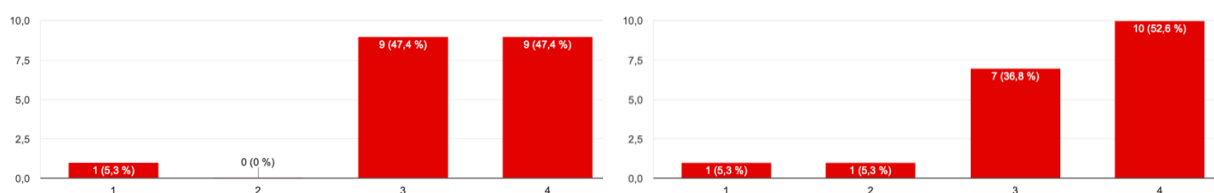
#### 5.4 Esihenkilön merkitys työhyvinvointiin

Esihenkilön meritystä työntekijän työhyvinvointiin kyselyssä kartoitettiin viidellä monivalintakysymyksellä ja yhdellä avoimella, kokoavalla kysymyksellä. Niistä ensimmäisessä kysyttiin esihenkilön kiinnostuneisuutta hypermarketin henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista (Kuvio 22). Seuraavissa kartoitettiin työntekijöiden kokemaan luottamusta ja arvostusta (Kuviot 23 ja 24).

Kuvio 22 Esihenkilön kiinnostuneisuus työntekijän terveydestä ja hyvinvoinnista



Kuviot 23 ja 24 Luottamuksen ja arvostuksen kokemus hypermarketit 1 ja 2



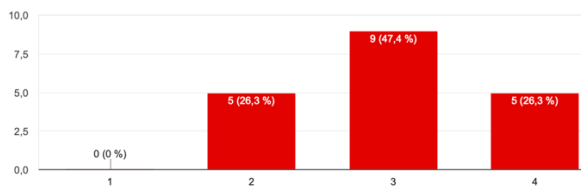
Hypermarket 1:ssä selkeästi yli puolet vastaajista (65%) koki esihenkilöiden olevan kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista. Reilu kolmannes oli kuitenkin eri mieltä esihenkilöiden kiinnostuksesta työntekijöiden hyvinvointia kohtaan. Hypermarket 2:n vastaajista 80% koki esihenkilöiden kiinnostuksen olevan positiivista henkilöstä kohtaan. Kaksi vastaajaa oli negatiivisella asenteella esihenkilöiden kiinnostusta kysyttäessä.

Molemmissa hypermarketeissa yli 90% eli lähes jokainen vastaaja oli sitä mieltä, että esihenkilö luottaa häneen. Yksi vastaaja kummassakin hypermarketissa oli täysin eri mieltä muiden vastaajien kanssa. Molemmat negatiivisesti vastanneista työskentelevät neuvonnassa ja ovat naisia. Lisäksi he ovat olleet hypermarketissa töissä ennen koronapandemian alkua.

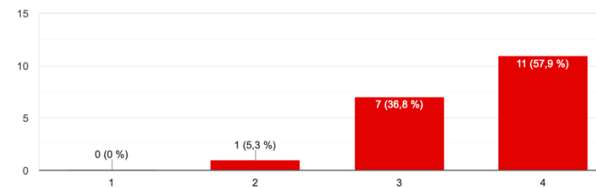
Hypermarket 1:n vastaajista 90% koki esihenkilön arvostavan heitä, kun taas hypermarket 2:n vastaajista myönteinen kokemus esihenkilön arvostuksesta oli 80%:lla. Yhdistävä tekijä hypermarkettien välillä oli se, että vain kaksi vastaajaa molemmista kokivat arvostuksen negatiivisesti.

Kysymyksessä 25 haluttiin tietää, kokeeko työntekijä, että esihenkilö puuttuu ongelmiin heti niiden ilmaannuttua (Kuvio 25). Kysymys 26 kartoittaa työntekijöiden kokemusta siitä, tulevatko he kuulluksi ja saavatko apua, kun kertovat esihenkilölle kohtaamistaan ongelmista (Kuvio 26). Viimeisessä tämän osion kysymyksessä työntekijät saivat avoimesti kertoa, miten esihenkilö voisi tukea heidän työhyvinvointiaan (Kuvio 27).

Kuvio 25 Ongelmiin puuttuminen heti



Kuvio 26 Kuulluksi tuleminen



Kysymyksien 25 ja 26 vastauksista selviää se, että molempien hypermarkettien työntekijät kokevat esihenkilöiden puuttuvan ongelmatilanteisiin ja kuuntelevan, mikäli ongelmia ilmenee. Asioiden on kuitenkin mentävä esihenkilölle asti, että niihin voidaan tarttua, eivätkä ne jää vain työntekijöiden keskuuteen.

