

# **Koronaviruspandemian vaikutus Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen**

Vainio Ira



<b>Tekijä</b> Ira Vainio	
<b>Koulutusohjelma</b> Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Koronaviruspandemian vaikutus Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 47+7
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena on koronaviruspandemian vaikutukset Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen. COVID-19 levitessä maailmalla maat ovat asettaneet rajoituksia ja suosituksia muun muassa matkustamiseen ja kokoontumisiin liittyen. Näiden rajoitusten ja suositusten myötä matkailuala on kokenut lähes täydellisen pysähdyksen. Työn tavoitteena oli selvittää, miten koronaviruspandemia vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Tutkimuksen kohderyhmä rajattiin Suomen matkailualan mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten yrittäjiin.</p> <p>Työn toimeksiantajana toimi Suomen matkailualan liitto ry (SMAL), joka toimii Suomessa matkatoimistoliikkeiden sekä muiden matkailualan toimijoiden liittona. SMAL:n tarkoituksena on edistää matkatoimisto- ja matkailualan kehitystä Suomessa, ajaa jäsentensä yhteisiä etuja, valvoa niiden oikeuksia ja toimia hyvien liiketapojen ylläpitämiseksi.</p> <p>Opinnäytetyön viitekehyksessä käsitellään kokonaisvaltaista työhyvinvointia sekä yrittäjän näkemystä työhyvinvoinnista. Jaksamista työssä käsitellään stressin ja työuupumuksen kautta. Stressin ja työuupumuksen vastakohtana työssä käsitellään myös työn imun kokemusta. Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää myönteistä tunnetilaa ja motivaatiota omaa työtä kohtaan. Koronaviruspandemia maailmalla ja Suomessa sekä sen vaikutukset matkailualaan ovat myös osa työn viitekehystä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta mahdollisimman laajan otoksen saavuttamiseksi. Kysely luotiin käyttäen Webropol-kyselytyökalua ja se oli avoinna 12.4.2021-20.4.2021 eli yhdeksän päivää. Kyselyn Internet-linkki jaettiin SMAL:n jäsenistölle sähköpostitse sekä heidän sosiaalisen median kanavilla. Kyselyyn vastasi 31 henkilöä.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että koronaviruspandemia on vaikuttanut kyselyyn vastanneiden Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen pääosin heikentävästi. Vastausten perusteella psyykinen sekä sosiaalinen työhyvinvointi ovat heikentyneet koronaviruspandemian aikana, mutta fyysisen työhyvinvoinnin tila on pysynyt ennallaan. Työn imun kokemus on koronaviruspandemian aikana laskenut vastaajien keskuudessa. Tulosten perusteella stressin tuntemus on vastaajien keskuudessa pahentunut ja työuupumukseen liitettävät oireet ovat lisääntyneet.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työhyvinvointi, yrittäjyys, COVID-19, stressi, työn imu, työuupumus	

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Yrittäjyys.....	3
3	Työhyvinvointi.....	4
3.1	Työn imu.....	7
3.2	Stressi.....	8
3.2.1	Positiivinen stressi.....	9
3.2.2	Negatiivinen stressi.....	9
3.2.3	Työuupumus.....	10
3.3	Yrittäjän työhyvinvointi.....	11
4	COVID-19 pandemia.....	13
4.1	COVID-19 Suomessa.....	14
4.2	Koronaviruspandemian vaikutukset Suomen matkailuun.....	16
4.3	Yrittäjien tuki koronaviruspandemian aikana.....	18
5	Tutkimus Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana.....	20
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	20
5.2	Aineiston keruu.....	21
5.3	Analysointimenetelmät.....	23
6	Tutkimuksen tulokset.....	24
6.1	Vastaajien taustatiedot.....	24
6.2	Koronaviruspandemian vaikutukset yritystoimintaan.....	26
6.3	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koronaviruspandemian aikana.....	28
6.4	Jaksaminen ja työn imu koronaviruspandemian aikana.....	31
6.5	Yrittäjien ajatuksia työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana.....	34
7	Johtopäätökset ja pohdinta.....	36
7.1	Tutkimuksen luotettavuus.....	39
7.2	Oman oppimisen arviointi.....	40
	Lähteet.....	42
	Liitteet.....	48

# 1 Johdanto

Koronaviruspandemian aikana maat ovat asettaneet useita erilaisia rajoituksia ja suosituksia, jotka ovat vaikuttaneet sekä kokoontumisiin että matkustukseen kotimaan sisällä sekä ulkomaille. Näiden rajoitusten ja suositusten myötä matkailuala on kokenut lähes täydellisen pysähdysten. (UNWTO 1.4.2020.) Yritykset ovat liiketoiminnan vähentyessä koronaviruspandemian aikana joutuneet sekä lomauttamaan että irtisanomaan työntekijöitään. Opinnäytetyössä tutkitaan koronaviruspandemian ja sen tuomien rajoitusten ja suositusten vaikutusta yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Tämän kaltainen kriisitilanne on uusi monelle ja sen vaikutus matkailuun on ollut erittäin suuri.

Opinnäytetyö toteutetaan tutkimustyyppisenä työnä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimuksen pääongelmana on kartoittaa, miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin. Tutkimuksessa on 3 alaongelmaa, jotka auttavat selvittämään vastausta tutkimuksen pääongelmaan: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työhyvinvoinnista?”, ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työn imuista?” ja ”Miten kriisitilanne on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien jaksamiseen?”

Opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ovat COVID-19, yrittäjyys, työhyvinvointi, työn imu, stressi, työuupumus ja jaksaminen. COVID-19 on uuden koronaviruksen SARS-CoV-2 aiheuttama tauti, jonka ensimmäiset tautitapaukset lähtivät liikkeelle Kiinasta joulukuussa 2019 (Terveystieteiden tutkimuskeskus s.a.a). Yrittäjällä tarkoitetaan Tilastokeskuksen (s.a.) määritelmän mukaan henkilöä, joka ”harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla”.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mielekästä, turvallista ja elämänhallintaa tukevaa työtä (Työterveyslaitos s.a.a). Työhyvinvointia tarkastellessa opinnäytetyössä hyödynnetään käsitettä kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin eri osa-alueet ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa ja yhden osa-alueen heikentyessä voi sen vaikutus näkyä myös muissa osa-alueissa. Tämän takia on tärkeää tarkastella niitä yhtenäisenä kokonaisuutena. (Cooper & Robertson 2011, 3–5.)

Jaksamiseen perehdytään opinnäytetyössä stressin ja työuupumuksen kautta. Stressin kokemus voi olla joko positiivista ja edistävää tai negatiivista voimavaroja kuluttavaa painetta (MIELI ry s.a.). Jatkuva stressi heikentää yksilön jaksamista ja pitkään jatkuessa se

voi johtaa työuupumukseen. Työuupumuksella tarkoitetaan tilaa, jossa henkilö ei enää kestä stressistä aiheutuvaa painetta vaan kokee voimavarojensa loppuneen (Duodecim Terveyskirjasto 29.6.2018.) Stressin ja työuupumuksen vastapainona tutkitaan myös yrittäjien kokemusta työn imusta ja sen muutosta koronaviruspandemian aikana. Työn imu tarkoittaa työhön liittyvää myönteistä tunnetilaa ja motivaatiota omaa työtä kohtaan (Työterveyslaitos s.a.b). Stressi, työuupumus ja työn imu ovat Warr:n määrittelemiä työhyvinvoinnin erilaisia tiloja, jotka Hakanen (2011) nostaa esille kirjassaan. Työhyvinvoinnin eri tiloista jätetään opinnäytetyössä käsittelemättä työtyytyväisyys, työholismi ja palautuminen, jotta aihe ei olisi liian laaja ja näin vaikeasti ymmärrettävissä.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantona Suomen matkailualan liitto ry:lle (SMAL), joka toimii Suomessa matkatoimistoliikkeiden ja muiden matkailualan toimijoiden liittona. SMAL on perustettu vuonna 1940 ja sen tarkoituksena on edistää Suomen matkailu- ja matkatoimistoalan kehitystä, valvoa jäsentensä oikeuksia ja ajaa eteenpäin heidän yhteisiä etujaan. Liitto toimii matkailualalla hyvien liiketapojen valvojana ja pyrkii toiminnallaan edistämään suhteita ja yhteistyömahdollisuuksia sekä jäsentensä kesken että matkailualan muiden yritysten kanssa. SMAL tarjoaa jäsenilleen myös maksutonta lakiasianneuvontaa sekä muita neuvontapalveluja, menettelytapaohjeita poikkeustilanteissa, erilaisia alan koulutuksia sekä tilastoja ajankohtaisista asioista. (Suomen matkailualan liitto ry s.a.a.)

Tutkimus on työn toimeksiantajalle erittäin ajankohtainen, sillä vastaavaa tilannetta ei ole maailmalla nähty pitkään aikaan ja näin ollen sen vaikutuksetkin ovat osittain tuntemattomat. Koronaviruspandemialla on ollut merkittävä vaikutus matkailualan toimijoiden liiketoimintaan ja yrittäjien on täytynyt sopeuttaa liiketoimintansa pandemian aikaan sopivaksi. Opinnäytetyön tutkimus tarjoaa ajankohtaista tietoa siitä, miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen sekä auttaa varautumaan tuleviin kriiseihin.

Opinnäytetyön viitekehys jakautuu kahteen lukuun. Ensimmäisessä luvussa käsitellään työhyvinvointia, sen eri osa-alueita sekä yrittäjän näkemystä työhyvinvoinnista. Lisäksi tarkastellaan Työhyvinvoinnin tiloista työn imua, stressiä ja työuupumusta. Viitekehyyksen toisessa luvussa käsitellään koronaviruspandemiaa yleisesti, sen vaikutuksia Suomessa ja sen vaikutuksia Suomen matkailuun sekä yrittäjien tukea koronaviruspandemian aikana. Työn teoriaosuuden jälkeen käsitellään työn tutkimusta ja sen tuloksia. Työn viimeisessä luvussa käsitellään tuloksien perusteella tehtyjä johtopäätöksiä sekä annetaan jatkotutkimus- ja kehitysehdotuksia. Lisäksi luvussa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja arvioidaan omaa oppimista opinnäytetyöprojektin aikana.

## 2 Yrittäjyys

Tilastokeskuksen (s.a.) määritelmän mukaan yrittäjä on ”henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla”. Suomessa eri yritystoiminnan muotoja ovat toiminimi, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö, osuuskunta ja franchising. Sopivan yritysmuodon valinta määräytyy yrityksen luonteen perusteella ja siihen vaikuttaa myös yritystä perustavien henkilöiden lukumäärä ja tarvittava pääoma. (Suomen Yrittäjät s.a.a.)

