

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Sähköisen liiketoiminnan kv-osaaja

2016

Juuso Sarasmo

LIIKUNTA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

- Case JYSK Oy

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

Joulukuu 2016 | 46+ 2 liitettä

Juuso Sarasmo

LIIKUNTA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

- Case JYSK Oy

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia liikunnan roolia työhyvinvoinnin edistäjänä, sekä työnantajan antaman tuen merkitystä työntekijöiden liikunnan edistämiseen ja sitä kautta saavutettavaan työhyvinvointiin.

Opinnäytetyössä käytetään määrällistä eli kvantitatiivista tutkimustapamenetelmää. Liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin arvioidaan aiemmin julkaistun tutkimuskirjallisuuden lisäksi JYSK Oy:n henkilökunnalle suunnatun kyselylomakkeen perusteella. Kysely tehtiin loka-marraskuussa 2016 JYSKin suomalaiselle henkilökunnalle Jysk Crew -Facebook-ryhmään lähetetyn kyselylomakkeen avulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 92 JYSKin työntekijää.

Opinnäytetyön teoriaosassa käsitellään JYSK Oy:n visiota ja arvoja sekä henkilökunnan työhyvinvointia, millä on suuri merkitys yrityksen menestyksen takana. Teoriaosassa käsitellään myös liikunnan merkitystä terveyteen ja edelleen työhyvinvointiin. Kyselyn tulokset vahvistavat jo olemassa olevassa tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä tuloksia siitä, että liikunnan merkitys työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi on suuri.

Opinnäytetyön tuloksista ilmenee erilaisia kehitysehdotuksia toimeksiantoyritykselle ja näitä ehdotuksia toivotaan hyödynnettävän myös käytännössä. Kehitysehdotuksia ovat muun muassa Tyky-Kuntoseteleiden palauttaminen nykyisen ePassin tilalle ja työnantajan kustantama hieronta työntekijöille. Kehitysehdotukset ovat realistisia ja työntekijöiden hyvinvointia parantavia.

ASIASANAT:

työhyvinvointi, liikunta, työssä jaksaminen, terveys, henkilöstö

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business

December 2016 | 46+ 2 appendices

Juuso Sarasmo

IMPACT OF EXERCISE ON WELL-BEING AT WORK

- Case JYSK Oy

The purpose of this thesis is to study the impact of physical exercise on well-being at work and the importance of employer-supported fitness initiatives to promote the well-being of employees.

The research method used in this thesis is quantitative. Earlier published research literature is used as well as the results of the questionnaire addressed to the employees in JYSK Group. The questionnaire was made in October-November 2016 for the Finnish JYSK-staff through JYSK Crew-Facebook group. In total 92 employees answered the questions.

The theoretical part of the thesis discusses the vision and values of JYSK Group and also the significance of physical activity for the well-being at work. The results of the questionnaire confirm the results presented in the research literature; the significance of physical training for well-being at work and work-related stress is notable in a positive way.

The questionnaire also gave some development proposals for the company and these proposals would be useful to exploit in practice. For example more practical and usable fitness vouchers instead of ePassi were desired. Also wishes to get massage were presented. The development proposals are realistic and would boost the well-being of JYSK's employees.

KEYWORDS:

well-being, exercise, work-related stress, health, staff

SISÄLTÖ

| | |
|--|-----------|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 JYSK OY | 9 |
| 3 LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI | 12 |
| 3.1 Työhyvinvointi | 12 |
| 3.2 Terveysliikunta | 15 |
| 3.3 Liikunta ja työhyvinvointi | 18 |
| 4 MYYMÄLÄSSÄ TYÖSKENTELEMINEN | 20 |
| 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT | 23 |
| 6 KYSELYN TULOKSET | 25 |
| 7 TULOSTEN LÄPIKÄYNTI JA YHTEENVETO | 40 |
| LÄHTEET | 44 |
| LIITTEET | |
| Liite 1. Saate | |
| Liite 2. Kyselylomake | |
| . | |

KUVAT

Kuva 1. Teoreettinen viitekehys. (Itse toteutettu 11/2016)

Kuva 2. Jyskin arvot (<http://tyopaikat.jysk.fi>)

Kuva 3. JYSK customer promises (www.jysk.fi/jysk-customer-promises)

Kuva 4. Työhyvinvoinnin tekijät. www.docendum.fi

Kuva 5. Työhyvinvointi. www.kansalaisyhteiskunta.fi

Kuva 6. Liikuntapiirakka. Aikuisten liikuntasuositus. www.ukkinstituutti.fi

Kuva 7. Borgin asteikko. www.ukkinstituutti.fi

Kuva 8. Osaaminen, ammattitaito ja työhyvinvointi. <http://slideplayer.biz/slide/1932918/>

Kuva 9. Teoreettinen viitekehys. (Itse toteutettu 11/2016)

KUVIOT

Kuvio 1. Sukupuoli

Kuvio 2. Ikä

Kuvio 3. Tupakointi

Kuvio 4. Oma arvio terveydentilasta

Kuvio 5. Työn raskauden kokemus, fyysinen

Kuvio 6. Työn raskauden kokemus, henkinen

Kuvio 7. Liikunnan harrastaminen

Kuvio 8. Unen määrä

Kuvio 9. Unen laatu

Kuvio 10. Stressin tuntu

Kuvio 11. Sairauslomapäivät

Kuvio 12. ePassin hyödyntäminen

Kuvio 13. Työnantajan tuki liikunnalle

1 JOHDANTO

Liikunta ja työhyvinvointi ovat tällä hetkellä puhutuimpia asioita päivittäisessä elämässämme. Liikunnasta on tullut moderni trendi, ja yritykset haluavat terveitä, hyvin koulutettuja, aktiivisia, liikunnallisia ja omalle yritykselleen tulosta tuottavia työntekijöitä. Tässä opinnäytetyössä perehdytään liikunnan rooliin työhyvinvoinnin edistäjänä. Työn tarkoituksena on selvittää JYSK:in työntekijöiden liikuntatottumuksia ja sitä, miten liikunnan avulla voidaan kohottaa työhyvinvointia. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona JYSK Oy:lle.

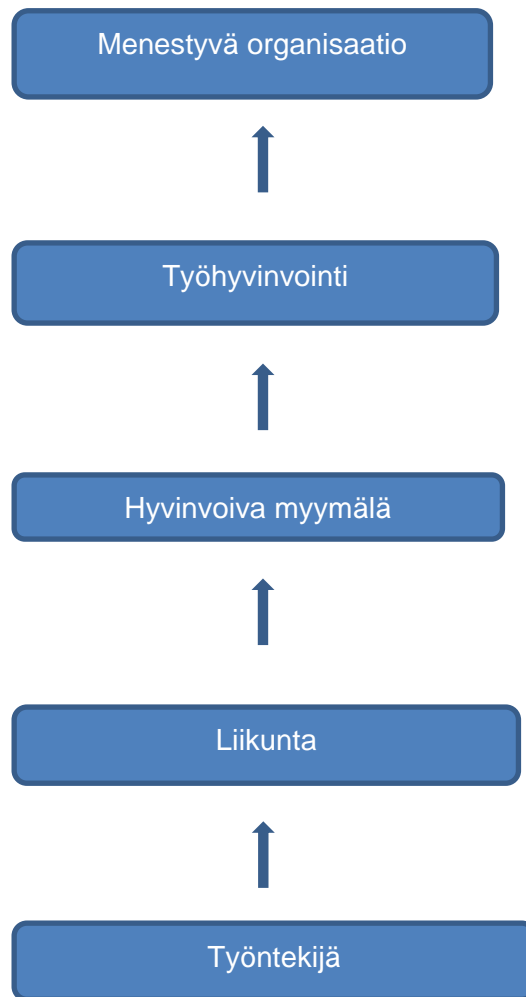
Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä aihe syntyi tekijän omasta kiinnostuksesta liikuntaa kohtaan ja sen tuomasta hyvänolon tunteesta. JYSK Oy:llä opinnäytetyön tekijä on työskennellyt vakituksena työntekijänä syyskuusta 2012 lähtien. Työhyvinvointi ja ergonomia ovat kehittyneet vuosien aikana yrityksen sisällä ja opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin miten liikunnalla voidaan työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti tavalla.

Työnteon tarkoituksena on tuottaa tekijälleen hyvinvointia, niin aineellista kuin henkistäkin. Kuitenkin jokaisella on oikeus määritellä hyvinvointi omalla tavallaan, sillä henkilöstä riippuen kukin näkee ja kokee asian eri tavoin. Jokaisen yksilön hyvinvointiin vaikuttavat muun muassa yksityisasiat, taloudellinen tilanne, perheasiat ja elämänmuutokset. (Rauramo, 2008, 11.)

Yritysten ja työorganisaatioiden menestystä ja tulosta vertaillen, katsotaan usein pelkän talouden näkökulmasta. Toiminnan kehittämisen lähtökohtana kuuluisi kuitenkin olla organisaation toiminta, johtaminen ja esimiestyöskentely työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointi on väärin ymmärretty menestystekijä. Menestyvään organisaatioon kuuluu tuottavuus, vastuu henkilöstöstä, sen hyvinvoinnista ja toiminnan jatkuva kehittäminen yhteistyökumppaneiden kanssa. (Pyöriä, 2012, 7.)

Liikunnalla avulla voidaan vaikuttaa omaan hyvinvointiin, sillä säännöllisesti liikuntaa harrastavilla ihmisillä on todettu olevan pienempi vaara sairastua yli 20 sairauteen tai sairauden esiasteeseen kuin heillä, jotka ovat fyysisesti passiivisia. Nämä sairaudet pitävät sisällään eri elinten sairauksia, ja niihin sisältyviä pitkäaikaissairauksia, jotka vähentävät henkilöiden työtehokkuutta, työkykyä ja lisäävät sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolot pienentävät yritysten tuloksellisuutta ja lisäävät toisten työntekijöiden työtaakkaa ja sitä kautta aiheuttaa stressiä. (Fogelholm, Vuori, Vasankari, 2011, 12.)

Alla oleva kuva kuvaa työn viitekehystä.



Kuva 1. Teoreettinen viitekehys. (Itse toteutettu 11/2016)

Teoreettisessa viitekehyksessä on kuvattu opinnäytetyön perusta kuviollisesti hahmotettuna. Tässä työssä tutkitaan liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin ja sitä, miten liikkumalla voitaisiin parantaa hyvinvointia työssä. Lähtökohtana on työntekijä, jonka hyvinvointi kasvaisi liikunnan vaikutuksesta, mikä puolestaan parantaisi myymälän toimintaa ja sen kautta koko organisaation menestystä.

Tutkimuksen pääongelma

1. Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin?

Osaongelmat

1. Millä tavoin työhyvinvointi rakentuu?
2. Kuinka liikkumalla vaikutetaan positiivisesti työhyvinvointiin?
3. Miten työhyvinvointi heijastuu JYSK:issä?

Tässä opinnäytetyössä käytetään määrällistä eli kvantitatiivista tutkimustapamenetelmää. Määrällinen menetelmä on tutkimustapa, jossa tietoa tarkastellaan numeerisesti, mikä antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Tutkija ei näin voi vaikuttaa tutkimustulokseen (Vilka, 2007, 13 – 14). Tutkimusta varten suunniteltiin myös kyselylomake, joka on huolellisesti suunniteltu ja suunnattu JYSK:issä työskenteleville henkilöille, ja vastaajat ovat ainoastaan JYSK:issä työskenteleviä. Nämä asiat yhdessä takaavat tutkimukset pätevyyden eli reliabiliteetin. Kyselyllä selvitettiin JYSK:in työntekijöiden liikuntatottumuksia ja työhyvinvointia.

2 JYSK OY

Tässä luvussa esitellään tämän opinnäytetyön toimeksiantajayritys JYSK Oy. JYSK on nuori yritys yritysmaailmassa, mutta iästään huolimatta menestyvä, kansainvälinen ja kasvava toimija markkinoilla. Luvussa käytetyt lähteet ovat pääosin yrityksen verkkosivuilta.

JYSK Oy on kansainvälinen jälleenmyyntiketju, joka kuvailee internetsivuillaan myyvänsä "kaikkea kotiin". JYSKin on perustanut sen alkuperäinen ja nykyinen omistaja Lars Larsen vuonna 1979. Tällöin Larsen avasi ensimmäisen JYSK-myymän Tanskan toiseksi suurimpaan kaupunkiin Århusiin, jossa kyseinen myymälä sijaitsee edelleen. Larsen tunnetaan kaikkialla Tanskassa maan johtavana kauppiana, jolta löytyy aina "loistavia tarjouksia".