Kuvio 27 Esihenkilön tuki henkilökohtaiseen hyvinvointiin



Kun kysyttiin miten esihenkilö voisi tukea työntekijän työhyvinvointia, nousi kahdeksassa vastauksessa esiin työvuorot, niiden suunnittelu sekä toteutus. Yksi vastaaja toivoi, että työajat pysyisivät järkevinä, kun toinen haluaisi, että työn organisointi paranisi. Kolme vastaajaa vastasi pelkästään ”työvuorosuunnittelulla”, joka käsittää niin järkevät työputket kuin vapaatoiveet, joita myös yksi toivoi huomioitavan enemmän. Työmäärien jakaminen

tasapuolisesti nousi esille, vaikka asia on parantunut vuosien saatossa paljon. Isossa osassa, miten esihenkilö pystyy tukemaan työhyvinvointia, on työsopimuksessa sovitusta viikkotyötunneista kiinni pitäminen. Yksi vastaaja kertoo, että hänen viikkotuntinsa ylittyvät tällä hetkellä joka viikko, mikä rasittaa pahasti esim. opiskelijoita, jotka tekevät iltaisin ja viikonloppuisin töitä koulun ohella.

”Ottamalla huomioon työajan ja työmäärän ja suhteuttamalla ne toisiinsa sekä työvuorosuunnittelun avulla pystyy pitkälti vaikuttamaan työntekijän pidempiaikaiseen jaksamiseen.”

Eniten vastauksia kertyi liittyen esihenkilön toimintaan ja siihen millainen hän on. Vastauksia tuli 17 kappaletta, joista kahdeksan liittyi kuuntelemiseen, puhumiseen ja vuorovaikutukseen esihenkilön ja työntekijän välillä: ”Esihenkilöni kuuntelee minua, arvostaa työntekoani, puuttumalla ongelmiin ja olemalla enemmän läsnä”. Vastaajat toivoivat avoimuutta sekä esihenkilön ottavan useammin vastuun siitä, että kaikki noudattavat yhteisiä pelisääntöjä työpaikalla. Kaksi vastaajista kehui esihenkilön nykyistä toimintaa ja toivoi, että samanlaisella positiivisella asenteella toiminen jatkuisi tulevaisuudessakin, sillä ei paljon paremmin pystyisi asioita hoitamaan. Neljä vastaajaa koki, että kyselemällä välillä kuulumisia, kysymällä miten arjessa jaksaa ja kehityskeskusteluissa aiheesta puhuminen edesauttaisi työntekijöiden työhyvinvointia. Toivottiin ymmärrystä myös työntekijöiden henkilökohtaisia vapaa-ajan ongelmia kohtaan ja ratkaisuja niiden selvittämiseksi ja auttamiseksi esimerkiksi työvuorosuunnittelulla. Yhden vastaajan kommentti kiteyttää koko asian hyvin yhteen: ”Minulle riittäisi, että välillä voisi jutella niitä näitä, mikä tuntuu välillä olevan mahdoton ajatus”.

”Ymmärtää, kuuntelee, olla läsnä ja paikalla. Ei sanoisi vaan sitä mitä kuuluu sanoa. Välittäisi aidosti.”

Palautteen ja tarkemmin vielä positiivisen palautteen antamisen tärkeyttä sekä sen vaikutusta on turha vähätellä, kuten seitsemän vastausta sen kertovat. Antamalla palautetta, kiittämällä useammin ja palautteen antaminen asiallisesti ovat tärkeitä asioita työntekijöille. Näiden asioiden pitäisi olla läsnä päivittäisessä tekemisessä ja toimimisessa. Yhden vastaajan mielestä esihenkilön kehuminen ja tsemppaaminen auttaa työssä sekä se, että osaa antaa palautetta oikein, on tärkeää.

”Lisäksi kiitos hyvin tehdystä työstä olisi tarpeen.”

Kolme vastausta koski työsuhde-etuihin panostamista, sekä toivomusta, että työtuolit voisi toimia paremmin. Yksi vastaaja vastasi vain ”ei vastausta”.

## 5.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kyselyn neljä viimeistä kysymystä käsittelevät työhyvinvoinnin kehittämistä. Näistä ensimmäinen kysymys tiedustelee, ovatko työntekijät kaivanneet yhteistä vapaa-ajan tekemistä (Kuvio 28). Kysymyksissä 29 ja 30 kartoitetaan koronan aikaisia työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä ja koronan mukanaan tuomia hyväksi koettuja käytäntöjä (Kuviot 29 ja 30).

Kuvio 28 Yhteisen vapaa-ajan tekemisen kaipuu hypermarket 1 ja 2



Hypermarket 1:ssä on selkeästi kaivattu yhteistä tekemistä, sillä noin 74% lisäisi esimerkiksi illanistujaisia tuomaan yhteisöllisyyttä työporukan välille. Hypermarket 2:n kaikki työntekijät kaipasivat yhteistä tekemistä työporukan keskuuteen.