Yritykset voidaan jakaa kokonsa mukaan mikroyrityksiin sekä pieniin, keskisuuriin ja suuriin yrityksiin. Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohderyhmä on rajattu mikroyritysten sekä pienien ja keskisuurien yritysten (pk-yritysten) yrittäjiin. Euroopan Yhteisöjen Komission (EY) määritelmän mukaan mikroyrityksiin kuuluvat yritykset, joiden henkilöstömäärä on alle 10 ja liikevaihto tai taseen loppusumma on alle 2 miljoonaa euroa. Pieniin yrityksiin luetaan yritykset, joiden palveluksessa on alle 50 työntekijää ja liikevaihto tai taseen loppusumma on maksimissaan 10 miljoonaa euroa. Keskisuuriin yrityksiin kuuluvat yritykset, joiden henkilöstömäärä on vähemmän kuin 250, liikevaihto enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa. Rajauksessa on jätetty pois suuret yritykset, sillä yrityksen koon kasvaessa myös yrityksen taustatuki ja taloudelliset mahdollisuudet kasvavat ja näin ollen myös toiminta kriisiaikana helpottuu. (suositus mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurien yritysten määritelmästä 2003/361/EY.)

Tilastokeskuksen vuoden 2019 Yritysrekisterin mukaan Suomessa oli tilaston laadinnan hetkellä 292 377 yritystä. Näistä yrityksistä 93 prosenttia on alle 10 hengen yrityksiä eli mikroyrityksiä, 5,7 prosenttia kuuluu pienien yritysten kategoriaan ja 1,1 prosenttia keskisuuriin yrityksiin. Suomessa 68 prosenttia yrittäjistä on yksinyrittäjiä. (Suomen Yrittäjät s.a.b.) Matkailualan yrityksiä Suomessa oli vuonna 2019 noin 29 000 (Marski 2021, 10). Opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantona Suomen matkailualan liitto ry:lle (SMAL). SMAL jäsenistö koostuu varsinaisista jäsenistä, partnerijäsenistä ja toimialajäsenistä. Varsinaisia jäseniä on melkein 190, partnerijäseniä hieman yli viisi ja toimialajäseniä lähes 110. (Suomen matkailualan liitto ry s.a.b.)

### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tutkimukset ovat lähtöisin 1920-luvulla suoritetusta stressitutkimuksesta. Työhyvinvointia tutkittiin tällöin yksilön fysiologisenä reaktiona ärsykkeisiin, kuten meluun, lämpötilaan tai fyysiseen rasitukseen. Myöhemmin tutkimuksiin otettiin mukaan myös psykologinen puoli ja yksilön lisäksi myös ympäristön vaikutuksia stressiin alettiin huomioimaan ja mallia alettiin kutsua tasapainomalliksi. Myöhemmin tasapainomallista kehittyi työn vaatimusten ja hallinnan malli. Tässä mallissa katsotaan aktiivisen päätöksenteon mahdollisuuksien sekä psykologisen kuormituksen lisäävän tekijän voimavaroja ja työhyvinvointia. Tähän malliin otettiin myöhemmin mukaan myös sosiaalinen tuki, sillä myös sen vaikutus yksilön työhyvinvointiin alettiin tunnistaa. (Manka & Manka 2016, 64–65.)

1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön kolmiomalli, jossa työntekijän hyvinvointia ja toimintakykyä, ympäristön terveellisyyttä ja työyhteisöä kehitetään samanaikaisesti niin, että ne tukevat työkyvyn ylläpitoa ja kehittämistä. Mallissa työyhteisön jäsenet osallistuvat aktiivisesti työympäristönsä kehittämiseen ja sitoutuvat työhyvinvoinnin ylläpitoon. (Manka & Manka 2016, 66.)

Työterveyslaitos (s.a.a) määrittelee nykyisin työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus ja se syntyy yksilön ja yhteisön arjessa. (Työterveyslaitos s.a.a.) Työhyvinvointia on ennen tulkittu sairauksien puutteen kautta ja tulkinta on keskittynyt pääosin fyysiseen hyvinvointiin. Nykyisin, siihen miten työ vaikuttaa yksilön sosiaaliseen ja psyykkiseen terveyteen on alettu kiinnittää enemmän huomiota ja ne on otettu osaksi laajempaa tulkintaa työhyvinvoinnista. (Simone 2014.)

Yksilön kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin muodostamasta kokonaisuudesta (Cooper & Robertson 2011, 3). Työhyvinvoinnin eri osa-alueet liittyvät tiiviisti toisiinsa, minkä takia puutteet tai ongelmat yhdessä osa-alueessa näkyvät helposti myös muissa alueissa. Työhyvinvointia tarkastellessa onkin tärkeää ottaa huomioon kaikki sen osa-alueet yhteen alueeseen keskittymisen sijaan. Työhyvinvointi ei rajaudu ainoastaan työpaikalle, vaan työpaikan ja -yhteisön lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myös henkilön muu elämäntilanne, terveydentila ja elintavat. (Cooper & Robertson 2011, 3–5; Virolainen 2012, 11–12.) Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös koko työyhteisön hyvinvoinnin kautta. Hyvinvoivassa organisaatiossa panostetaan yhteisön kehittämiseen ja jokaisella sen jäsenellä on mahdollisuus osallistua ja onnistua

työssä sekä kokea työn iloa. Hyvinvoivan työyhteisön jäsenet panostavat työhönsä ja ovat sitoutuneita siihen. (Ahonen & Ojala 2005, 27–28.)

Fyysinen työhyvinvointi pitää käsitteenä sisällään henkilöä fyysisesti kuormittavat osat työssä kuten ergonomiset ratkaisut, melu, fyysinen rasitus, lämpötila ja käytettävissä olevat työvälineet (Virolainen 2012, 17). Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös henkilön työn ulkopuolisen elämän tavat kuten unirytmii ja unen määrä, liikunnan määrä ja päihteiden käyttö (Cooper & Robertson 2011, 4).