Larsenilla on aina ollut suuret tavoitteet, mutta edes hän itse ei olisi voinut uskoa, kuinka nopeasti hänen liiketoimintansa lähtisi kasvuun. Myymälä kerrallaan hän lähti laajentamaan ketjua ympäri Tanskaa. Ensimmäinen Tanskan rajojen ulkopuolella sijaitseva myymälä avattiin Saksaan vuonna 1984. Suomen ensimmäinen JYSK perustettiin Turkuun vuonna 1995. Tällä hetkellä myymälöitä on Suomessa 71 kappaletta, ja uusia suunnitellaan (www.citycon.com).

Nykypäivänä JYSK-konserni on 37-vuotias, ja sillä on yli 2400 myymälää 44 eri maassa. Konsernin vuotuinen myynti on 2,9 miljardia euroa. Kasvu on vakaata ja hallittua. Henkilökunta koostuu lähes 20 000 henkilöstä. JYSK avaa joka viikko kahdesta kolmeen uutta myymälää jossakin nykyisistä 44 maasta. JYSK edustaa luotettavuutta, ja se on tunnettu edullisista tarjouksistaan.

JYSK:in päätehtävänä on tarjota skandinaavinen huipputarjous kaikille nukkumiseen ja asumiseen. Visiona yrityksellä on olla sekä asiakkaiden että työnhakijoiden ensimmäinen valinta sekä maailman laajimmalle levinnyt ja tuottoisin jälleenmyyntiketju. Alapuolessa olevassa kuvassa 2 on JYSK:in arvot, joihin paneudumme seuraavassa kappaleessa. (www.jysk.fi)



kuva 2. Jyskin arvot (<http://tyopaikat.jysk.fi>)

Kuvassa 2 esiintyvät JYSK:in arvot, hyvä kauppiastaito, kollegiaalisuus ja hyvä yrityshenki, ovat JYSK:in mukaan menestyvän yrityksen tukipilareita. Arvot ovat JYSK:in perustajan Lars Larsenin määrittämät. Jokaisen jyskiläisen odotetaan noudattavan ja toimivan näiden arvojen mukaan joka kerta työskenneltäessä. Arvojen noudattaminen edistää niin asiakaskontakteja, myymälän sisäistä toimintaa kuin koko yrityksen kannattavuutta. (<http://tyopaikat.jysk.fi>)

JYSK:issä panostetaan rekrytointiin, perehdyttämiseen ja sisäiseen kouluttamiseen. Yrity maailmassa ihmissuhteilla on merkitystä, ja tästä syystä työntekijät koulutetaan ja perehdytetään varmistamaan asiakkaille paras mahdollinen palvelu ja neuvonta. Ilman maksavia asiakkaita ei ole menestyvää yritystä. Siksi jokaisen myyjän tulee panostaa asiakaspalveluun: olla helposti lähestyttävä, tuntea tuotteensa ja olla avulias jokaisessa asiakaskontaktissa. Näin asiakas voi noutaa laadukkaita tuotteita kilpailukykyiseen hintaan ja saada lisäksi kokemuksen parhaasta asiakaspalvelusta.

JYSK customer promises (**kuva 3 seuraavalla** sivulla) ovat Jyskin sisäisiä lupauksia, jotka on luotu vain ja ainoastaan JYSK:issä asioivien asiakaskokemusta varten. Kyse on neljästä lupauksesta, jotka asiakkaan kuuluu saada kokea aina asioidessaan JYSK-myy-mälöissä. Lupauksiin sisältyvät erinomaiset tarjoukset, luotettava laatu, helppo ja vaiva-ton ostosten tekeminen sekä asiantunteva palvelu. Nämä kyseiset lupaukset auttavat jatkuvasti JYSK:in työntekijöitä parantamaan palvelun ja neuvonnan laatua. (www.jysk.fi)



Kuva 3. JYSK customer promises (www.jysk.fi/jysk-customer-promises)

Tässä luvussa esiteltiin JYSK:iä yleisesti ja niitä toimintatapoja, millä se on nopeasti kasvanut yhdestä myymälästä maailmanlaajuiseksi yritykseksi. Luvussa 4 perehdymme syvemmin JYSK myymälässä työskentelevien normaaliin arkeen ja miten työn aihetta liikunta hyvinvoinnin edistäjänä täytyy lähestyä JYSK:in työntekijän näkökulmasta.

3 LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvointia ja terveysliikuntaa yleisellä tasolla. Samalla selvitetään, millaisia vaikutuksia liikunnalla on työhyvinvointiin. Liikunta ja työhyvinvointi ovat suurimpia trendejä tällä hetkellä yritysmaailmassa. Tässä luvussa selvitetään, miksi yritysten kannattaisi tukea työhyvinvointia ja työntekijöiden liikuntaharrastusta sekä sitä, miten yritykset voisivat tästä hyötyä.

3.1 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

Työhyvinvointiin vaikuttaa johtamisen tyyli. Sen pitäisi olla kehittävää, rakentavaa ja motivoivaa, jotta työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri nousisivat. Työhyvinvoinnin kasvaessa myös työhön sitoutuminen sekä työn tuottavuus ja laatu kasvavat. Samalla sairauspoissaolot vähenevät, mikä vaikuttaa positiivisesti yrityksen tuottoon.

Työhyvinvointi ei ole kuitenkaan vain työnantajan vastuulla, vaan työntekijällä itsellään on työhyvinvointiin yhtä suuri vaikutus. Työnantaja huolehtii turvallisuudesta, työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta, hyvästä esimiestyöstä, perehdyttämisestä ja johtamisesta, mutta työntekijällä on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Jokainen meistä voi omalla käyttäytymisellään vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti tai negatiivisesti. (<http://stm.fi/tyohyvinvointi>)

Kuvasta 4 käy ilmi, kuinka jokainen osa päivittäisessä työskentelyssä voi vaikuttaa työyhteisön jäseniin ja heidän toimintaansa. Työhyvinvoinnin tekijöihin kuuluvat yksilön lisäksi organisaatio ja sen toimintatavat, esimiestoiminta työpaikalla, työyhteisön ilmapiiri ja toimeen tuleminen ja se, kuinka motivoivaa ja kannustavaa itse työskenteleminen työpaikalla on.



Kuva 4. Työhyvinvoinnin tekijät. www.docendum.fi

Vaikka yksilö pystyy vaikuttamaan työhyvinvointiin, työhyvinvointi ei synny yksin organisaatiossa itsestään. Se vaatii systemaattista johtamista, strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnin seuraaminen, johtaminen ja arvioiminen onnistuvat parhaiten, kun esimiehet vastaavat omista alaisistaan. Jokainen yksilö on kuitenkin itse vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, joten sitä ei voi asettaa vain esimiehen vastuulle. Esimiehet voivat kuitenkin rakentaa ryhmä kerrallaan työyhteisöä voimakkaammaksi ja sitä kautta kasvattaa koko organisaation tulosta ja työhyvinvointia. (<http://docendum.fi>)

Työhyvinvointi parantaa tuottavuutta ja tuottavuus usein vastaavasti työhyvinvointia. Syy-seuraussuhde on todettu ja vahvistettu useassa tutkimuksessa. Koska työhyvinvointi parantaa tuottavuutta, ovat monet yritykset alkaneet panostaa enenevässä määrin työhyvinvointiin. Myös yritysten välisessä kilpailussa halutaan vaikuttaa positiivisesti oman yrityksen imagoon hyvinvoinnin edistäjänä ja korostaa oman yrityksen osaavaa, motivoitunutta ja hyvinvoivaa työvoimaa.

Kuten jo aiemmin on todettu, työhyvinvointi on monen tekijän summa. Työhyvinvoinnin alueista työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota jo vuosikymmenien ajan. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet työkyky, työssä jaksaminen ja henkinen hyvinvointi. Hyvinvoinnin

Luottamusta rakennetaan ajan kanssa yhteistyöllä, yhteisillä arvoilla, normeilla ja rutineilla, mutta luottamus voidaan toisaalta menettää hetkessä. (Jabe, M. 2012, 30)

Hyvinvointia työpaikoilla voidaan parantaa ja kehittää esimerkiksi työoloja kohentamalla ja ammatillisen osaamisen työstämisellä. Keinoja voivat olla esimerkiksi työtyytyväisyystutkimukset, yritysten sisäiset koulutukset tai työturvallisuuteen panostaminen, sekä työkykyä ylläpitävä toiminta ja terveyshuolto. (<http://stm.fi/tyohyvinvointi>)

Maailma muuttuu, työelämä muuttuu ja muutosten vauhti vain maailman kehittyessä. Yritysten täytyy muuttua mukana, mutta myös työntekijöiden on muututtava ja muutettava normejaan. Työntekijöiden on huolehdittava omasta hyvinvoinnistaan, sillä ihminen on kokonaisuus ja oma hyvinvointi heijastuu työtahokkuuteen. Muutokset aiheuttavat uusia vaatimuksia, ja uusia vaatimuksia syntyy myös työhyvinvoinnille ja työkyvyn ylläpitämiselle. (www.mehilainen.fi)

3.2 Terveysliikunta

Terveysliikuntaan luetaan kaikki sellainen fyysinen aktiivisuus, joka ylläpitää tai parantaa terveyttä. Terveysliikunnan kuuluu myös olla turvallista. Terveys on fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. (Fogelholm, Lindholm, Lusa, Miilunpalo, Moilanen, Paronen & Saarinen. 2007, 19.)

Terveysliikuntaa suositellaan kaikille aikuisille ainakin 150 minuuttia viikossa. Terveysliikuntaan sisältyvät esimerkiksi reipas pyöräily, kävely, uinti tai sauvakävely. Rasittavampaa liikuntaa, kuten juoksua, aerobicia tai maastohiihtoa, suositellaan viikossa harrastettavan 75 minuutin ajan.

Aerobisen liikunnan lisäksi suositellaan vähintään kaksi kertaa viikossa lihasvoimaa tai kestävyyttä harjoittavaa kuntoilua, esimerkiksi kuntosaliharjoittelua, crossfittiä, tanssia tai kehonpainon harjoittelua. Kuva 6 alla esittelee ”liikuntapiirakkamallin”.



Kuva 6. Liikuntapiirakka. Aikuisten liikuntasuositus. (www.ukkinstituutti.fi)

”Liikuntapiirakassa” kestävyyskuntoa kohentavaan liikuntaan luetaan pyöräily, juoksu, hiihto, kuntouinti sekä maila- ja juoksupallopelit. Lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävään liikuntaan kuuluvat pallopelit, kuntojummat, kuntosali, tassi, venyttely ja luistelu.

Kuormittavuus on liikunnasta aiheutuvaa fysiologista kuormitusta. Liikunta on fyysistä työtä, johon tarvitsemme lihaksia. Kuormitus aiheutuu pääosin hengityselimistön sekä sydämen ja verenkiertoelimistön toiminnasta. Kuormittavuus vaihtelee erittäin paljon eri henkilöillä, riippuen ihmisen koosta, sairauksista, elämänlaadusta ja elämäntyylistä. Päivittäin liikkuvien on huomattavasti helpompaa juosta yksi kilometri kuin esimerkiksi keuhkotai sydänsairaiden tai heidän, jotka eivät ole juosseet viimeisen vuoden aikana kertaakaan.

Rasittavuudella tarkoitetaan sitä, miten henkilö itse kokee liikunnasta aiheutuvan kuormituksen. Kuormittavuus taas määräytyy sen mukaan, millä intensiteetillä liikuntasuoritus suoritetaan. Liikunnan pitäisi aina olla vähintään kohtuukuormitteisella tasolla. Tämä tarkoittaa, että suorituksen aikana hengästyy jonkin verran, mutta pystyy puhumaan. Liikuntasuorituksen tulisi aina olla riittävän kuormittavaa, jotta siitä saadaan kaikki kunto- ja terveyshyödyt irti. (www.kaypahoito.fi). Kuva 7 havainnollistaa liikunnan rasituksen.

Miltä rasitus tuntuu nyt?*

| | Miltä rasitus tuntuu? | Sopivuus | Havainnoi hengitystä |
|----|-----------------------|---|------------------------------------|
| 6 | | | |
| 7 | erittäin kevyt | | normaali hengitysrytmi |
| 8 | | | |
| 9 | hyvin kevyt | | |
| 10 | | sopii kaikille | hengitys kiihtyy (puhuminen sujuu) |
| 11 | kevyt | | |
| 12 | | sopii terveys- ja kuntoliikkujille | hengästyttää (puhuminen vaikeutuu) |
| 13 | hieman rasittava | | |
| 14 | | | |
| 15 | rasittava | | |
| 16 | | sopii kovalle kuntoilijoille ja urheilijoille silloin tällöin | puuskuttaa (puhuminen mahdotonta) |
| 17 | hyvin rasittava | | |
| 18 | | | |
| 19 | erittäin rasittava | | |
| 20 | | | |

*ns. Borgin asteikko

UKK-instituutti

Kuva 7. Borgin asteikko. UKK-instituutti

Borgin asteikosta näkyy, miten liikunta kuormittaa elimistöä tai toisin sanoen, milloin liikunta on vähän rasittavaa, rasittavaa tai hyvin rasittavaa.