Kuvio 29 Koronan aikana puuttuvat työhyvinvointia tukevat toimenpiteet



Vapaa-ajan vietto ja monipuolinen yhteinen tekeminen työkavereiden kanssa vapaa-ajalla nousi peräti 18 vastauksessa esille. Kahdeksan vastaajaa toivoi illanistujaisia ja sitä, että voi olla ihmisten kanssa normaalisti ilman maskeja samassa huoneessa ja ihan vain halata työkaveria. Yhteisöllisyyttä ja yhteisöllisyyden tunnetta, sekä me-henkeä toivottiin kolmen henkilön vastauksissa. Kaksi vastaajaa toivoi urheilullista tekemistä vapaa-aikana kuten keilakisaa sekä urheilu/reippailupäivää. Neljä henkilöä halusi yksinkertaisesti vain yhteistä tekemistä vapaa-aikana työkavereiden kanssa. Juhlia, työpaikan virkistäytymistä sekä pikkujouluja toivottiin hartaasti. Yhteisöllisyyttä eri osastojen välillä toivottiin, mikä parantaisi työskentelyä päivittäisessä tekemisessä, kun ihmiset tuntisivat paremmin toisiaan, myös eri osastoilta.

”Ihan kaikkea. Kaikkea välittämistä, kiinnostusta toista kohtaan, ei vaan sitä, vuotaako sillä nenä vai ei...”

Kaksi vastaajaa toivoi yhteisiä viikoittaisia palavereita, yksi toivoi maskittomuutta ja toinen palkitsemista, jos on onnistuttu.

” Miehityksen korjaamista työtä vastaavaan määrään (jatkuva kiire nykyään)”

Kahdeksan vastaajaa eivät osanneet sanoa mitään työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä, mitä he olisivat kaivanneet korona-aikana ja vastasivat pelkästään ”en osaa sanoa”.

Kuvio 30 Säilytettävät korona-aikana luodut käytännöt



Kun kysytään, että minkä korona-aikaan käyttöön otetun käytännön toivot jatkuvan vielä jatkossakin niin neljä ihmistä vastasi siivouksen. Parempi paikkojen puhdistus sekä yleisesti parempi siivous nousi kahdesti esille vastauksissa.

”Kyllähän se tuo siisteys ja paikkojen puhtaana pitäminen.”

Turvallisuus nousi isoksi puheenaiheeksi. Turvallisuuteen liittyy niin kassoilla olevat pleksit kuin turvavälit asiakkaisiin ja henkilökuntaan. Kolme ihmistä toivoi, että kassoilla olevat pleksit jäisi koronan jälkeen vielä paikalleen luomaan turvallisuutta ja pientä etäisyyttä asiakkaisiin. Turvavälien pitämistä kassalla ja taukahuoneessa toivoi neljä vastaajaa.

”Toki turvavälit mutta ei tarvitse olla samanlaisia mitä nyt on ollut.”

Neljä vastaajaa oli sitä mieltä, että käsien peseminen sekä käsidesin käyttäminen jatkuisi koronan jälkeenkin. Kaksi vastaajaa haluaa, että jos on vähänkään kipeä, niin pysyttäisiin kotona eikä tultaisi töihin tai kauppaan.

”Käsidesiä tarjolle jatkossakin.”

Vastaajat toivoivat myös, että keräilytuotteiden leimattomuus jatkuisi koronan jälkeenkin. Lisäksi haluttiin, että välikapulat pysyisivät poissa käytöstä jatkossakin. Toivottiin myös sitä, että itsepalvelualueella oltaisiin vain tunti kerrallaan, eikä yhden ihmisen tarvitsisi seistä siinä koko päivää.

”Koronan jälkeen toivon, että käytäntönä jatkuu se, että jokainen asiakas saa rauhassa olla asiakkaana kassalla omalla vuorollaan ennen kuin seuraava asiakas tulee ostostensa kanssa.”

Kahdeksan vastaajaa ei halunnut minkään korona-aikaan käyttöön otetun käytännön jatkuvan sen jälkeen.



Viimeisessä avoimessa kysymyksessä haluttiin vastauksia siihen, millaisilla toimenpiteillä juuri kyseisen hypermarketin työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Hypermarketissa työskentelevät työntekijät ovat parhaita asiantuntijoita asioiden korjaamiseen. Ja he ovat itse avainasemassa nostamaan asiat esiin ja tekemään tarvittavat muutokset (Kuvio 31).