Sosiaalista työhyvinvointia on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön sisällä. Kanssakäyminen pitää sisällään keskustelut päivän kuulumisista lounaalla sekä työhön liittyvät keskustelut työyhteisössä. Allenin vuonna 1977 tekemän tutkimuksen mukaan fyysisellä etäisyydellä on suuri vaikutus työntekijöiden väliseen kanssakäymiseen. Työpisteiden ollessa lähietäisyydellä ihmiset ovat todennäköisempiä ottamaan kontaktia toisiin työyhteisön jäseniin, kun taas etäisyyden kasvaessa yli 15 metrin mittaiseksi vuorovaikutus työyhteisön jäsenten välillä vähenee merkittävästi. (Virolainen 2012, 24–25.) Sosiaalisesti hyvinvoivassa työyhteisössä sekä esimiehet että työntekijät ovat helposti lähestyttävissä ja yhteisössä ollaan tyytyväisiä. Työyhteisön sisällä on helppo keskustella, palautetta on saatavilla tarvittaessa ja yhteisön jäsenet tukevat toisiaan. (Simone 2014.)

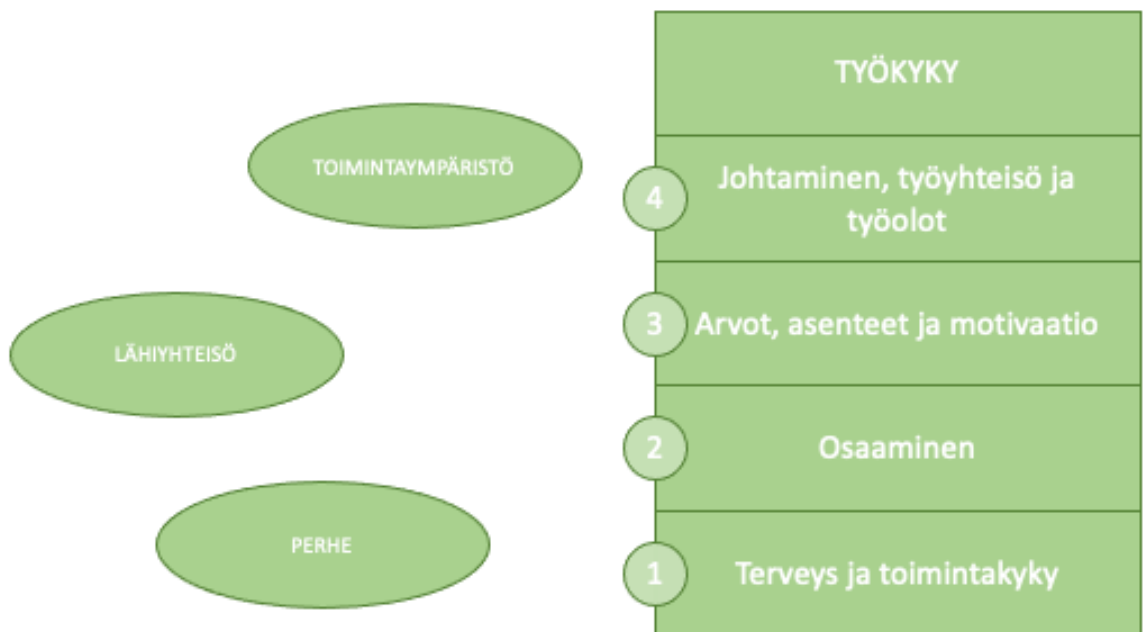
Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu henkilön kyky sietää stressiä ja ylläpitää positiivinen asenne haasteidenkin edessä sekä elämän tarkoituksellisuuden tunne. Psyykinen hyvinvointi voidaan jakaa kahteen kategoriaan: hedoniseen ja eudaimoniseen hyvinvointiin. Hedonisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön subjektiivisia kokemuksia onnellisuudesta ja eudaimonisella hyvinvoinnilla hyvinvoinnin toimintakyvyn osuutta kuten elämän tarkoituksellisuutta, itsetuntoa ja itsenäisyyttä. (Cooper & Robertson 2011, 4–7.)

Ahonen ja Ojala (2005, 29) liittävät työhyvinvointiin myös turvallisuuden tunteen työyhteisössä. Turvallisuuden tunteella tarkoitetaan sekä fyysistä turvallisuutta, kuten työympäristöä että psyykkistä turvallisuutta. Turvallisuuden tunteeseen työssä vaikuttaa myös varmuus työn jatkuvuudesta. (Ahonen & Ojala 2005, 29.)

Yksilön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin voidaan liittää myös henkisen hyvinvoinnin käsite. Henkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön kokemusta jostain suuremmasta maailmassa. Srivastavan mukaan henkinen hyvinvointi voidaan liittää uskontoon, mutta ei ole siitä riippuvainen (Butler & Hasson 2020, 6). Tässä opinnäytetyössä henkisen työhyvinvoinnin tarkastelu on jätetty pois, jotta aihe pysyisi tarpeeksi rajattuna ja ymmärrettävänä.