Terveysliikunnalla on lukuisia kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua parantavia vaikutuksia. Se kohentaa heikentynyttä sokeriaineenvaihduntaa, vahvistaa luustoa, parantaa stressinsietokykyä ja samalla myös lievittää sitä, alentaa kohonnutta verenpainetta ja kolesterolia sekä pienentää ylipainoa. Se ehkäisee sydän- ja verisuonisairauksia, tyypin 2 (aikuisiän) diabetesta ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Liikunta on tärkeää kaikenikäisille. Ikääntyessä kuntoliikunnasta tulee haastavampaa, mutta ikäihmisille suositellaan ehdottomasti terveysterveyttä, sillä se parantaa tasapainoa, vähentää kaatumistapaturmia, edistää toimintakykyä ja itsenäistä selviytymistä. Samalla se pienentää dementian ja Alzheimerin taudin todennäköisyyttä. Terveysterveyttä hieman kuormittavampaa liikuntaa suorittamalla voidaan tehostaa elimistön puolustusreaktioita ja ehkäistä virustauteja kuten flunssia. (Mustajoki, 2011, 155 – 156.)

Säännöllisellä liikunnan harrastamisella on vaikutuksia ihmisen mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin. Liikunnan puute heikentää unen laatua ja näin johtaa uupumiseen

päivien aikana. Stressin hallinta on myös parempi heillä, jotka liikkuvat. Liikunta kohentaa mielialaa ja torjuu masennusta, antaen virtaa jokaiseen päivään.

Vaikka liikunnasta ja sen tärkeydestä puhutaan paljon, ei liikunnasta saa kaikkia sen terveyshyötyjä irti, elleivät muut elintavat ole yhteydessä terveelliseen elämäntyyliin. Ruokailutottumukset ja unen määrä ovat yhtä lailla suuria vaikuttajia masennuksen, stressin ja muiden oireiden torjumiseen. Palautukseen pitkistä työpäivistä ja urheilusuorituksista tarvitaan ravinteikasta ruokaa ja riittävän pitkät yöunet. (www.terveyskirjasto.fi)

3.3 Liikunta ja työhyvinvointi

Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin tulee keskeiseen rooliin työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ilmetessä. Liikunnalla saadaan ennaltaehkäistyä ja/tai hoidettua sairauksien oireita tai vammoja. Liikunnalla pystytään vahvistamaan ja vaikuttamaan niin fyysisiin kuin psyykkisiin voimavaroihin ja tätä kautta edesauttamaan sairastumisista johtuvien sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan vain puolet suomalaisista kokee olevansa hyvässä kunnossa, vaikka vapaa-ajan liikunta on lisääntynyt. Toisaalta työmatkaliikunta on vähentynyt selvästi viime vuosikymmenien aikana, mihin suurimpia syitä ovat ilmaston lämpeneminen, laadukkaammat tieverkostot ja paremmat julkiset liikenneyhteydet. Naisista 47 % ja miehistä vain 26 % kertoo harrastavansa työmatkaliikuntaa. Liikkumalla töissä ja vapaa-aikana mahdollisimman paljon ja monipuolisesti voi työntekijä huolehtia fyysisestä toimintakyvystään. Töihin voi kävellä, auton voi korvata polkupyörällä tai hissin portailla. Työmatkaliikunta on yksinkertaisin ja helpoin tapa kasvattaa kuntoa ja parantaa terveyttä. Tämä myös säästää luontoa ja pienentää rahanmenoa. (www.ttl.fi)

Säännöllinen liikkuminen näkyy vähäisempinä sairauspoissaoloina, työkyvyn paranemisenä ja laadukkaampina elinvuosina. Se auttaa hallitsemaan työstressiä ja rentoutumaan, vähentää unettomuutta ja antaa virkistävän unen, parantaa itsetuntoa ja elämäntähtäystä, sekä vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja työkykyyn. Fyysinen toimintakyky vaikuttaa positiivisesti yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa työntekijän työkykyyn.

Stressi on nykypäivänä moniulotteista: jatkuvaa oppimista ja muuttuvaa teknologiaa, epävarmoja työsuhteita ja epäsäännöllisiä työaikoja. Stressiin liittyvät jaksamisongelmat ovat yhä merkittävämpiä terveyden riskitekijöitä. Liikkumalla tuetaan ja parannetaan

stressinhallintaa, unen laatua ja vaikutetaan myönteisesti aivotoimintoihin. (Fogelholm ym. 107.)

Työhyvinvoinnin laiminlyöminen altistaa työperäisille sairauksille, heikentää motivaatiota ja yhteishenkeä ja tätä kautta syö organisaation menestyksen pohjaa. Yhdellekään yritykselle ei pitäisi olla epäselvää, onko työhyvinvointiin investoiminen sen arvoista ja tuosta tuottavaa. (Pyöriä, 2012, 14.) Tähän liittyy myös ajankohtainen kysymys työurien pidentämisestä. Avaintekijänä eläkkeellesiirtymisikää nostettaessa pidetään työelämän laadun kehittämistä, mikä pienentää työntekijöiden riskiä päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. (Pyöriä, 2012, 23)

Liikunnan tuomista terveysvaikutuksista ollaan tietoisia ja ollaan oltu tietoisia jo hyvän aikaa. TYKY-toimintaan on alettu panostamaan jo 1980-luvulta lähtien, jolloin TYKY-toiminnan järjestämisestä työpaikoilla tehtiin suosituksia työmarkkinajärjestöjen toimesta (www.tykyapaiva.net). Tulevaisuudessa liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä tulee olemaan avaintekijänä monien yritysten tukipilarina. Tämä saattaa myös johtaa kilpailuun yritysten välillä työhyvinvointia edistävien palvelujen tarjoajina ja kilpailuun miten saada houkuteltua hyvinvoivat työntekijät yrityksen palvelukseen.

4 MYYMÄLÄSSÄ TYÖSKENTELEMINE

Tarkasteltaessa liikuntaa ja työhyvinvointia juuri JYSK-myyvälässä on aihetta lähestyttävä osittain ”jyskiläisen” omasta näkökulmasta. JYSK:in myyjät seisovat, kävelevät ja kantavat erikokoisia ja -painoisia esineitä jokapäiväisessä työssään. Viikoittain myymälään saapuu uusia huonekaluja, peittoja, tynyjä ja patjoja, jotka myyjien on purettava, laitettava paikoilleen ja myyntivaiheessa haettava itse asiakkaalle. Vain myymäläpäälliköt ja myynti- ja palveluvastaavat tekevät toimitustöitä, ja hekin vain muutaman tunnin viikossa.

Lähtökohtaisesti jo työntekijöitä palkatessa heille ilmoitetaan JYSK-työn raskaudesta ja siitä, kuinka fyysisestä työstä on kyse. Kuuden tunnin pituisen työpäivän aikana jyskiläinen kävelee keskimäärin noin 5000 askelta (itse mitattu työpäivän aikana käyttäen puhelimesta olevaa Steps Pedometer & Steps Counter Track Walk -sovellusta). Työpäivät vaihtelevat suuresti ja näin myös askelmäärät. Toisena päivänä voi mennä rikki yli 10 000 askelta ja seuraavana jäädään 4000 askeleeseen. Kuitenkin hyötyliikuntaa tulee jokaiselle päivittäin. Työ on monipuolista, vaativaa ja edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja ja hyvää peruskuntaa.

Työpäivät ovat kaikki erilaisia, mutta rutiinit pysyvät samoina. Myymälän puolella päivittäiseen ohjelmaan sisältyvät hyllyjen täyttäminen ja siistiminen, imurointi, konseptiasioiden päivittely ja tärkeimpänä asiakaspalvelu. Varastosta huolehtiminen on yhtä tärkeää kuin myymälän kunnossa pitäminen. Varaston siisteys ja toimivuus vaikuttavat huomattavasti työntekijöiden päivittäiseen mielialaan, hyvinvointiin, työtehoon ja myymälän päivittäiseen myyntiin. Varaston siisteydellä on myös merkittäviä vaikutuksia asiakkaiden tyytyväisyyteen ja asiakaskokemukseen. Siistissä varastossa nosturilla liikkuminen käy vaivattomasti ja tuotteet löytyvät nopeasti omilta paikoiltaan. Ennen kaikkea siisti varasto on turvallinen työympäristö henkilökunnalle. Sekainen varasto vie enemmän työntekijöiden energiaa ja aikaa, ja samoin asiakkaat turhautuvat odottaessaan myymälän puolella tuotteita tai palvelua.

Joko kerran tai kaksi kertaa viikossa, riippuen myymälän asiakasmäärästä, myymälöihin saapuu iso kuorma keskusvarastosta Nässjöstä. Tuotteet ja tuotteiden määrät kuormissa vaihtelevat viikoittain, riippuen sesongista, vuodenajasta ja asiakastilausten määrästä. Esimerkiksi kevätkaudella saapuu runsaasti puutarhatuotteita ja terassikalusteita. Eurolava, jonka päälle on laitettu huonekalujen kolleja, kuten useampi vaatekaappi,

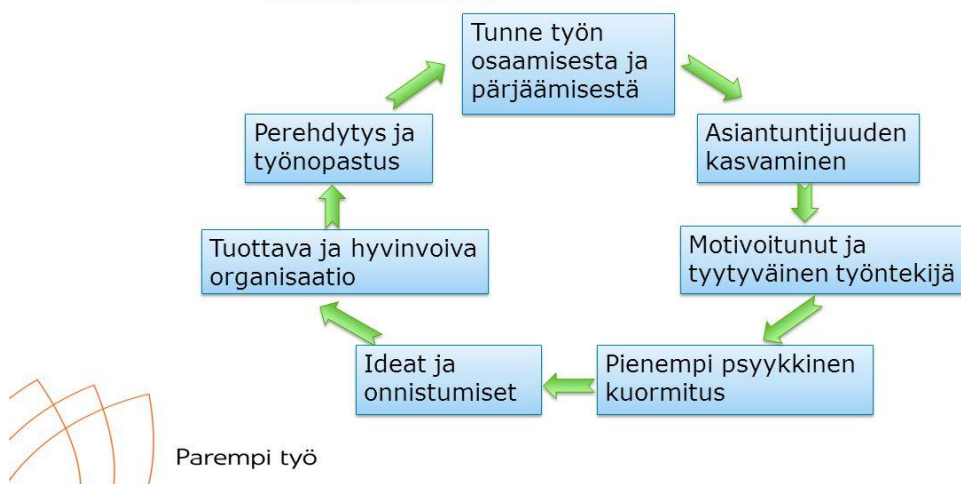
senkkejä ja lipastoja, voi painaa jopa 1500 kiloa. Työntekijöiden on itse purettava kaikki lavat vain omia käsiään hyödyntäen. Painavimmat yksittäiset kollit ovat noin 60-kiloisia. Keskimäärin huonekalun kolli painaa noin 25 kiloa. Oman ergonomian ja hyvinvoinnin kannalta on logistiikkavastaavilla ja kuormaa purkavilla henkilöillä oltava nostotekniikka kunnossa. Painavista ja hankalan muotoisista paketeista ei kuitenkaan saa otettua kovin hyviä tai ergonomisia otteita.

Nässjöstä saapuvan kuorman lisäksi myymälään saapuvat kerran viikossa Recticel Oy:n rullapatjakuorma, Hilding Anders Oy:n runkopatja-, joustinpatja- ja jenkkiänsäkykuorma, Delux Oy:n peittoja ja tyynyjä, Luxaflexin verhotarvikkeet ja Prymiltä saapuvat ompelutarvikkeet. Myös nämä kuormat täytyy tarkistaa, purkaa ja laittaa paikoilleen, joko myymälään tai varastoon niille kuuluville paikoille.

Työhyvinvointiin on JYSK:issä panostettu jo pidemmän aikaa, ja sen tuomista hyödyistä ollaan jo selvillä (www.telma-lehti.fi 4/2016). Työntekijöitä on sisäisesti koulutettu, työntekijöiden perehdyttämiseen on keskitytty, myymälöitä on paranneltu, konsepteja on kehitetty, asiakaspalveluun on panostettu, tuotteiden laatua on työstetty, markkinointia on lisätty ja työhyvinvointi on otettu avaintekijäksi. Näillä eväillä on saatu vuosi vuodelta nostettua koko konsernin vuotuista myyntiä niin Suomessa kuin muissakin maissa. Tämä voi nähdä myös työturvallisuuskeskuksen kuvasta 8. Kuvasta selviää, mikä vaikutus vankalla perehdyttämisellä ja sisäisellä kouluttamisella on: tunne työn osaamisesta kasvaa, asiantuntijuus kasvaa, työntekijöille tulee itseluottamusta, työteho kasvaa ja stressi ja kuormitus vähenevät. Tätä kautta syntyy uusia ideoita ja onnistumisia, mikä takaa uusien huippumyyjien syntymisen ja sitä kautta tuottavan ja hyvinvoivan organisaation.