Kuvio 31 Työhyvinvointia parantavat toimenpiteet



Kun puhutaan, miten työhyvinvointia voitaisiin jatkossa parantaa, niin yhteinen tekeminen nousi seitsemässä vastauksessa esiin. Yhteisillä illanistujaisilla ja tuomalla ihmisiä yhteen sekä järjestämällä enemmän yhteistä tekemistä olisi positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Lisäksi toivottiin, että olisi enemmän yhteisöllisyyttä edistävää toimintaa, kuten yhteisiä juhlia, jotka on koronan takia peruttu, ja että työporukalle järjestettäisiin jotain yhteistä tekemistä. Yksi vastaaja nosti esiin työkavereihin läheisemmin tutustumisen vaikeuden, jos heitä ei näe työpaikan ulkopuolella.

”Yhteisiä hetkiä enemmän työkavereiden kanssa.”

Kolme vastasi, että eri osastojen henkilökuntaa pitäisi tuoda enemmän yhteen kuin erikseen. Olisi tärkeää puhaltaa yhteen hiileen sen sijaan, että kaikki osastot toimivat ”omanaan”. Se luo jaottelua eri osastojen välille. Lisäksi neljä vastaajaa toivoi, että esihenkilöt kuuntelisivat kehitysideoita, puhuisivat asioista avoimemmin ja puuttuisivat asioihin paremmin. Myös työn organisointia osastolla haluttiin parannettavan.

”Keskustelua ei koskaan ole liikaa esihenkilöiden kanssa.”

Työvuorosuunnittelu ja miehityksen lisääminen nousi monissa vastauksissa esille ja on selkeästi merkittävä työhyvinvoinnin parantaja. Viisi vastasi, että työhyvinvointia voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelulla, jossa huomioitaisiin paremmin viikkotyötunnit sekä se, millaista työvuoroa, esimerkiksi aamu- tai iltavuoroa, työntekijä haluaisi pääsääntöisesti tehdä. Viisi vastaajaa kertoi, että miehityksen lisääminen ja uusien työntekijöiden kunnollinen perehdyttäminen lisäisi työhyvinvointia. Heille tulisi antaa riittävästi aikaa myös uusien asioiden oppimiseen. Lisäksi työntekijöihin panostaminen ja palkitseminen lisäisi vastaajien mielestä heidän työhyvinvointiaan.

”Useat työntekijät, joilla on vähemmän viikkotyötunteja, joutuu tekemään liikaa töitä. Ongelma on yleisesti tiedossa, mutta sille ei tehdä mitään.”

”Miehitystä lisäämällä!!! Väki alkaa olemaan ihan finaalissa, kun paineitaan alimiehityksellä.”

## 5.6 Tilaajan palaute

### 5.6.1 Tutkimuksen merkitys

Tutkimuksen tilaajat eivät olleet täysin tyytyväisiä kyselyn vastaajien määrään, mikä oli yhteensä noin 31 % kaikista työntekijöistä. Hypermarketin ensimmäisen tilaajan mielestä heikko vastausmäärä johtui siitä, että uudet työntekijät eivät tunne minua ja eivät siksi vaivaantuneet vastaamaan. Lisäksi työntekijöitä on hankala saada vastaamaan kyselyihin työajan ulkopuolella. Hypermarketin toisen tilaajan mielestä haasteena oli se, kun olin uusi työntekijä työyhteisössä ja ihmiset eivät vielä tunteneet minua, ja siksi eivät tarttuneet kyselyyn.

Työn aihe oli tilaajien mielestä ehdottomasti tarpeellinen, sillä korona on aiheena todella pinnalla oleva asia. Korona on vaikuttanut jo pitkään päivittäiseen tekemiseen ja sitä kautta työntekijöiden jaksamiseen. Aihe oli tilaajien mielestä mielenkiintoinen myös siksi, että siitä tuli hyvin ilmi miten paljon työntekijät tarvitsevat kiitosta, kehumista, huomioimista sekä yhdessä tekemistä vapaa-ajalla.

Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää jatkossa molemmissa hypermarketeissa. Vastauksista löytyi selkeitä kehityskohteita, joiden avulla saadaan parannettua esimerkiksi työntekijöiden työhyvinvointia sekä yleistä työilmapiiriä. Positiivinen huomio tuloksissa oli se, että asiat, jotka tehdään hyvin tällä hetkellä, pyritään pitämään kunnossa myös tulevaisuudessa. Hypermarketin ensimmäisen tilaajan mukaan hänen tavoitteenaan on hyödyntää ja panostaa tulevaisuudessa kyselyssä esiin tulleisiin asioihin.

Molempien tilaajien mukaan vastaajien ikä, sukupuoli sekä se, miten pitkään he ovat olleet töissä kyseisessä hypermarketissa, pitivät paikkansa ja vastasivat totuutta.