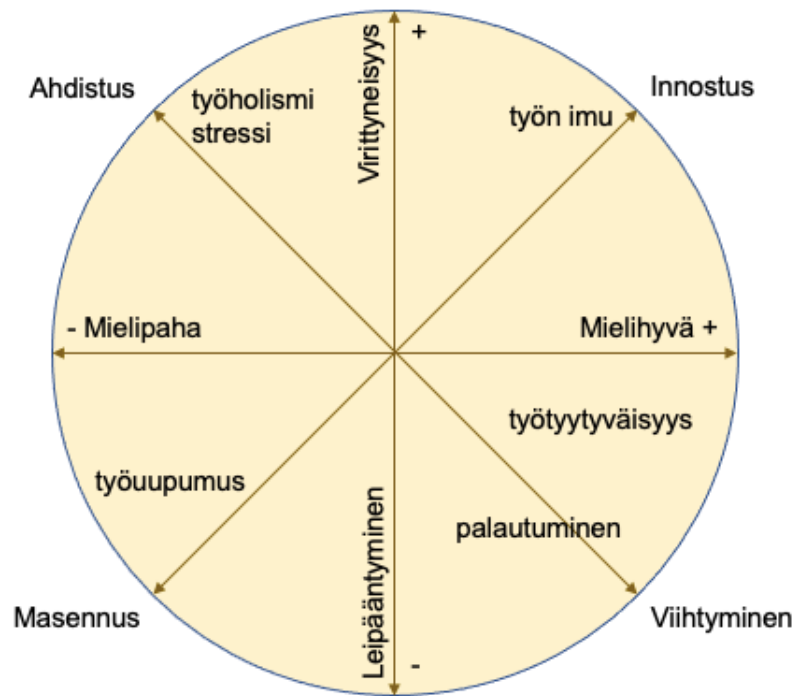


Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työkyvyn näkökulmasta. Hyvä työkyky tukee työhyvinvointia ja puutteet työhyvinvoinnissa vaikuttavat negatiivisesti yksilön työkykyyn. Työterveyslaitos (s.a.c) on koonnut Työkykytalon (kuvio 1), joka kokoaa yhteen työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työkykytaloissa kolme alimmaista kerrosta eli terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja. Alimmainen kerros, eli yksilön terveys ja toimintakyky toimii talon perustana. Se koostuu psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapainosta. Neljäs kerros kuvaa itse työtä. Työssä merkittäviä työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työyhteisö, työolot ja johtaminen työpaikalla. Työkykytalon ympärillä kuvataan yksilön perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö, jotka myös kaikki osaltaan vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Työkykytaloissa ihmisen työkyky ja -hyvinvointi ovat parhaimmillaan, kun kaikki talon kerrokset ovat tasapainossa, niiden osa-alueita kehitetään jatkuvasti ja myös ympäristön vaikutukset on otettu huomioon. (Työterveystalo s.a.c.)



Kuvio 1. Työkykytalo (mukaillen, Työterveyslaitos s.a.c).

Hakanen (2011) nostaa esiin Warr:n määrittelemät työhyvinvoinnin tilat. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat vaihtelevat henkilön virittyneisyyden ja mielihyvän kokemuksen mukana (kuvio 2). Ahdistuksen tila työhyvinvoinnissa syntyy, kun henkilöllä on korkea virittyneisyyden tila, mutta negatiivinen mielentila. Virittyneisyyden tilan laskiessa ahdistunut olotila muuttuu lopulta masentuneisuudeksi ja työuupumukseksi. Positiivisessa ja korkean virittyneisyyden tilassa ihminen kokee työn imua. Virittyneisyyden laskiessa työhön ollaan edelleen tyytyväisiä, mutta työn teko ei ole niin tuottavaa. (Hakanen 2011).



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (mukaillen, Hakanen 2011).

Tässä opinnäytetyössä tarkempaan käsittelyyn otetaan kuviossa 2 mainituista käsitteistä työn imu, stressi ja työuupumus. Käsitteet stressi ja työuupumus on valittu tarkasteluun, sillä niillä on keskeinen vaikutus yrittäjän jaksamiseen koronaviruspandemian keskellä. Stressi vaikuttaa henkilön jaksamiseen negatiivisesti ja pitkäaikaisena siitä voi seurata työuupumusta. Työn imun käsitettä voidaan pitää työuupumuksen vastakohtana ja siksi myös sen tarkastelu on työlle olennaista. Tarkastelusta on jätetty pois käsitteet työtyytyväisyys, työholismi ja palautuminen, jotta aihe ei olisi liian laaja ja näin vaikeasti ymmärrettävissä.

### 3.1 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää myönteistä tunnetilaa ja motivaatiota omaa työtä kohtaan. Työterveyslaitos (s.a.b) liittää työn imuun kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan sinnikkyyttä myös vastoin käymisten kohdatessa. Omistautunut työntekijä on ylpeä työstään ja kokee sen riittävän haastavaksi. Työhön uppoutuminen on keskittyneisyyden tila, jossa työhön syventyminen tuottaa tekijälleen nautintoa. Työn imun kokiessa työntekijä kokee halua panostaa omaan työhönsä ja uppoutuu siihen usein niin, että aikaa kuluu huomaamatta. Työn imussa työntekijä kokee työnsä merkittäväksi ja myös nauttii sen haasteista. (Bakker, González-Roma, Salanova & Schaufeli 2002, 72–74; Työterveyslaitos s.a.b.) Työn imun kokemus ei

ole liitettävissä yhteen hetkelliseen tapahtumaan vaan nähdään pitkäaikaisempaa tilana (Bakker ym. 2002, 74).

Työn imun kokemus on yhdistetty eudaimonisen hyvinvoinnin näkökulmaan. Eudaimonisen näkökulman mukaan parasta hyvinvointia ihmiselle tuottaa mahdollisuus tehdä sitä, mikä on itselle arvokasta ja toteuttaa eteen tulevia tilaisuuksia. Työn imussa työ on tekijälleen mielekästä ja halu tuottaa tuloksia on korkealla. Työn imulla ei tarkoiteta sitä, että työ olisi aina kivaa ja nautinnollista vaan iloa saadaan myös omista ponnistelujen ja saavutuksien tuloksista. (Hakanen 2011, 19.)