Osaaminen, ammattitaito ja työhyvinvointi



Kuva 8. Osaaminen, ammattitaito ja työhyvinvointi. <http://slideplayer.biz/slide/1932918/>

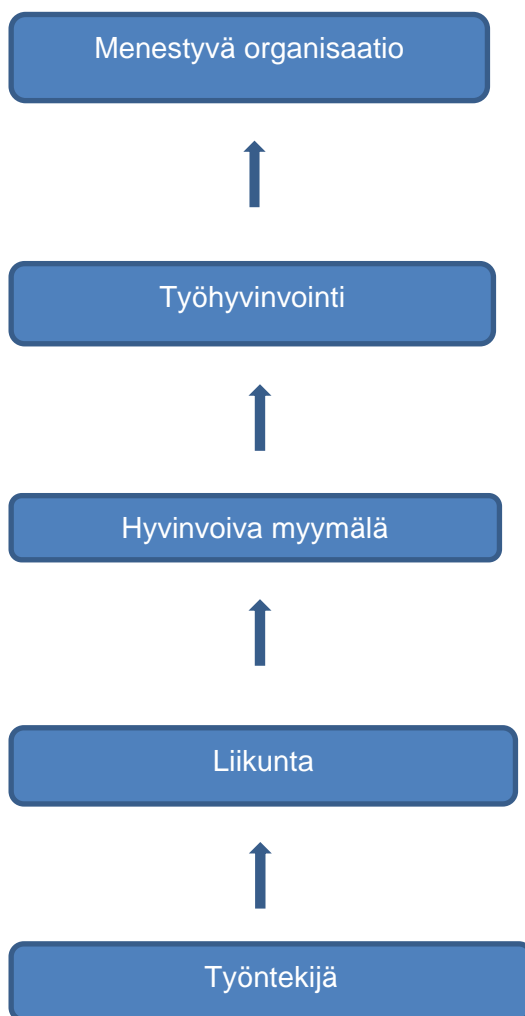
JYSK Oy järjestää kahden vuoden välein työtyytyväisyyskyselyn työntekijöilleen ja pyrkii myös näin parantamaan työntekijöidensä työhyvinvointia (www.telma-lehti.fi 4/2016). Työhyvinvoinnin kehittämistä huolimatta, työskentely JYSK:issä on haasteellista. Päivien aikana tapahtuu monia erilaisia asioita, joita ei voi etukäteen olettaa. Työtapaturmien, rasitusvammojen ja pidempiaikaisten poissaolojen ehkäisemiseksi, on työhyvinvointiin ja ergonomiaan kiinnitettävä tulevaisuudessa vieläkin tarkemmin huomiota.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT

Tässä opinnäytetyössä käytetään määrällistä eli kvantitatiivista tutkimustapamenetelmää. Määrällinen menetelmä on tutkimustapa, jossa tietoa tarkastellaan numeerisesti, mikä antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Tutkija ei näin voi vaikuttaa tutkimustulokseen (Vilka, 2007, 13 – 14). Tutkimukseen kerätyt tiedot ovat lähöisin asiaan perehtyvistä kirjallisuudesta ja kyseisen alan asiantuntijoiden kirjoittamista teoksista. Verkkolähteet ovat arvostettujen suomalaisten organisaatioiden verkkosivuilta. Käytettyjen aineistojen laatua voidaan pitää perustana luotettavaan tutkimukseen. Tutkimusta varten laadittu kyselylomake on huolellisesti suunniteltu ja suunnattu JYSK:issä työskenteleville henkilöille, ja vastaajat ovat ainoastaan JYSK:issä työskenteleviä. Nämä asiat yhdessä takaavat tutkimukset pätevyyden eli reliabiliteetin.

Kysely jaettiin JYSK Suomi Crew -facebook-ryhmään, jossa on tällä hetkellä 509 jäsentä (tarkistettu 22.11.2016 JYSK Suomi Crew facebook-ryhmästä). Ryhmä on tilaltaan suljettu, ja sinne pääsevät liittymään vain JYSK:issä työskentelevät henkilöt. Vastauksia kyselyyn kertyi yhteensä 92 kappaletta. Vastausprosentti oli noin 20 %

Alapuolella tulee seuraavaksi esiteltyä tämän työn teoreettinen viitekehys kuva 9 ja tutkimuksen pääongelma osaongelmineen.



Kuva 9. Teoreettinen viitekehys. (Itse toteutettu 11/2016)

Teoreettisessa viitekehyksessä (kuva 9) on kuvattu opinnäytetyön perusta kuviollisesti hahmotettuna. Tässä työssä tutkitaan liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin ja sitä, miten liikkumalla voidaan parantaa hyvinvointia työssä. Lähtökohtana on työntekijä, jonka hyvinvointi kasvaisi liikunnan vaikutuksesta. Tämä puolestaan parantaisi myymälän toimintaa ja lisäksi työhyvinvointia ja sen kautta koko organisaation menestystä.

Tutkimuksen pääongelma

2. Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin?

Osaongelmat

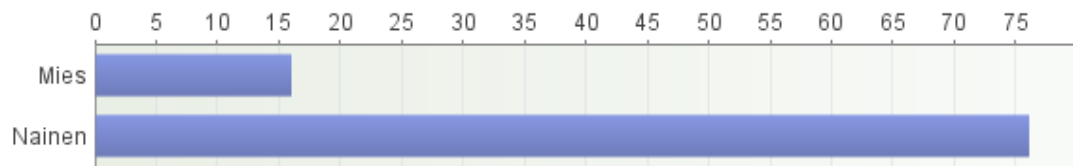
1. Millä tavoin työhyvinvointi rakentuu?
2. Kuinka liikunnalla vaikutetaan positiivisesti työhyvinvointiin?
3. Miten työhyvinvointi heijastuu JYSK:issä?

6 KYSELYN TULOKSET

Tutkimuksessa käytetty kysely on suunniteltu ainoastaan JYSK:issä työskenteleville henkilöille. Kyselyn tarkoituksena on ollut selvittää liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin. Kysely jaettiin 20.10.2016 JYSK Suomi Crew -Facebook-ryhmään (LIITE1 Saate, LIITE2 kyselylomake), jonne pääsevät vain JYSK:issä työskentelevät henkilöt. Kysymykset on suunniteltu JYSK:issä työskenteleville, ja ne ovat JYSK:iin liittyviä. Kysely tehtiin Webropol-työkalulla, joita opiskelijoiden on helppo käyttää HAKA-tunnuksilla (www.webropol.turkuamk.fi). Kysymyksiä kyselyssä oli yhteensä 18 kappaletta, joista monivalintakysymyksiä 13 ja avoimia kysymyksiä 5 kappaletta. Vastauksia kyselyyn kertyi yhteensä 92. Vastausprosentti oli noin 20 %.

1. Sukupuoli?

Vastaajien määrä: 92

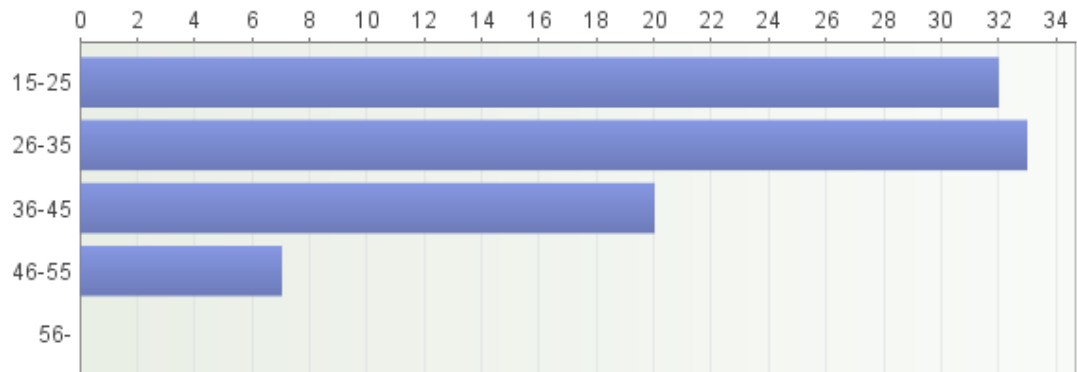


Kuvio 1. Sukupuoli

Kaikista 92 vastanneesta 76 (82,6 %) on naispuolisia henkilöitä. Loput 16 (17,4 %) ovat miehiä. Naisten osuus kyselyyn vastanneista on siis huomattavasti suurempi.

2. Ikäsi?

Vastaajien määrä: 92

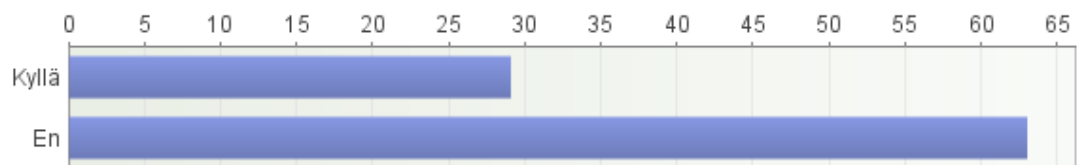


Kuvio 2. Ikä

Toinen kysymys käsitteli vastaajien ikää. Kyselyyn oli rakennettu viisi erilaista ikäryhmää, jotka olivat 15–25-vuotiaat, 26–35-vuotiaat, 36–45-vuotiaat, 46–55-vuotiaat ja yli 56-vuotiaat. Eniten vastauksia kerännyt ikäluokka on 26–35-vuotiaiden ikäryhmä. Vastaajia tässä ryhmässä on 33 (36 %) kappaletta. Toiseksi eniten vastauksia antanut ikäluokka on 15–25-vuotiaat, joita on kaiken kaikkiaan 32 (35 %) kappaletta. 36–45-vuotiaita vastaajia on 20 (22 %) kappaletta ja 46–55-vuotiaita 7 (8 %). Yli 56 vuoden ikäisiä henkilöitä ei ole kyselyyn vastannut.

3. Tupakoitko?

Vastaajien määrä: 92

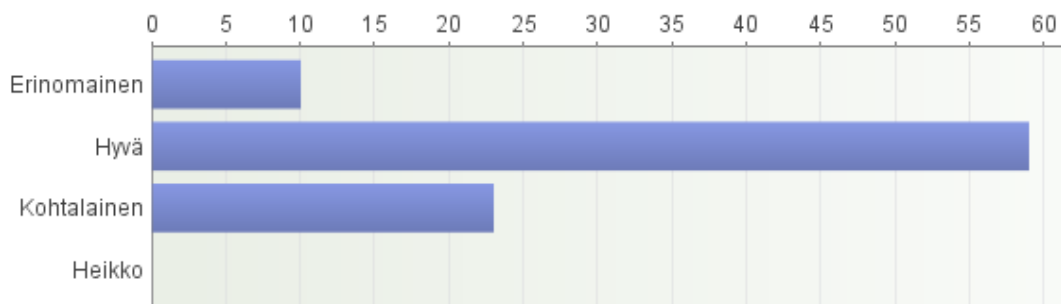


Kuvio 3. Tupakointi

Kolmas kysymys liittyi tupakointiin, josta ilmenee, että vastanneista henkilöistä 29 (31,5 %) tupakoi.

4. Millaisena pidät terveydentilaasi tällä hetkellä?

Vastaajien määrä: 92

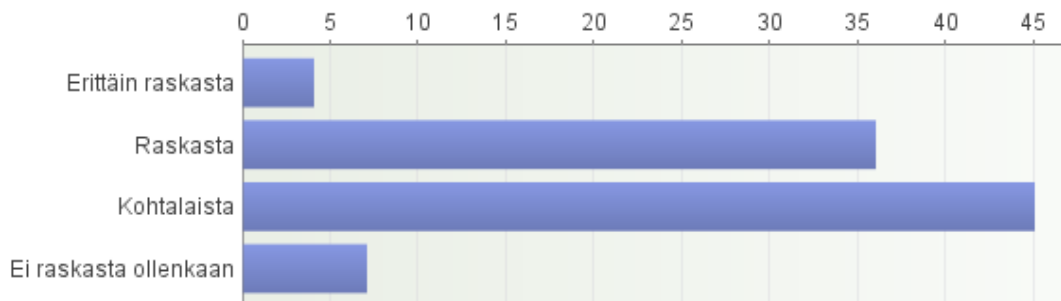


Kuvio 4. Oma arvio terveydentilasta

Vastanneista henkilöistä 75 % pitää terveydentilaansa vähintään hyvänä. 10 vastannutta henkilöä on kuitenkin maininnut voivansa erinomaisesti. Loput 25 % ovat sitä mieltä, että heidän kuntonsa on kohtalaisella tasolla. Yksikään kyselyyn vastanneesta ei ole luonnehtinut kuntoaan heikoksi.