Laaja-alaiset kysymykset eri näkökulmista saivat positiivista palautetta ja kiitosta molemmilta tilaajilta. Hypermarketin toisen tilaajan mielestä kysely oli todella kattava ja hyvin tehty. Lisäksi siinä oli todella hyviä kysymyksiä liittyen esihenkilöön ja esihenkilön toimintaan. Hänen mielestään saman tyyppisiä kyselyitä pitäisi järjestää säännöllisesti, ja sitä kautta seurata tehtyjen muutosten ja parannusten kehitystä.

### **5.6.2 Tulokset hypermarket 1**

Työhyvinvoinnista puhuttaessa tilaajaa yllätti se, miten paljon työntekijät kokivat vievänsä työasioita kotiin. Kyseessä oleva työ ei hänen mielestään ole niin vaativaa, että sen pitäisi seurata vapaa-ajalle asti.

Työilmapiiriin liittyvissä kysymyksissä vastaukset liittyivät enemmän siihen, miten työntekijät haluavat toimia työpaikalla, kuin miten he toimivat tällä hetkellä. Vastauksista tuli ilmi, että ongelmista puhutaan työntekijöiden kesken, mutta harvoin ne kantautuvat esihenkilön korviin asti. Ongelmat voivat päästä kasvamaan isoiksi, ellei niistä mennä puhumaan suoraan esihenkilölle jo varhaisessa vaiheessa.

Luottamuksella ja arvostuksella on merkittävä asema työhyvinvoinnissa. Nämä ilmenivät vahvasti myös vastauksissa. Arvostus syntyy ajan myötä päivittäisessä tekemisessä ja luottamus rakentuu, kun uskalletaan puhua avoimesti negatiivisistakin asioista. Nämä kaksi käsitettä kulkevat väistämättä käsi kädessä toisiaan tukien.

Tilaaajan tavoitteena on puuttua ongelmiin välittömästi, kun niistä kerrotaan esihenkilölle. Työntekijät keskustelevat usein asioista keskenään ja hakevat varmistusta muilta työkavereilta, jotta uskaltavat mennä kertomaan asioista ylemmälle taholle. Ongelmiin on kuitenkin lähes mahdoton puuttua, ellei niitä tuoda ilmi. Keskusteluyhteys muodostuu ajan kanssa ja siihen vaikuttaa myös suuresti millainen ihminen on kyseessä. Kaikkien kanssa ei voi keskustella samoista asioista, eikä kaikki halua kertoa henkilökohtaisia asioitaan.

Työvoiman lisääminen ja sovitusta viikkotunneista kiinnipitäminen kulkevat käsi kädessä, ja ovat ikuisuus ongelma kaupan alalla. Yhteistyö eri osastojen välillä on hankalaa ja niiden väliltä puuttuu yhteisöllisyys sekä yhdessä tekeminen.

### **5.6.3 Tulokset hypermarket 2**

Positiivisen ilmapiirin ohelle vaikuttavana tekijänä on nostettu työergonomia ja työterveyshuolto, jotka usein herkästi unohtuvat. Työilmapiirin pitäisi olla sellainen, missä uskaltaa puhua myös esihenkilölle ja esimerkiksi ahdistuksen tuntemuksista pitäisi pystyä kertomaan aikaisemmin.

Fyysinen ja henkinen hyvinvointi liittyvät olennaisesti työhyvinvoinnin kokemiseen. Yleensä henkinen hyvinvointi koetaan fyysistä hyvinvointia heikommaksi, mutta yllättäen tämän tutkimuksen vastaukset olivatkin täysin päinvastaiset.

Hyvä työilmapiiri ja toisiaan arvostava työyhteisö tukevat hyväksytyksi tulemisen kokemusta. Omana itsenä toimiminen on kaiken tekemisen perusta, mikä vaikuttaa itsetuntoon ja sitä myöten mielekkääseen työntekoon. On erittäin tärkeää, että kaikki saavat olla sellaisia kuin

ovat ja saisivat tuoda omat mielipiteensä julki. Yleisesti työilmapiiriin vaikuttavista kysymyksistä vastaukset koskivat työkavereita, joilla on suuri merkitys työhyvinvoinnissa.

Työilmapiiriä voisi parantaa yhteisen tekemisen avulla vapaa-ajalla, millä työyhteisöä saataisiin enemmän liitettyä yhteen. Näitä voisi esimerkiksi olla yhteiset illanistujaiset tai ulkoilutapahtumat. Tällöin yhteistyö myös töissä sujuisi ammattimaisemmin ja sujuvammin.

## 6 Johtopäätökset

Kysely toteutettiin kahdessa hypermarketissa eri puolilla Suomea, mutta vastaukset olivat hyvin samanlaisia huolimatta maantieteellisestä eroavaisuudesta. ja koronapandemian eritasoisesta esiintymisestä näillä alueilla. Kyselyn avulla saatiin selville rehellinen mielipide, miten työntekijät kokivat koronan vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa. Samalla kartoitettiin myös, miten työhyvinvointia voitaisiin tulevaisuudessa kehittää, jotta työntekijät olisivat tyytyväisempiä.