Työterveyslaitos on tehnyt tutkimusta suomalaisten työntekijöiden ja työnantajien kokemuksesta työn imusta. Tutkimukseen osallistui yli 16 000 työntekijää ja se näytti, että vähintään joka kymmenes koki työn imua päivittäin ammatista ja alasta riippuen. Joissain ammateissa luku oli jopa joka viides. Työn imun kokemus vaikuttaa positiivisesti sekä työntekijän omaan hyvinvointiin ja terveyteen että organisaation tulokseen ja monet näistä vaikutuksista ovat nähtävissä vielä vuosienkin kuluttua. (Hakanen 2011, 39–42.)

### **3.2 Stressi**

Stressi on pohjimmiltaan ihmisen fysiologinen reaktio uhkaavaan tai haastavaan tilanteeseen. Stressin aikana ihmisen keho erittää adrenaliineja ja kortisoleja, jotka molemmat valmistavat kehoa selviytymään tällaisesta tilanteesta. Lyhytaikaisena koettuna reaktio nostaa ihmisen tarkkaavaisuutta ja parantaa suorituskykyä, mutta pitkään jatkuneena keho on niin sanotussa jatkuvassa hälytystilassa eikä saa tarvittavaa lepoa. (Manka 2015, 54.)

Työterveyslaitos (s.a.d) kuvaa stressiä tilana, jolloin yksilö ei koe kykenevänsä selviytymään häneen kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista. Stressiin ja sen kokemukseen vaikuttaa usein tekijät sekä yksilössä että ympäristössä (Työterveyslaitos s.a.d). Stressin kokemus on yksilöllistä ja tilanteessa, jossa toinen on innostunut edessä olevasta haasteesta voi toinen kokea yllirasittuvansa sen seurauksena. (Nummelin 2008, 75). Väliaikainen ja kohtuullinen stressi parhaimmillaan parantaa yksilön suorituskykyä ja tarkkaavaisuutta. Liiallisena koettu stressi voi kuitenkin vaikuttaa henkilön terveyteen ja pahimmillaan johtaa uupumukseen. Pitkään jatkunut stressi tulee esille myös fyysisinä oireina ja kuluttaa paljon yksilön voimavaroja. (MIELI ry s.a.)

### 3.2.1 Positiivinen stressi

Työn haastava ja edistävä paine aiheuttaa ihmisessä positiivista, lyhytaikaista stressiä. Tällainen paine on tärkeää työhyvinvoinnin ja työsuorituksen kannalta, sillä se motivoi työntekijää ja ehkäisee työssä ikävystymistä. Esimerkkejä työn haastavista ja edistävästä paineista ovat esimerkiksi tiukat aikarajat, työn moninaisuus, merkitykselliset tavoitteet ja lisätty vastuu, johon on tarvittaessa saatavilla tukea ja koulutusta. (Manka 2015, 71–73.)

Positiivinen stressi syntyy tilanteessa, jossa edessä olevan työtehtävän vaatimukset eivät ylitä käytettävissä olevia voimavaroja. Usein oletetaan, että kaikki paine työnteossa on haitaksi, mutta on kuitenkin tärkeää huomata haastavan ja edistävän sekä heikentävän ja haitallisen stressin ero. Positiivinen, haastava ja edistävä stressi tarjoaa yksilölle mahdollisuuden onnistua, saavuttaa ja kehittyä. (Cooper & Robertson 2011, 82–85.)

Flow:n kokemusta voidaan pitää positiivisen stressin seurauksena. Flow-tila on psykologi Mihály Csíkszentmihályin luoma käsite ja hän liittää siihen osa-alueita kuten ajan tajun katoaminen, tehtävän palkitsevuus ja omien taitojen arvioinnin vähentyminen. Tilassa keskittyminen on niin intensiivistä, että tietoisuus tehtävän ulkopuolisista asioista katoaa. Flow-tila on saavutettavissa silloin, kun yksilö on kiinnostunut tehtävästään ja hänen voimavaroinsa vastaavat tehtävän vaatimustasoa. (Virolainen 2012, 85–86.)

### 3.2.2 Negatiivinen stressi

Stressillä on monta eri aiheuttajaa ja sen kokemus on henkilön omista voimavaroista ja persoonasta riippuvaa. Stressin kokemuksen yksilöllisyyden takia on tärkeää oppia tunnistamaan, milloin oma kokemus stressistä muuttuu liialliseksi. (Manka & Manka 2016, 174–178.) Negatiivisen stressin aiheuttajat nähdään työhyvinvointia heikentävinä ja estävinä. Näihin aiheuttajiin lukeutuu muun muassa epäselvät tavoitteet, epärealistiset aikataulut, hallinnan puute ja työn epävarmuus. (Cooper & Robertson 2011, 82; Manka 2015, 71.)

Stressi voi aiheuttaa sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita ja oireiden esiintyvyys vaihtelee henkilöstä riippuen. Stressin aiheuttamia psyykkisiä oireita ovat esimerkiksi ahdistuksen tunne, jännittyneisyys, huolestuneisuus, ärtymys ja pelokkuus. Stressaantuneena uuden oppiminen hankaloituu ja ihmisen on hankalampi ymmärtää suurempia kokonaisuuksia. Stressi aiheuttaa ihmisessä väsymystä, jonka seurauksena myös hänen työntekonsa ja työmotivaationsa kärsivät. Stressin seurauksena päätöksenteko ja uuden aloittaminen vaikeutuvat. Stressin fyysisiin oireisiin kuuluu esimerkiksi lihaskivut, päänsärky, vatsavaivat ja kohonnut verenpaine. (Nummelin 2008, 75–78.)