5. Kuinka raskaaksi koet työskentelyn JYSK:issä fyysisellä tasolla?

Vastaajien määrä: 92

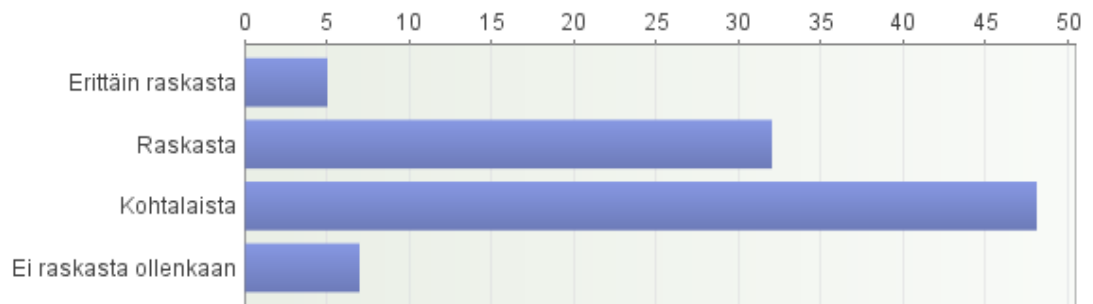


Kuvio 5. Työn raskauden kokemus, fyysinen

Vastanneista henkilöistä 4 pitää fyysistä työskentelyä JYSK:issä erittäin raskaana. 36 (39 %) kappaletta vastanneista pitää työskentelyä fyysisesti raskaana, kun taas noin puolet, 49 % vastanneista on sitä mieltä, että työskentely JYSK:issä fyysisellä tasolla on kohtalaista. Vastanneista 7 henkilöä on sitä mieltä, ettei työ ole fyysisesti raskasta ollenkaan.

6. Kuinka raskaaksi koet työskentelyn JYSK:issä henkisesti?

Vastaajien määrä: 92

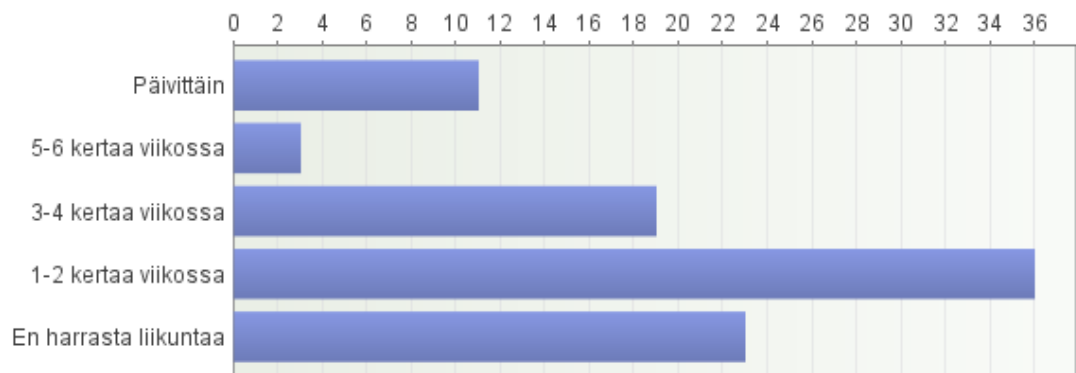


Kuvio 6. Työn raskauden kokemus, henkinen

Seuraava kysymys koskee työn henkistä puolta, jonka 5 henkilöä kokee JYSK:issä erittäin raskaaksi. Vastanneista 32 (35 %) kappaletta pitää työtä raskaana. Yli puolet kyselyyn vastanneista, 52 %, ovat sitä mieltä, että työskentely JYSK:issä on henkisesti kohtalaisen raskasta. Vastanneista 7 on sitä mieltä, että työskentely henkisesti ei ole ollenkaan raskasta JYSK:issä.

7. Kuinka usein harrastat liikuntaa työajan ulkopuolella?

Vastaajien määrä: 92

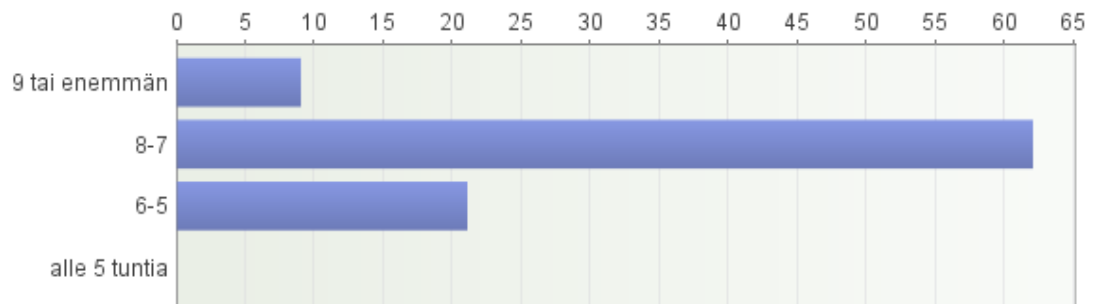


Kuvio 7. Liikunnan harrastaminen

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin vastanneiden liikuntatottumuksia vapaa-ajallaan. Vastanneista 14 (15 %) ilmoittaa harrastavansa liikuntaa työajan ulkopuolella 5-6 kertaa viikossa tai jopa päivittäin. 19 (21 %) kappaletta vastaajista sanoo liikkuvansa 3-4 kertaa viikossa työajan ulkopuolella. Suurimman määrän vastauksia saa vaihtoehto 1-2 kertaa viikossa, johon vastanneista 36 (39 %) ilmoittautuu. Viimeiseen vaihtoehtoon valitettavasti jopa 25 % vastaajista ilmoittaa, ettei harrasta liikuntaa työajan ulkopuolella.

8. Kuinka monta tuntia nukut keskimäärin yötä kohden?

Vastaajien määrä: 92

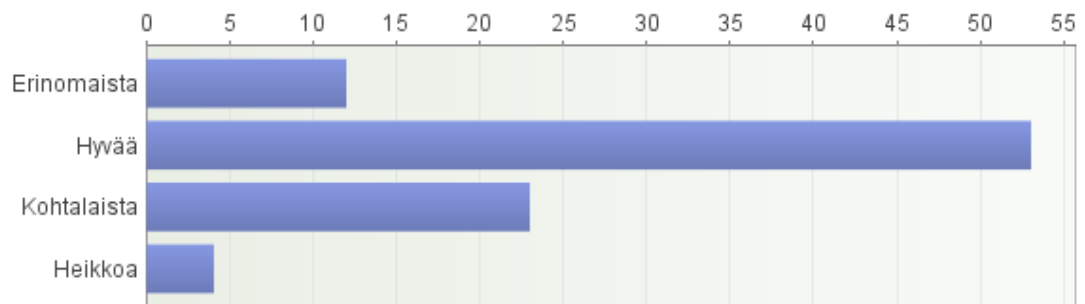


Kuvio 8. Unen määrä

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin, kuinka monta tuntia jyskiläiset nukkuvat keskimäärin yötä kohden. Vastaajista 9 (10 %) sanoo nukkuvansa 9 tuntia tai enemmän yössä. Suurin osa vastaajista 67,5 % ilmoittaa nukkuvansa 8-7 tuntia yötä kohden, kun taas 21 (22,5 %) henkilöä kertoo nukkuvansa 6-5 tuntia yötä kohden. Yksikään kyselyyn vastanneista henkilöistä ei ole valinnut vaihtoehtoa alle 5 tuntia vuorokaudessa.

9. Millaista unen laatua on mielestäsi?

Vastaajien määrä: 92

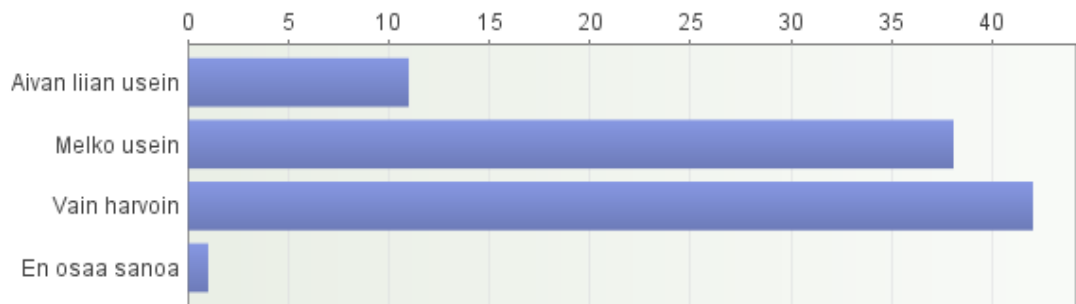


Kuvio 9. Unen laatu

Kysymykseen unen laadusta on kyselyyn vastaajista 12 (13 %) vastannut sen olevan erinomaista. Yli puolet vastaajista 57,5 % on maininnut unen laatunsa hyväksi, kun taas 23 (25 %) henkilöä sanoo unen laatunsa olevan kohtalaista. Valitettavasti 4:llä (4,5 %) se on jopa heikkoa.

10. Tunnetko olevasi stressaantunut?

Vastaajien määrä: 92

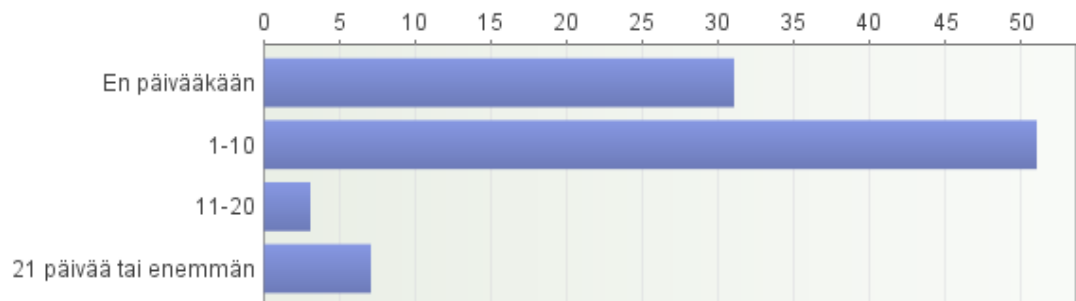


Kuvio 10. Stressin tuntu

Vastaajista 11 (12 %) kappaletta tuntee olevansa stressaantunut aivan liian usein ja 41 % vastanneista melko usein. Kuitenkin suurin osa kyselyyn vastanneista henkilöistä, 42 (46 %) kappaletta, sanoo olevansa stressaantunut vain harvoin. Yksi henkilö on valinnut vaihtoehdon ”en osaa sanoa”.

11. Kuinka monta päivää olet ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana?

Vastaajien määrä: 92



Kuvio 11. Sairauslomapäivät

Vastanneista 92 henkilöstä 31 (33,5 %) ei ole viimeisen vuoden aikana viettänyt päivääkään sairauslomalla. Suurin määrä valintoja, 55,5 %, on tullut vaihtoehtoon 1-10 päivää viimeisen vuoden aikana. 3 (3,5 %) henkilöä on sanonut olleensa sairauslomalla 11–20 päivää ja 7 (7,5 %) henkilöä 21 päivää tai enemmän viimeisen vuoden aikana.

12. Onko liikunnalla ollut vaikutusta työssä jaksamiseen, stressiin, unesi laatuun tai sairaspöissaoloihin?

Vastaajien määrä: 58

Vastausten määrä avoimiin kysymyksiin ei ole yltänyt aivan 100 prosenttiin. Kysymyksessä numero 12 vastausprosentti oli 63. Vastauksia on kertynyt yhteensä 58 kappaletta. Ensimmäinen avoin kysymys käsitteli melko laajalti liikunnan vaikutusta jyskiläisten päivittäiseen elämään. Kysymyksessä tiedusteltiin, onko liikunnalla ollut vaikutusta työssä jaksamiseen, stressiin, unen laatuun tai sairaspöissaoloihin. Kysymykseen vastanneista 50 henkilöä (86 %) ilmoitti liikunnan vaikuttavan positiivisesti heidän päivittäiseen jaksamiseen, unen laatuun ja stressitasoihin.

Yksi vastaajista on asiaa kommentoinut seuraavasti

”Työajan ulkopuolinen liikunta antaa virkeyttä ja voimia jaksaa paremmin töissä. Olen myös huomannut, että työstä johtuvat lihasjumit ym. tykkäävät lempeästä liikunnasta, esimerkiksi kävelystä tai joogasta.”

Koska työ on monipuolista ja raskasta, monet työntekijät ovat ottaneet esiin myös hieronnan tärkeyden liikunnan ja työskentelyn yhteydessä hyvänä palauttelukeinona.