Molemmissa hypermarketeissa vastaajista selkeä enemmistö oli nuoria, joten vastaukset olivat saman tyyliisiä. Vastauksissa yllättävää oli, kuinka paljon nykypäivänä työntekijät vaativat ja tarvitsevat esihenkilön läsnäoloa sekä sitä, että voi jutella myös työn ulkopuolisista asioista avoimesti. Tämän avulla työntekoon saadaan lisättyä vuorovaikutusta, jonka myötä työntekijän on helpompi keskustella sekä positiivisista että negatiivisista mieltä askarruttavista asioista. Myös esihenkilön positiivisella palautteella oli vastausten mukaan suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemisessa. Tämä vaikuttaa työn mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen. Kuulluksi tuleminen sekä työpanoksen huomioiminen esihenkilöiden toimesta vaikuttaa siihen, miten kukin kokee oman työhyvinvointinsa. Saatujen vastausten mukaan esihenkilön merkitys työntekijän kokemassa työhyvinvoinnissa on merkittävä ja esihenkilön

käytös ja toiminta vaikuttaa isosti myös työilmapiiriin yleisesti. Esihenkilön toiminnassa tärkeimmässä roolissa on olla tasapuolinen, rehellinen ja avoin kaikkia työntekijöitä kohtaan, eikä suosimista saisi tapahtua. Esihenkilöltä odotetaan myös aiempaa parempaa työvuorosuunnittelua, että työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen olisi helpompaa. Työajan joustavuuden on tutkittu lisäävän henkilöstön työhyvinvointia.

Työilmapiiri on työntekijöiden suuri voimavara töissä ja sen luo kaikki työntekijät yhdessä ja erikseen. Monesti työssä jaksaa sillä, kun työilmapiiri on kunnossa ja töissä on hyvä olla. Työilmapiiri kulkee pitkälti käsi kädessä työhyvinvoinnin kanssa, sillä kun työilmapiiri on kunnossa, niin silloin työntekijöiden on myös hyvä olla fyysisesti ja henkisesti. Kannustava, avoin, auttavainen ja rehellinen työilmapiiri tukee sosiaalista työhyvinvointia. Tuloksista nousi eniten esiin omaan käyttäytymiseen liittyviä muutosehdotuksia. Työntekijät halusivat olla auttavaisempia ja ystävällisempiä sekä parempia kuuntelemaan ja kannustamaan työkavereitaan. Suomalaiset työilmapiiritutkimukset tukevat näitä näkemyksiä.

Tutkimuksen ajankohtaisimmat tulokset koskivat korona-ajan työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä ja niitä käytäntöjä, joita vastaajat halusivat säilyttää jatkossakin. Tällaisiksi positiivisiksi käytänteiksi vastaajat nimesivät työpaikkansa paremman siivous- ja hygieniatason sekä heidän omaa turvallisuuttaan lisäävät pleksit ja asiakkaiden pitämät turvavälit. Nämä tulee ottaa huomioon kaupan alan riskienarviointiprosesseissa jatkossakin. Työhyvinvointia tukevista toimenpiteistä eniten kaivattiin korona-aikana poistettuja yhteisiä illanistujaisia ja muuta yhteistä tekemistä, miehityksen korjaamista koronaa edeltävälle tasolle ja kasvokkaisia palavereita.

Työhyvinvointia koskevat kehittämistoimenpiteet näyttäytyivät tutkimuksen tuloksissa aiempiin kysymyksiin kiinteästi liittyvinä toimenpide-ehdotuksina. Yhteisöllisyyden kokemiseksi haluttiin yhteistä vapaa-ajan toimintaa ja lisätä hypermarketin osastojen välistä

kanssakäymistä. Myös tarkemman työvuorosuunnittelun ja riittävän kassavuorojen miehityksen koettiin lisäävän henkilöstön työhyvinvointia. Nämä kehittämissuositukset tutkimuksen tilaajat lupasivat ottaa kehittämistyössään huomioon. Heitä ilahduttivat monet tutkimuksessa esiin nousseet työntekijöiden positiiviset huomiot työstään, työyhteisöstään ja toimintatavoistaan, joita he sitoutuvat pitämään yllä jatkossakin.

## 7 Pohdinta

Korona-ajan työhyvinvointia koskva tutkimus on ollut mielenkiintoinen projekti. Olen käyttänyt paljon aikaa kyselylomakkeen kysymysten suunnitteluun ja laatimiseen. Sen jälkeen olen toteuttanut tutkimuksen tulosten analysoinnin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Oma mielipiteeni ei ole vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin, sillä olen pysynyt tutkijan roolissa koko tutkimuksen ajan. Aineisto on raportoitu kohta kohdalta, mikä varmistaa sen, että oma mielipiteeni ei ole vaikuttanut vastaajien tuloksiin. Jokainen vastaus on otettu huomioon vastauksia analysoitaessa.