Jatkuva kuormitus uuvuttaa ja jaksamisen apuna on tärkeää muistaa varata riittävästi aikaa palautumiselle. Yksilölle on tärkeää kiinnittää huomiota omaan jaksamiseen riittävästi ja kuormittavimpien aikojen aikana unen määrä ja tasainen ruokarytmi auttavat jaksamaan. Myös ajanhallinnan tärkeys korostuu stressaantuneena. (Eisto 22.10.2020.) Jaakola keskustelee Y-Studio haastattelussa yrittäjän jaksamisesta. Hänen mukaansa kalenterissa on hyvä jättää tilaa myös levolle, mutta erityisesti yrittäjille tämä voi olla hankalaa eikä omaan jaksamiseen usein suhtauduta riittävän vakavasti. Yrittäjän kalenteri täyttyy usein yrityksen pyörittämiseen, omaan työhön ja työntekijöihin sekä asiakkaisiin liittyvistä asioista. Aikaa vietetään myös perheen kanssa, mutta henkilökohtainen vapaa-aika voi jäädä liian vähäiseksi. Jaksamisen ja palautumisen kannalta yrittäjälle on tärkeää aikatauluttaa myös omaa aikaa. (Koivikko 4.7.2019.)

Stressillä on merkittävä vaikutus henkilön työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Negatiivinen stressi vähentää työtehokkuutta ja nostaa yrityksen kuluja. Pitkäaikainen stressi vaikuttaa negatiivisesti henkilön fyysiseen hyvinvointiin ja lisää riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin sekä astmaan. Pitkäaikainen stressi myös heikentää vastustuskykyä. Työstä aiheutunut stressi on syy isoon osaan sairauspoissaoloista ja sen aiheuttamien kulujen on arvioitu olevan jopa 10 prosenttia bruttokansantuotteesta. (Virolainen 2012, 30–32.)

### **3.2.3 Työuupumus**

Työuupumus on pitkittyneestä työstressistä johtuva tila, joka ei itsessään ole sairaus, mutta lisää henkilön riskiä sairastua esimerkiksi masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin sekä erilaisiin stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin kuten verenpaine- tai keuhkoastmaan. (Duodecim Terveyskirjasto 29.6.2018; Työterveyslaitos s.a.d.) Työuupumuksen seurauksena ihminen ei koe enää selviävänsä stressistä ja työn kuormittavuudesta käyttämällä voimavarojaan, vaan omien voimavarojen koetaan loppuneen (Manka 2015, 82).

Työuupumus ilmenee pitkittyneenä uupumustasoisena väsymyksenä, kyynistyneenä asenteena omaan työntekoon sekä heikentyneenä ammatillisena itsetuntona. Pitkittynyt uupumustasoinen väsymys on väsymyksen muoto, jolloin henkilö kokee sekä henkisten että fyysisten resurssiensa olevan lopussa eikä väsymys enää helpotu levätessä. Kyynistyneellä asenteella työntekoon tarkoitetaan negatiivista asennetta omaan työn tekoon ja työn merkityksellisyyden kokemuksen kadotusta. Heikentynyt ammatillinen itsetunto ilmenee vähentyneenä uskona omaan ammattitaitoon ja tuottavuuden sekä aikaansaamisen vaikeutumisen. (Duodecim Terveyskirjasto 29.6.2018; Bakker ym. 2002, 72; Työterveyslaitos s.a.d.)

Yleisimpiä työuupumukseen johtavia tekijöitä ovat liian suuri työmäärä, vaikutusmahdollisuuksien puute, ongelmat työyhteisössä, oikeudenmukaisuuden puute, riittämätön palkitseminen sekä ongelmat omien arvojen ja työpaikan arvojen yhteensopivuudessa. Henkilön elämän haasteet työn ulkopuolella voivat vaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen, mutta eivät yksinään aiheuta työuupumusta. (Manka 2015, 82.)

On tärkeää, että organisaatiossa kiinnitetään huomiota työuupumukseen jo ennaltaehkäisevin toimenpitein. Työn kuormittavuutta on hyvä arvioida säännöllisin väliajoin, jotta mahdollisiin työuupumukseen altistaviin tekijöihin voidaan puuttua jo varhaisessa vaiheessa. Työuupumusta ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ovat esimerkiksi työn vaatimusten, kuten määrän, kiireellisyyden ja haasteellisuuden kohtuullistaminen. Henkilöstön riittävä koulutus ja koulutuksen ylläpito auttavat kasvattamaan yksilön tunnetta työn hallinnasta ja työmotivaatiota. (Virolainen 2012, 36–37.)

### **3.3 Yrittäjän työhyvinvointi**

Yrittäjällä on vastuu yrityksen toiminnasta henkilökohtaisesti. Vastuu paitsi omasta työhyvinvoinnistaan, mutta myös osaltaan yrityksen muun henkilöstön työhyvinvoinnista kuuluu yrittäjälle ja hyvän työhyvinvoinnin tason takaamisessa on paljon huomioitavaa. Ongelmat yrittäjän jaksamisessa esimerkiksi pitkittyneen stressin tai uupumuksen seurauksena voivat vaikuttaa koko yrityksen toimintaan negatiivisesti.

Työhyvinvoinnista puhuessa keskitytään usein työntekijöiden hyvinvointiin ja palkansaajien työhyvinvoinnista keskustellaan paljon. Yrittäjillä tämä vastuu työhyvinvoinnista ja jaksamista jää heidän omalle vastuullensa. (Hakola 2019.) Yrittäjät ovat laillisesti velvoitettuja tarjoamaan työntekijöilleen työterveyspalveluita, mutta heille itselleen tämä ei ole velvoitettua (Työterveyslaitos 11.8.2017, 23).