Vastanneista useat ovat myös kommentoineet kasvavaa työmäärää ja kiirettä niin suureksi, etteivät ehdi tai jaksaa enää käydä kuntoilemassa työpäivien jälkeen. Tässä muutamia esimerkkejä:

”Kuntosalilla treenaaminen vaikuttaa positiivisesti unenlaatuun ja töissä jaksamiseen. Mutta töissä oleva tämänhetkinen kiire ja pitkä työputki verottavat, eikä meinaa urheilusta tulla mitään. Pelkillä yhden päivän vapailla ei palaudu.”

Vastanneista muutkin ovat harmitelleet samaa:

”Vaikuttaa jaksamiseen, mutta jää aika paljon vapaapäiville, kun ei jaksaa työpäivän jälkeen lähteä mihinkään.”

”Työ on raskasta ja pitkiä työpäivää, ja ei kerkeä töitten jälkeen lähteä enää salille.”

Yksi vastaajista on kommentoinut asiaa hyötyliikunnan kannalta ajatellen:

”Fyysisesti haastava, mutta ei liian raskas. Pitkänä päivänä tulee käveltyä aika paljon, mikä on mielestäni hyvä asia.”

Toisilla aikaa tuntuu olevan enemmän työpäivien jälkeen. Jotkut ehtivät käydä tuulettumassa lenkillä, salilla tai harrastuksissa:

”Pysyy pää paremmin kasassa kun on harrastuksia ja saa nollattua töiden jälkeen reeneissä/salilla. Yöt nukkuu paremmin jos päivällä saa uuvutettua itsensä ja sitä kautta jaksaa töissäkin paremmin.”

”Pään tyhjennys työpäivän jälkeen, lenkille siis.”

”Varsinkin ratsastustunnit vie ajatukset pois työstä ja auttaa nollaamaan pään niin jaksaa töissä paremmin.”

Työajat ja määrät vaihtelevat myymälöittäin, mutta kuitenkin rutiinit ja deadlinet ovat kaikilla samat. Vastauksista voidaan kuitenkin päätellä, että kun liikkumaan päästään, parantaa se jokaisen työntekijän mielialaa.

13. Oletko tyytyväinen työpaikkasi työhyvinvointiin tällä hetkellä? / Millä tavalla työhyvinvointia voitaisiin mielestäsi kehittää Jyskissä?

Vastaajien määrä: 54

Vastaukset kysymykseen 13 jakautuivat erittäin laajalti. Kysymyksen aiheena oli JYSKin työhyvinvointi ja se, miten sitä voitaisiin kehittää. Vastauksia kysymykseen on tullut yhteensä 54 kappaletta. Osa työntekijöistä on hyvin tyytyväisiä työhyvinvointiin JYSKissä, mutta myös monenlaisia kehitysehdotuksia on tullut.

Osaa työntekijöistä kiinnostaisivat yhteiset tapahtumat JYSKin sisäisesti:

” Työhyvinvointitapahtumia voisi järjestää, yhteisiä osallistumista liikuntatapahtumiin ja myymälän omia hyvinvointipäiviä voisi järjestää”

Työntekijät ovat myös ottaneet puheeksi ePassin heikot mahdollisuudet hyödyntää eri yrityksillä ja sen, ettei sillä saa ostettua palveluita kulttuuritapahtumiin taikka hierontaan. Tässä muutama esimerkki:

”Kohtalaisen hyvä, työnantaja voisi tukea fysio/hieroja lahjakorteilla.”

”Että ePassin sporttiraha kävisi myös hierojalle tai muuhun terveyden ylläpitoon.”

Osa vastanneista on ottanut puheeksi ergonomian ja oman kehonsa hyvinvoinnin:

"Ei huono, mutta kyllä sitä on varaa kehittää. Suurimpana nousee itselle vuosittaiset terveys/kunto tarkastukset. Ollaan kuitenkin jonkinlaisessa kuluttavassa työssä joten pitäisin sitä tärkeänä."

Joillain on hieman samaan suuntaan liittyviä mielipiteitä:

"Työpaikalla hyvinvointiin ei panosteta tarpeeksi. Ergonomia ei todellakaan toimi, oka näkyy monen työkollegan erilaisilla liikuntaelinsairauksilla. Normaaliala ei ole nostella 40kg/2m -tavaroita päivittäin. Lisää työvälineitä raskaiden tavaroiden nostamiseen ja kantamiseen."

Monet ovat myös ottaneet puheeksi liian suuret työmäärät ja liian vähäiset työtunnit. Tässä muutama esimerkki:

"Stressi on melko yleisestä, koska tehtäviä on paljon. Toivoisin tähän helpotusta. Aamu- ja iltatuntien käyttöä pitäisi lisätä jotta saamme tehtyä nopeammin esim. spacet ja kuorman purun."

"Kiireajat on välillä raastavia tehdä, karsitaan työvuoroja. Siis että ollaan vain kaksin vuorossa ja pitäis tehdä montaa asiaa yhtäaikaan."

Yksi vastanneista on toivonut enemmän työvoimaa kiireisille viikonlopuille, milloin asiakkaita on paljon liikenteessä. Muutamat haluaisivat työterveyshuoltoon laajempaa ja kattavampaa palvelua. Tietysti aina löytyy myös positiivista ja teoriaosuutta vahvistavaa tietoa (www.telma-lehti.fi 4/2016), kuten:

"Mielestäni työhyvinvointi on kokonaisvaltaisesti kunnossa. Tarkoitan tällä sitä, että JYSK on työnantaja kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista ja aktiivisesti pyrkii parantamaan tätä."

"Erittäin tyytyväinen. Facebookin Jysk crew ja erinäiset työkavereiden ja kollegoiden Whatsapp - ryhmät ovat hyviä tsemppi kanavia. Työ-asiatkin pitää tehdä ilon kautta!"

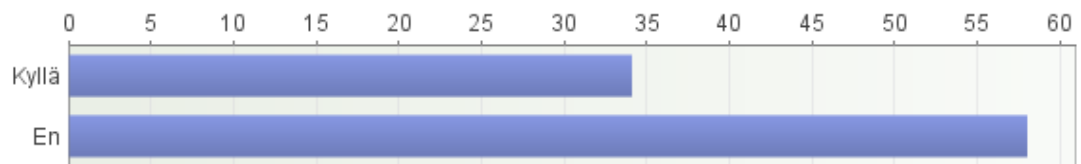
Yksi kommentti kuitenkin herätti tekijän mielenkiinnon, vaikka se ei kehitysehdotuksena JYSKille tulekaan:

”Jokainen voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin. Päävastuu meillä itsellämme, ei JYSKillä. Sitä ei yleensä muisteta.”

Opinnäytetyön teoriaosuus myös tukee tätä kommenttia. Työnantajamme voi parantaa työhyvinvointiamme ja saada meidät työskentelemään tehokkaammin kuten organisaation toiminnalla ja esimiestyöllä, mutta loppupeleissä kaikki riippuu yksilöiden omista valinnoista ja toimintatavoista.

14. Oletko hyödyntänyt JYSKin tarjoamaa ePassia?

Vastaajien määrä: 92



Kuvio 12 ePassin hyödyntäminen

Kyselyyn vastanneista 34 henkilöä käyttää Jyskin tarjoamaa ePassia, kun taas loput 58 henkilöä ei käytä.

15. Miten olet hyödyntänyt ePassin etuja? Miksi et ole?

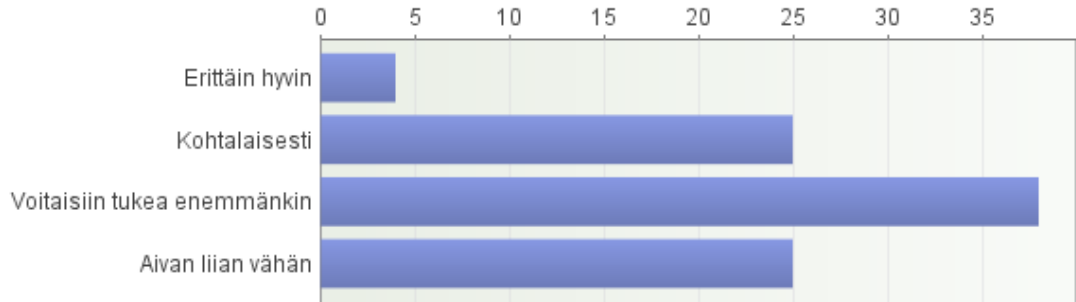
Vastaajien määrä: 61

Kuten edellisestä kysymyksestä käy ilmi, vain 34 henkilöä käyttää ePassin etuja. Kovin monet ovat kommentoineet, etteivät edes tiedä, mikä ePassi on tai miten sitä voidaan käyttää. ePassissa on erilaisia palveluja, mutta JYSK:issä on käytössä SporttiPassi, joka käy vain ja ainoastaan liikunta- ja urheilupalveluihin. Kyseisestä ePassi-palvelusta saisi yhdistettyä myös kulttuuripalvelun, mutta tätä JYSK:illä ei ainakaan toistaiseksi ole käytössä (www.epassi.fi). ePassi-palveluun kuuluu jokaiselle jyskiläiselle kaksi kertaa vuodessa maksettava 50 euron arvoinen lahjoitus eli vuodessa yhteensä 100 euroa työntekijän omaan hyvinvointiin. Ensimmäinen erä maksetaan tammikuussa ja toinen elokuussa.

Kaikki, jotka hyödyntävät SporttiPassin etuuksia, käyttävät niitä lähinnä kuntosaliin, sulkapalloon, keilaamiseen, minigolfiin tai uimahallissa käyntiin.

16. Tuetaanko JYSK:issä mielestäsi tarpeeksi hyvin liikkumista?

Vastaajien määrä: 92



Kuvio 13. Työnantajan tuki liikunnalle

Neljän vastaajan mielestä JYSK:ssä tuetaan erittäin hyvin liikkumista. 25 (27 %) henkilön mielestä urheilua tuetaan kohtalaisesti. Enemmistö, 41 %, on sitä mieltä, että liikuntaa voitaisiin tukea enemmänkin. Vastanneista 25:n (27 %) mielestä liikuntaa tuetaan JYSK:issä aivan liian vähän.

17. Mikä motivoi/ mikä voisi motivoida sinua liikkumaan?

Vastaajien määrä: 57

Kysymyksen 17 tarkoituksena oli selvittää, mikä motivoi tai voisi motivoida jyskiläisiä liikkumaan. Kysymyksen ensimmäiseen osaan vastauksena ovat yksilöiden oma hyvinvointi ja harrastukset. Yksi vastanneista on kommentoinut seuraavasti:

”Sen tuoma euforinen fiilis ja se fiilis on just se juttu joka antaa arkeen voimia. Se fiilis on myös se mikä saa liikkumaan koska sitä ”jälki tunnetta” tahtoo lisää!”

Muillakin on samanlaisia tuntemuksia:

”Se olo ja mielen tasapaino mikä siitä tulee. Joten todellakin olen sitä mieltä että liikunta lisää myös tehokkuutta työssä, sekä työhyvinvoinnissa”

Toiset taas haluavat pärjätä ja menestyä harrastuksissaan, mikä saa heidät liikkumaan ja voimaan paremmin päivästä toiseen:

”Tavoitteet harrastuksessani (kisat menee hyvin tms).”

Liikunta tuo mukanaan hyvän olon tunnetta ja lievittää stressiä, minkä takia myös suurin osa kyselyyn vastanneista haluaa pysyä jatkuvassa liikkeessä.

Toinen osa kysymyksestä käsitteli sitä, mikä voisi saada toisenkin puoliskon jyskiläisistä kiinnostumaan liikunnasta. Vastausten seassa on erilaisia ehdotuksia, mutta eniten kannatusta saavat yhteiset tapahtumat:

”Oman jaksamisen parantaminen, ja esim. Pk seudulle voisi perustaa jonkun palloilu jengin(esim.sähly tms) jyskiläisille, niin tulis helpommin lähettyä liikkumaan.”

Myös monet muut ovat sanoneet, että yhteiset tapahtumat tai erilaiset kilpailut saisivat ihmisiä liikkeelle:

”Liikuntaharrastus, joka olisi mielekäs ja mieluiten niin, että jota tehdään kimpassa porukalla vaikka kerran viikossa.”

”Seura motivoi liikkumaan, esim mennä kaverin kanssa pyöräilemään. Myös hyvä sää saa lähtemään ulos”

Monet ovat myös sitä mieltä, että vanhat liikuntasetelit ovat parempi vaihtoehto, sillä ne käyvät jokaisella paikkakunnalla ja niitä pystyy hyödyntämään muuhunkin hyvinvointiin kuin vain liikuntaan:

”Liikuntasetelit takaisin käyttöön. Itse olen kilpailuhenkinen eli jokin skapa ja mahdollava palkinto tietenkin”

”Liikunta raha pitäisi saada edelleen käyttää minne sen vain haluaa ja kuittia vastaan saisi hyvityksen itselleen takaisin.”