Tilaajien palautteesta käy ilmi, että tämä tutkimus oli hyödyllinen tulevaisuutta silmällä pitäen, ottaen huomioon sen, että koronapandemia iski Suomeen todella yhtäkkiä ja työntekijöiden piti tottua uusiin toimintatapoihin. Pitäisin kannattavana ideana jatkossa sitä, että työyhteisö olisi yhteisöllisempi, ja siten ilmapiiristä tulisi ehjempi kokonaisuus. Yhteisöllisemmän työyhteisön avulla olisi parempi mahdollisuus selvitä jatkuvasti muuttuvassa maailmassa.

Tilaajat toivat esille myös, miten jatkossa voidaan hyödyntää tutkimuksesta saatuja tuloksia. Ensinnäkin tällä hetkellä hyvin toimivat tavat pyritään pitämään kunnossa myös tulevaisuudessa. Ongelmakohtiin halutaan tarttua ja niitä on tarkoitus kehittää parempaan



suuntaan tulevaisuudessa, jotta työntekijät olisivat tyytyväisempiä. Jatkotutkimuskohteena voisikin olla näiden kehittämistoimenpiteiden vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin. Myös korona-ajan vaikutusta niihin voisi tutkia lisää myöhemmin, kun se on kestänyt kauemmin.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista ja opetti minulle paljon uutta, sillä en ole ennen tehnyt näin laajaa kirjallista raporttia. Kirjallisuuteen tutustuminen oli tutkimuksen ohella kiinnostavaa ja silmiä avaavaa, koska olen itse toiminut toisessa tutkimuksessa mukana olleista hypermarketeista esihenkilötehtävissä. Osaan tulevaisuudessa mahdollisissa esihenkilötehtävissä katsoa työntekijöitä eri näkökulmista, tarkkailla työyhteisön ilmapiiriä ja kiinnittää huomiota enemmän työntekijöiden työhyvinvointiin.

## 8 Lähteet

Anttonen, H., & Räsänen, T. (2009). *Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Työterveyslaitos.

Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent.

Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä*. Kauppakamari.

Nätti, J. & Anttila, T. (2021). Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), 2021. *Hyvinvointi ja organisaation menestys*. (ss. 155–173). Gaudeamus.

Otala, L-M. & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Suomen ekonomiliitto.

Palvelualojen ammattiliitto (2021). *Kaupan ala: Työntekijän suojautuminen töissä koronan aikana*. [https://www.pam.fi/media/korona/kaupan-ala\\_suojautuminen-tyo-cc-88ssa-cc-88.pdf](https://www.pam.fi/media/korona/kaupan-ala_suojautuminen-tyo-cc-88ssa-cc-88.pdf)

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S., & Seitsamo, J. (2003). *Hyvinvoiva henkilöstö-menestyvä yritys*. Työterveyslaitos.

Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIpress.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

Työterveyslaitos (2021). *Riskien arviointi*. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-riskien-arviointi>

Työturvallisuuslaki (2021). *2 luku Työnantajan yleiset velvollisuudet*.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>

## Liite 1: Työhyvinvointikysely hypermarkettiin

# Opinnäytetyö - Koronan vaikutus työhyvinvointiin hypermarketissa

---

### Perustietoja

Ensimmäisessä osiossa kartoitetaan perustietojasi.

#### 1. Missä tehtävässä toimit hypermarketissa?

- Esihenkilönä
- Kassalla
- Kassalla ja neuvonnassa
- Käyttötavaraosastolla
- Elintarvikkeella
- Muu...

#### 2. Kuinka pitkään olet ollut töissä hypermarketissa?

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

3. Kuinka monta tuntia keskimäärin työskentelet viikossa?

- Alle 10h
- 10-15h
- 16-22h
- 23-29h
- 30-35h
- Yli 35h

4. Minkä ikäinen olet?

- Alle 20-vuotias
- 20-25 vuotias
- 26-32 vuotias
- 33-38 vuotias
- 38-45 vuotias
- yli 45-vuotias

5. Sukupuoli?

- Mies
- Nainen
- En halua kertoa

6. Koulutustaustasi?

- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio
- Ammattikorkeakoulu / ammatillinen opisto
- Yliopisto
- Muu...

7. Oletko ollut töissä hypermarketissa ennen koronapandemiaa? (ennen maaliskuuta 2020)

- Kyllä
- En

**Työhyvinvointi**

Tämä osio käsittelee sinun henkilökohtaiseen työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Vastaukset tulevat asteikolle 1-4, joista 1 tarkoittaa täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 osittain samaa mieltä ja 4 tarkoittaa täysin samaa mieltä.

8. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?

Pitkä vastausteksti

---

9. Pidän työtäni mielekkäänä

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

10. Korona on vaikuttanut työhyvinvointiini negatiivisesti

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

11. Suojavälineiden käyttö on vaikuttanut negatiivisesti päivittäiseen työskentelyyn.

(Suojapleksit, maskit yms.)

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

12. Koen olevani fyysisesti hyvässä työkunnossa

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

## 13. Koen olevani henkisesti hyvässä työkunnossa

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

## 14. Miten pidät huolta omasta työhyvinvoinnistasi?

Pitkä vastausteksti

---

## Työilmapiiri

Tämä osio käsittelee K-Citymarket Lielahden työilmapiiriä. Vastaukset tulevat asteikolle 1-4, joista 1 tarkoittaa täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 osittain samaa mieltä ja 4 tarkoittaa täysin samaa mieltä.

## 15. Työilmapiiri tukee työhyvinvointiani

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

## 16. Yhteistyö eri osastojen välillä toimii hyvin

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

17. Työilmapiiri on luottamuksellinen

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

18. Koen tulevani hyväksytyksi työpaikalla

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

19. Työkaverini auttavat ja kuuntelevat tarvittaessa, jos kerron työhön liittyvistä ongelmista

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

20. Miten työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiisi?

Pitkä vastausteksti

---

21. Miten pyrit vaikuttamaan työilmapiiriin hypermarketissa?

Pitkä vastausteksti

---



### Esihenkilön merkitys työhyvinvoinnissa

Tämä osio käsittelee esihenkilön vaikutusta työhyvinvointiisi.

#### 22. Esihenkilöt ovat kiinnostuneita henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista

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

#### 23. Esihenkilöni luottaa minuun

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

#### 24. Esihenkilöni arvostaa minua

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

#### 25. Esihenkilöni puuttuu ongelmiin heti niiden ilmaannuttua

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

26. Esihenkilöni kuuntelee ja auttaa tarvittaessa, jos kerron työhön liittyvistä ongelmista

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

27. Miten esihenkilösi voisi tukea työhyvinvointiasi?

Pitkä vastausteksti

---

#### Työhyvinvoinnin kehittäminen

Tutkimustulosten avulla pyritään parantamaan k-Citymarket Lielahden henkilökunnan työhyvinvointia.

28. Oletko kaivannut yhteisiä illanistujaisia tai muuta yhteistä tekemistä vapaa-ajalla?

Kyllä

En

29. Mitä työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä olet kaivannut koronan aikana?

Pitkä vastausteksti

---

30. Minkä koronan aikaan käyttöön otetun käytännön toivot jatkuvan sen jälkeenkin?

Pitkä vastausteksti

---

31. Millä toimenpiteillä työhyvinvointia voitaisiin parantaa hypermarketissa?

Pitkä vastausteksti

---

**Liite 2: Aineistonhallintasuunnitelma**

Opinnäytetyöni on toteutettu kvalitatiivisena kyselytutkimuksena. Tarkoituksena oli saada tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista ja siitä, miten sitä voisi tulevaisuudessa parantaa. Olen keräämässä kyselytutkimusta, johon tulee sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Kysely toteutetaan verkkokyselynä ja lähetetään hypermarkettien asiakaspalvelupäälliköille työntekijöilleen jaettavaksi.

Tutkimuksessa on otettu huomioon hyvä tieteellinen käytäntö. Aineisto ja sen kerääminen on toteutettu luotettavasti, eivätkä ne ole päätyneet missään vaiheessa ulkopuolisten haltuun. Anonyymisyyden vuoksi tutkimus noudattaa tutkimuseettisiä periaatteita ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvää lainsäädäntöä. Tässä opinnäytetyössä ei ole ollut oleellista käsitellä vastaajien tarkempia henkilötietoja, joten niitä ei ole kerätty. Lähdeviittaukset on tehty APA 7 viittaustyyllillä ja samalla viittauslogiikalla on tehty myös lähdeluettelo.

Aineiston tietoturva ja tietosuoja taataan siten, että aineisto on ollut koko tutkimuksen ajan sekä sen jälkeen on vain henkilökohtaisen, vahvalla salasanalla suojatun tilini takana. Opinnäytetyössäni käyttämäni materiaalia ei pääse kukaan missään vaiheessa näkemään. Aineisto tullaan tallentamaan verkkopalveluun, joka on tietoturvattu. Tutkimuksen aineistoa tullaan säilyttämään vuoden ajan tietoturvalisessä paikassa, minkä jälkeen aineisto hävitetään. Tulevaisuudessa aineistoa voidaan hyödyntää pohjana kartoittaessa kaupan alan työntekijöiden työhyvinvointia vain niiltä osin, kuin se on opinnäytetyöhön raportoitu.