Muutammat ovat kommentoineet, että koirat vievät heidän lopun aikansa työskentelyn ohella, mutta toisaalta koirien kanssa tulee harrastettua liikuntaa päivittäin. Liikuntasetelit

koskevat juuri myös näitä kyseisiä henkilöitä, joilla ei ole aikaa tai kiinnostusta käydä liikkumassa. He kuitenkin käyttäisivät mielellään ePassin rahoja omaan hyvinvointiin vaikka kulttuurin tai hieronnan kautta.

18. Mitä muuta haluaisit kommentoida aiheeseen liittyen?

Vastaajien määrä: 22

Viimeiseen kysymykseen vastaajat saivat itse antaa omia mielipiteitään aiheeseen liittyen. Alla on kerätty muutamia yhteenvedoksi:

”Olisi kaikille mielekkäämpää jos hieman enemmän olisi kannustimia liikkumaan, ja niitä kannustimia voitaisiin hyödyntää myös yhdessä työkavereiden kanssa. Oli hyvä kysely, ja toivottavasti kantaa hedelmääkin vielä jossain vaiheessa. (Ps. Monissa firmoissa on tupakan lopettamiseen kannustimia niin myös liikkumiseen, miksei myös meillä Jyskissä??)”

”Myyvälät ovat kokopäiväkuntosaleja. Myyjillä on todella paljon voimaa ja on tosi hieno juttu kun osa heistä vielä työpäivän päätteeksi harrastaa liikuntaa. Konttorin puolella ei liikuntaa työpäivän aikana saa mutta toki meidän on mahdollista ja sallittua pitää taukoliikuntaa. Sen eteen on kyllä hienosti panostettu. Kiitos kyselystä!”

”Terveellinen ruokavalio myös tärkeä töissä jaksamiseen”

”Olisi hienoa, jos työnantaja voisi/pystyisi panostamaan työntekijöidensä liikkumiseen enemmän.”

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut selvittää liikunnan merkitystä työhyvinvoinnin edistäjänä. Kyselyn ja aiheeseen liittyvän teorian avulla voidaan todeta seuraavaa:

Jokainen kyselyyn vastanneista tunsu terveydentilansa olevan kohtalainen tai parempi, ja jopa 75 prosenttia piti terveydentilaansa vähintään hyvänä. Tämä tulos on työnantajalle positiivinen: jokainen työnantaja haluaa palkata hyvinvoivia työntekijöitä. Terve ja hyväkuntoinen työntekijä on työnantajalle kaikista tuottoisin työkalu.

Kyselyssä kyseltiin myös, kuinka raskasta työskentely on JYSK:issä niin fyysisellä kuin henkiseläkin tasolla. Vastaukset molempiin kysymyksiin olivat lähes identtiset. Työtä piti fyysisesti raskaana 39 % ja kohtalaisesti raskaana 49 %, kun taas henkisesti raskaana 35 % ja kohtalaisen raskaana 52 %. Vastauksista voi päätellä, että työntekijät eivät ole

liian työllistettyjä, mutta töitä heillä kuitenkin on riittänyt ja varmasti tulee vielä tulevaisuudessa riittämään asiakasmäärien noustessa.

Vastanneista 60 % sanoi harrastavansa liikuntaa 1-4 kertaa viikossa työajan ulkopuolella. Tämä määrä on hyvä ja JYSK:issä työskentelevät liikkuvat työpäivänsä aikana keskimäärin noin 5000 askelta.

Kaikille aikuisille suositellaan kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa ainakin 150 minuuttia viikossa. Kohtuukuormitteista kestävyysliikuntaa ovat esimerkiksi reipas kävely, sauvakävely tai pyöräily. Vaihtoehtoisesti rasittavampaa liikuntaa, kuten juoksua, aerobicia tai maastohiihtoa, suositellaan 75 minuuttia viikossa. Lisäksi kaikille suositellaan lihasvoimaa tai -kestävyyttä ylläpitävää tai lisäävää liikuntaa, kuten kuntosaliharjoittelua, jumppaa, venyttelyä tai tanssia vähintään kahtena päivänä viikossa. (www.terveyskirjasto.fi)

Tästä huolimatta vastanneista 25 % ei harrasta liikuntaa työaikansa ulkopuolella. JYSK antaa kuitenkin, ainakin myymälän puolella työskenteleville, ilmaista hyötyliikuntaa päivittäin.

Nukkumisesta kysyttäessä huomattiin, että valtaosa vastaajista nukkuu mielestensä hyvän laatuista unta ja tarpeeksi, sillä vastanneista yli 75 % nukkuu vähintään yli 7 tuntia yössä. On muistettava, ettei liikunta yksinään takaa hyvinvointia ja tervettä kroppaa. Uni on tärkein lääke aivojemme toimintaan, ja työntekijöiden unen määrä ja laatu ovat yhteydessä heidän vireyteensä työpaikalla (www.aivoliitto.fi). Osalla energiatasot riittävät treenaamiseen vielä rankan työpäivänkin jälkeen.

Työkyvyn näkökulmasta liikunta auttaa rentoutumaan, vähentää unettomuutta ja parantaa unen laatua, parantaa itsetuntoa ja elämänhallintaa, kohentaa työsuoritusta sekä parantaa stressin hallintaa. (www.thl.fi)

Kyseltäessä jyskiläisten stressitasoja vastaukset painottuivat kahteen eri vaihtoehtoon: tunnen olevani melko usein stressaantunut (41 %) ja tunnen olevani stressaantunut vain harvoin (46 %). Kuitenkin 11 henkilöä sanoi olevansa stressissä aivan liian usein.

Pitkään kestäväällä stressillä on taipumusta lisätä terveysongelmia ja työkyvyttömyyttä. Tilapäinen työkyvyttömyys ilmenee pitkinä sairauspoissaoloina, mikä taas vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen. (www.ttl.fi)

Kysymys numero 11 käsitteli sairaspöissaoloja. Vastaaajista 31 (33,5 %) ei ole ollut sairaslomalla viimeisen vuoden aikana päivääkään ja 55,5 % vastanneista on viettänyt sairastuvalla vain 1-10 päivää. 10 vastaajaa 92:sta (11 %) on ollut sairaslomalla viimeisen vuoden aikana 11 päivää tai enemmän. Elinkeinoelämän tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2014 palvelualojen henkilöstön keskimääräinen poissaoloprosentti oli 10. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoaikakatsaus-2014.pdf> (laskettu taulukon 5. mukaan. Poissaolotunnit / (säännöllisenä työaikana tehty työaika – vuosiloma ja muu ansaintaperustoinen vapaa)).

Erityisen mielenkiintoinen oli ePassin käyttöä koskeva kysymys. Vastanneista vain 37 % käyttää ePassin etuuksia, joihin lukeutuu kaksi kertaa vuodessa, tammikuussa ja elokuussa, annettava 50 euron lahjoitus työntekijän hyvinvointiin. Osa vastanneista on kommentoinut, etteivät he ole koskaan edes kuulleet ePassista. Osa myös valitteli sen käytön hankaluutta, esimerkiksi siksi, että joillakin paikkakunnilla ei ole moniakaan yrityksiä, joissa ePassi-sovellusta voisi käyttää maksuvälineenä. Seuraavaksi muutamia esimerkkejä:

"En ole kuullut siitä"

"Ei ole kerrottu siitä.mitäään"

"En ole kuullutkaan sellaisesta :D"

"En tiedä koko ePassista."

"En ole kovin tietoinen tästä."

"En ole kerennyt selvittää missä paikoissa epassi käy."

"Olen huono tekniikassa enkä ole saanut aikaiseksi tutustua ohjeisiin, en ole paikkakunnallani huomannut missään ePassia mainostettavan."

"Kun muuttui e-passiksi niin koin sen vaikeaksi ennen käytin sen aina"

"Vaikea käyttää"

"Hankala"

"En ole, koska meidän paikkakunnalla tämä ei käy mihinkään"

"Ei käy minun punttisalilla"

"Meilläpäin ei kovin monia paikkoja ole, missä sitä voisi hyödyntää"

"Tämä muuttuu joka vuosi erilaiseksi eikä meillä ole käytettävissä juurikaan paikkoja jossa tämä kelpaa maksuvälineenä."

Kysymyksessä siitä, tuetaanko JYSKissä mielestäsi tarpeeksi hyvin liikkumista, vastaukset painottuivat enemmän rakentavaan suuntaan. Neljän vastaajan mielestä liikkumista tuetaan erittäin hyvin. Vastanneista 25 (27 %) oli sitä mieltä, että liikuntaa tuetaan kohdallisesti. Yhteensä 92 vastanneesta henkilöstä 63 (68 %) oli sitä mieltä, että liikuntaa voitaisiin tukea enemmänkin tai että sitä tuetaan liian vähän. Tulokseen saattavat vaikuttaa ePassiin kohdistuneet rajoitukset ja sen rahallinen määrä. JYSKillä ei myöskään ole erityisiä virikkeitä tai liikunnalliseen toimintaan liittyviä kilpailuja.

7 TULOSTEN LÄPIKÄYNTI JA YHTEENVETO

JYSK:llä on käynnissä erittäin hieno ja merkittävä noususuhdanne. Organisaatio on menestyvä ja kasvava niin maailmalla kuin Suomessakin. Jatkuvasta kehityksestä on pidettävä kiinni, mutta toisaalta noususuhdanne vaikuttaa myös työmäärän kasvuun. Asiakasvirtojen noustessa myös tavaraa alkaa liikkua enemmän, mikä johtaa kuormakokojen kasvamiseen ja siihen, että hyllyjen täyttöön menee enemmän aikaa. Samalla täytyisi myös pystyä antamaan Suomen parasta asiakaspalvelua myymälän puolella yhä useammalle asiakkaalle. Jokaiselta jyskiläiseltä tullaan odottamaan paljon tulevien vuosien aikana, mutta samalla on pidettävä huolta työntekijöiden hyvinvoinnista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä liikunnan rooliin työhyvinvoinnin edistämisenä. Aihetta tutkittiin liikuntaan ja työhyvinvointiin perehtyvän teorian, sekä JYSK Oy:lle suunnatun kyselyn avulla, millä selvitettiin JYSK:in työntekijöiden liikuntatottumuksia ja työhyvinvointia. Seuraavaksi tuloksista tehdään yhteenveto ja esitetään tuloksista ilmenneet kehitysehdotukset.

Kehitysehdotuksina osa haluaisi saada pääkaupunkiseudulle tai muihin suurempiin kaupunkeihin (Turku, Tampere) yhteisiä liikuntavuoroja, tiimihengen, oman hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin vuoksi. Salibandyä, kuntopiiriä, zumbaa tai mahdollisesti vaikka sambaa. Toiset ovat ehdottaneet, että tuplataisiin ePassin rahamäärä, mutta jos ePassi ei toimi kaikilla pienemmillä paikkakunnilla, onko järkeä panostaa palveluun, josta ei ole omille työntekijöille minkäänlaista hyötyä?

Kehitysehdotuksena on tullut myös monelta vastanneelta, että palattaisiin takaisin liikuntaseteleihin, joita oli yksinkertaista käyttää ja ne kävivät jokaisella paikkakunnalla maksuvälineenä joko kulttuuriin, liikkumiseen tai muuhun työntekijöiden vapaa-ajan hyvinvointia edistävään tarkoitukseen.

Useampi vastanneista haluaisi saada hierontaa työnantajan tukemana. Kasvava työmäärä nousevan asiakasvirran ohella lisää samalla stressiä ja vastuuta jokaisen työntekijän hartioilla. Myymälät voisivat tehdä sopimuksen paikallisen hierojan kanssa siten, että esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa jokainen työntekijä saisi käydä hierojalla ja tätä kautta ehkäistäisiin loukkaantumisia ja rasitusvammoja.

86 % kyselyyn vastanneista henkilöistä sanoi, että liikunta auttaa lievittämään stressiä, parantamaan unen laatua ja parantamaan omaa fyysistä ja henkistä kuntoa. Kuitenkin

moni vastanneista sanoi, ettei heillä ole pitkien työpäivien ja stressaavien viikkojen aikana aikaa edes sen vertaa itseensä, että ehtisivät käymään lenkillä tai kuntosalilla työpäivän jälkeen.

Tässä yksi esimerkki kyselyyn vastanneen mietteistä:

”Ei mutta päinvastoin. Kävin ennen aktiivisesti salilla (4krt\vko), nyt kuitenkin kun työn määrä on kasvanut, niin salilla käyminen on jäänyt. Tuntuu, että töissä on tehnyt jo niin paljon, ettei pysty enää suoraan mennä salille.”

Työhyvinvointiin panostetaan JYSKissä, mutta työmäärät alkavat yksilöitä kohden olemaan kasvavalla tasolla. Yksi kommentoiduista vastauksista oli erittäin hyvä kommentti liittyen kehitysehdotukseen:

”Meillä tehdään paljon fyysistä työtä joten JYSK voisi tukea oikeaan liikkumiseen. Crewssa voisi jakaa ohjeita oikeaan liikkumiseen, ruokailuun, nukkumiseen yms. Jos JYSK palkkaisi yhden pt:n joka kertoisi ruokavaliosta, antaisi ohjeita kuntosalilla käyntiin ja nämä jakoon. PT:tä meiltä löytyy myymälöistäkin, ei tarvitse palkata ulkopuolista. Ja uskoisin että moni voisi lähteä mukaan ilman korvausta tähän hommaan! Väittäisin myös että suurin osa ei syö työpäivän aikana hyvin ja osa ei syö ollenkaan. Tähän jokin herätys => Crewssa voisi jakaa HELPPOJA, NOPEITA ja TERVEELLISIÄ eväitä. Ja olisihan se mahtavaa että pääsisi johonkin hemmotteluun joskus, tästä vaikka kisa. Ihan varmasti porukka innostuisi. Itse voisin lähteä kisaamaan siitä että saisin pt:n käyttöön vaikka muutamaksi kuukaudeksi.”

Opinnäytetyön tekijä on samaa mieltä kommentoineen kanssa. Helppoja, nopeita ja terveellisiä välipaloja saisi vaivattomasti liitettyä JYSK Suomi Crew – ryhmän sivulle. Samalla sinne voitaisiin kertoa välipalojen merkityksestä työpäivän aikana ja sen vaikutuksista energiatasoihin ja jaksamiseen.

JYSK:issä on myös erilaisia kilpailuja myymälöiden välillä. Näihin voitaisiin palkinnoksi laittaa joitain liikunnalliseen toimintaan suuntautuvia työhyvinvointia edistäviä ja tätä kautta liikuntaan innostavia tekijöitä, kuten erilaisia ryhmäliikuntatunteja. Ryhmäliikuntatunnit samalla toisi porukan yhteen, kasvattaisi ryhmähenkeä ja tätä kautta työhyvinvointia.

Vaatimukset ovat korkealla päivästä, viikosta ja kuukaudesta toiseen. Stressitasot ja työmäärät ovat korkeita monilla työntekijöillä. Välttääkseen pidempiaikaisia sairauspoissaoloja ja muita loukkaantumisia, voisiko vielä panostaa työntekijöiden liikkumiseen ja kehon

kunnossapitoon, jotta saataisiin maksimoitua työntekijöiden oma hyvinvointi, jonka jälkeen parantuu työhyvinvointi ja sitä kautta saadaan kasvatettua motivaatiota, työtehoa ja sitä kautta tulosta.

Tämän opinnäytetyön tekeminen aloitettiin syys-lokakuun vaihteessa 2016. Työn eteneminen on ollut melko vauhdikasta, mutta samalla haasteellista. Kiireet sekä työelämässä, että yksityiselämässä ovat nostattaneet stressitasot viimeisen kolmen kuukauden aikana korkeuksiin. Tähän liittyen aikataulutus olisi voinut olla hieman paremmin suunniteltavissa tai työn aloittaminen paremmassa vaiheessa. Tutkimusaihe oli kiinnostava ja työn lopputulokseen voi olla ihan tyytyväinen työskentelyn ohella. Toimeksiantajan osuus työssä ei ole ollut kovinkaan suuri. Ehdotin työnantajalleni itse, että voisin tehdä kyseisestä aiheesta opinnäytetyön, johon sain myöntävän vastauksen. Tämän jälkeen olen toiminut itsenäisesti kyselyn suunnittelusta tuloksien kirjoittamiseen asti. HR väellä on ollut työntäyteläisiä viikkoja, kuten minullakin, joten tapaamisen järjestäminen tuntui lähes mahdottomalta. Yhteydenotot on tehty sähköpostitse ja puhelimitse.

Paremmalla aikataulutuksella opinnäytetyön kysely olisi ehditty jakaa JYSK Suomi Crew Facebook – ryhmään muutamaan otteeseen, mikä olisi vaikuttanut vastaajien määrään ja sitä kautta teoksen luotettavuuteen eli reliabiliteettiin. Kuitenkin 92 vastausta antoi jo kattavan tuloksen opinnäytetyöhön ja avoimilla kysymyksillä oli suurin vaikutus opinnäytetyön tulokseen. Kiitos hyvistä vastauksista JYSK:in työntekijöille. Tiedonhankinta aloitettiin jo ennen kyselyn valmistumista kirjallisuuteen perehtymisellä. Teoriaosuutta on karsittu alun runsaudesta paljon, mutta koin saaneeni hyvän teoriaosuuden rakennettua siitä huolimatta.

Opinnäytetyöstä syntyi realistisia kehitysehdotuksia työhyvinvointiin liittyen ja sain myös selville liikunnan vaikutuksia työhyvinvoinnin edistäjänä. Näitä kehitysehdotuksia olisi mukava nähdä myös käytännössä ja minun työstäni voitaisiin tehdä myös jatkotutkimus lähivuosina. Tällöin kyselyyn olisi hyvä saada enemmän vastauksia, jotta työstä saadaan kattavampi kokonaisuus aikaan. Uskon, että työntekijöillä olisi vielä paljo omia mielipiteitään jäljellä asiaan liittyen. JYSK Oy voi hyvin hyödyntää opinnäytetyötäni työhyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen.

Olen itsekin mennyt huonovointisena, väsyneenä tai kärtyisenä töihin muutamaan otteeseen, kuten pitkän koulupäivän tai arjen kiireiden tähden. Kuitenkin kun olen lähtenyt liikkeelle ja saanut ensimmäiset asiakaskontaktit, vointini on aina parantunut ja työpäivän jälkeen olen lähtenyt hyvillä mielin kotiin. Pidän erittäin paljon tässä työssä siitä, että

työpäivän aikana saa huomattavasti hyötyliikuntaa ihan huomaamattaan, taikka edes ymmärtämättä koko asiaa. Samalla tulee kontakteja erilaisten ihmisten kanssa ja heitä on mukava palvella ja tehdä heidät tyytyväisiksi hyvällä palvelulla. Kun asiakas on tyytyväinen ja kiittää myymälästä poistuessaan niin kyllä myyjäkin tulee erittäin hyvälle tuulelle.

Itse myös pyrin liikkumaan vähintään kolme kertaa viikossa vapaa-ajallani. Nautin liikunnasta, se lieventää stressiä, masennusta ja vie ajatukset ihan muualle. Liikunta parantaa myös huomattavasti unenlaatua ja antaa lisää virtaa krooppaan. Liikunnan jälkeinen hyvän olon tunne on itselläni ainakin se mikä saa liikkumaan ja auttaa motivoimaan. Ihmiset ovat erilaisia, eivätkä kaikki ole tottuneet liikkumaan, enkä sano, että heidän edes tarvitsisi. Kunhan on onnellinen, hyväntuulinen ja nauttii olostaan, niin se on kaikki mitä tarvitsee. Kaikilla on omat keinot ja tavat saada lievitettyä stressiä ja tapoja löytyy lukemattomia ja näitä stressin lievitys keinoja tullaan keksimään vuosien saatossa vielä useita lisää.

LÄHTEET

Fogelholm, M., Vuori, I., Vasankari, T. 2011. Terveysliikunta. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Fogelholm, M., Lindholm, H., Lusa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O. & Saarinen, K. 2007. Tervettä liikettä – terveystiikunnan hyvät käytännöt terveyshuollossa. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja – Voitko hyvin työssäsi. Saarijärven Offset Oy

Mustajoki, P. 2011. Terveysteksi – Hyvinvoinnin ABC. Jelgava: Duodecim Oy

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia Työstä – työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Tietosanoma Oy

http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumaan/aloittajan_liikuntaopas/terveysliikuntaa_ja_kuntoliikuntaa

<http://jysk.fi/tietoa-jyskista>

<http://jysk.fi/jysk-juhlii-50-myymlaansa-suomessa>

<http://tyopaikat.jysk.fi/jysk-7>

<http://jysk.fi/jysk-customer-promises>

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

<http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto- ja_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net_jarjesto- ja_yhdistystoiminta/tyohyvinvointia_lisaavia_tekijoita

<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/potilaalle/suositus?id=khp00077>

<https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyohyvinvointi>

<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/potilaalle/suositus?id=khp00077>

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/Sivut/default.aspx

<http://telma-lehti.fi/henkilostotuottavuushanke-jyskissa-tulos-ja-tyotytyvaisuus-paranivat/>

<http://yle.fi/uutiset/3-7847158>

<http://www.citycon.com/fi/uutishuone/tokmanni-ja-jysk-avaavat-uudet-myymalat-columbukseen>

<http://jysk.fi/myymalat>

<https://www.epassi.fi/sporttipassi/?gclid=COOvwojd5NACFRzGsgod5KMO2Q>

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

<http://www.uralehti.fi/artikkelit/ty-kyky-pit-johtaa>

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=khp00077

<https://www.thl.fi/fi/web/terveyden-edistaminen/toimijat/terveyden-edistaminen-eri-toimialoilla/terveyden-ja-hyvinvoinnin-edistaminen-ammattillisessa-koulutuksessa/liikunta-ravinto-ja-lepo>

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/stressin_yhteydet_terveyteen/sivut/default

<http://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/elintavat/uni>

www.webropol.turkuamk.fi

<http://www.tykypaiva.net/>

Liite 1. Saate

Hyvää päivää JYSK Suomi!

Ajattelin piristää päivääänne pienellä kyselyllä, joka liittyy minun opinnäytetyöhöni ja samalla teihin jyskiläisiin. Aiheenani on Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin ja työ on suunniteltu JYSKille toteutettavaksi. Kyselyssäni on 18 kysymystä liittyen teidän yleiseen hyvinvointiin, liikunta rutiineihin ja töissä jaksamiseen. Vastaaminen vie teidän aikaanne noin 5-10 minuuttia ja jokainen vastaus olisi minulle kultaakin tärkeämpää. Kiitokset jo etukäteen ja mukavaa syksyn jatkoa!

www.webropolsurveys.com

WEBROPOLSURVEYS.COM

Liite 2. Kyselylomake

Liikunta työhyvinvoinnin edistäjänä - Case JYSK Oy

1. Sukupuoli? *

Mies Nainen

2. Ikäsi? *

15-25
 26-35
 36-45
 46-55
 56-

3. Tupakoitko?

Kyllä
 En

4. Millaisena pidät terveydentilaasi tällä hetkellä? *

Erinomainen
 Hyvä

- Kohtalainen
- Heikko

5. Kuinka raskaaksi koet työskentelyn JYSKissä fyysisellä tasolla? *

- Erittäin raskasta
- Raskasta
- Kohtalaista
- Ei raskasta ollenkaan

6. Kuinka raskaaksi koet työskentelyn JYSKissä henkiselällä tasolla? *

- Erittäin raskasta
- Raskasta
- Kohtalaista
- Ei raskasta ollenkaan

7. Kuinka usein harrastat liikuntaa työajan ulkopuolella? *

- Päivittäin
- 5-6 kertaa viikossa
- 3-4 kertaa viikossa
- 1-2 kertaa viikossa
- En harrasta liikuntaa

8. Kuinka monta tuntia nukut keskimäärin yötä kohden? *

- 9 tai enemmän

- 8-7
- 6-5
- alle 5 tuntia

9. Millaista unen laatua on mielestäsi? *

- Erinomaista
- Hyvää
- Kohtalaista
- Heikkoa

10. Tunnetko olevasi stressaantunut? *

- Aivan liian usein
- Melko usein
- Vain harvoin
- En osaa sanoa

11. Kuinka monta päivää olet ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana?

*

- En päivääkään
- 1-10
- 11-20
- 21 päivää tai enemmän

12. Onko liikunnalla ollut vaikutusta työssä jaksamiseen, stressiin, unesi laatuun tai sairauspoissaoloihin?

800 merkkiä jäljellä

13. Oletko tyytyväinen työpaikkasi työhyvinvointiin tällä hetkellä? / Millä tavalla työhyvinvointia voitaisiin mielestäsi kehittää JYSKissä?

800 merkkiä jäljellä

14. Oletko hyödyntänyt JYSKin tarjoamaa ePassia? *

- Kyllä
- En

15. Miten olet hyödyntänyt ePassin etuja? Miksi et ole?

800 merkkiä jäljellä

16. Tuetaanko JYSKissä mielestäsi tarpeeksi hyvin liikkumista? *

- Erittäin hyvin
- Kohtalaisesti
- Voitaisiin tukea enemmänkin
- Aivan liian vähän

17. Mikä motivoi/ mikä voisi motivoida sinua liikkumaan?

800 merkkiä jäljellä

18. Mitä muuta haluaisit kommentoida aiheeseen liittyen?

800 merkkiä jäljellä

KIITOS VASTAUKSISTASI!