Yrittäjän vastuu työnantajana ja esimiehenä on pitää huolta paitsi omasta työhyvinvoinnista, mutta myös rakentaa sellainen työympäristö, jossa myös muilla on hyvä olla (Hakola 2020, 173–174). Työhyvinvointia edistävässä ympäristössä tehdään jatkuvasti toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoimintaa arvioidaan riittävästi ja tarpeeksi usein. Tavoitteellinen liiketoiminta on myös osa työhyvinvoinnin edistämistä ja parhaillaan hyvinvoiva työyhteisö tukee tavoitteiden saavuttamisessa. (Manka & Manka 2016, 80–81.)

Kantar TNS on toteuttanut Suomen yrittäjien pyynnöstä kyselytutkimuksen, jossa tutkitaan yrittäjien jaksamista. Tutkimuksen tuloksissa tulee esille, että 44 prosenttia yrittäjistä tekee töitä yli 50 tuntia viikossa ja 43 prosenttia tutkituista yrittäjistä on lomalla korkeintaan kaksi viikkoa vuodessa. Tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä 16 prosenttia on jatkuvasti ylirasittuneessa tilassa ja 8 prosenttia lähellä loppuun paloa. Vastanneista 10 prosenttia on hakenut apua työssäjaksamiseen. (Kantar TNS Oy & Suomen Yrittäjät 2020.)

Suomen Yrittäjät tarjoavat monipuolista tukea jäsentensä jaksamiseen. Järjestö on koonnut koronaviruspandemian aikana Yrittäjän jaksamisoppaan, joka tarjoaa yrittäjille neuvoja ja tukea jaksamiseen. Opas tarjoaa vertaistukea ja konkreettisia neuvoja sekä kontakteja apua tarvitseville. Suomen Yrittäjät tarjoavat jäsenilleen apua jaksamiseen ja hyvinvointiin yhteistyössä MIELI ry:n yrittäjille on saatavilla hyvinvointikoulutuksia sekä -ryhmiä. (Suomen Yrittäjät s.a.c.)

## 4 COVID-19 pandemia

Uuden koronaviruksen SARS-CoV-2 ensimmäiset tautitapaukset lähtivät liikkeelle Kiinasta joulukuussa 2019. Viruksen aiheuttamaa tautia kutsutaan nimellä COVID-19. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos s.a.a.) Uusi koronavirus lähti leviämään hyvin nopeasti ja tautitapauksia löytyi pian ympäri maailmaa. Tartuntamäärien kasvu tasaantui ja laantui kesällä 2020, mutta palasi taas nousuun syksyllä 2020. (World Health Organization 28.2.2021.)

Koronavirus SARS-CoV-2:n yleisimmät oireet ovat kuiva yskä, kuume ja väsymys. Tartunnan saaneella voi esiintyä myös nenän tukkoisuutta, maku- ja hajuaistin menetystä, lihassärkyä, kurkkukipua, silmien punoitusta, päänsärkyä, ripulia ja ihottumaa. Maailman terveysjärjestö (World Health Organization s.a.) suosittelee pienienkin oireiden ilmaantuessa eristäytymään ja ottamaan yhteyttä lääkäriin. (World Health Organization s.a.)

Koronavirus tarttuu tehokkaimmin pisaratartuntana, eli tartunnan saaneen yskiessä tai aivastaessa. Tartunnan voi saada myös lähikontaktissa, mikäli virusta kantava henkilö on esimerkiksi yskinyt tai aivastanut käteensä ja sen jälkeen koskettaa toista ihmistä. Koronavirus voi tarttua myös ilmateitse leviämällä. Ihmisen yskiessä tai aivastaessa henkilöstä erittyy ilmaan pieniä hiukkasia, jotka voivat jäädä leijaillemaan ilmaan pidemmäksi aikaa ja levittävät virusta tehokkaammin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos s.a.b.)

Maailman terveysjärjestö (World Health Organization 29.1.2020) julisti COVID-19 tautitilanteen kansainväliseksi kansanterveysuhaksi 30. tammikuuta 2020. Taudin leviämisen jatkuessa SARS-CoV-2:n aiheuttaman taudin COVID-19 leviämistilanne julistettiin pandemiaksi 11.3.2020 (World Health Organization 11.3.2020). Tautitilanteen edetessä Maailman terveysjärjestö (World Health Organization) sekä maiden omat viranomaiset ovat antaneet suosituksia kansainväliseen matkustukseen liittyen ja näitä suosituksia on päivitetty tilanteen kehittyessä.

Kun COVID-19 julistettiin kansainväliseksi kansanterveysuhaksi, julistuksen yhteydessä annettiin suositus, jossa korostetaan hyvää käsi- ja yskimishygieniaa sekä turvavälejä. Matkustusrajoituksia ei kuitenkaan suositeltu, sillä niitä ei ollut todettu hyödyllisiksi tartuntatautien leviämisen ehkäisyssä. (World Health Organization 29.1.2020.) 11. helmikuuta julkaistussa tiedotteessa Maailman terveysjärjestö (World Health Organization 11.2.2020) kuitenkin totesi, että lyhytaikaisesti toteutetuista matkustusrajoituksista voi olla apua, sillä ne antavat maille mahdollisuuden toteuttaa harkittuja toimenpiteitä taudin leviämistä vastaan. 28. huhtikuuta 2020 mennessä jokainen matkustuskohde maailmassa oli asettanut



eri asteisia matkustusrajoituksia. Näiden rajoitusten tulisi kuitenkin olla vallitsevaan tautitilanteeseen sopivia ja niiden voimassaoloa tulee tarkastella tasaisin väliajoin. Matkustusrajoitusten aste vaihtelee maakohtaisesti ja ne pitävät sisällään esimerkiksi ulkomaalaisten maahantulokieltoja, joko koko muusta maailmasta tai valituista kohteista tai karanteenimääräyksiä maahan tullessa. (UNWTO 28.4.2020.)

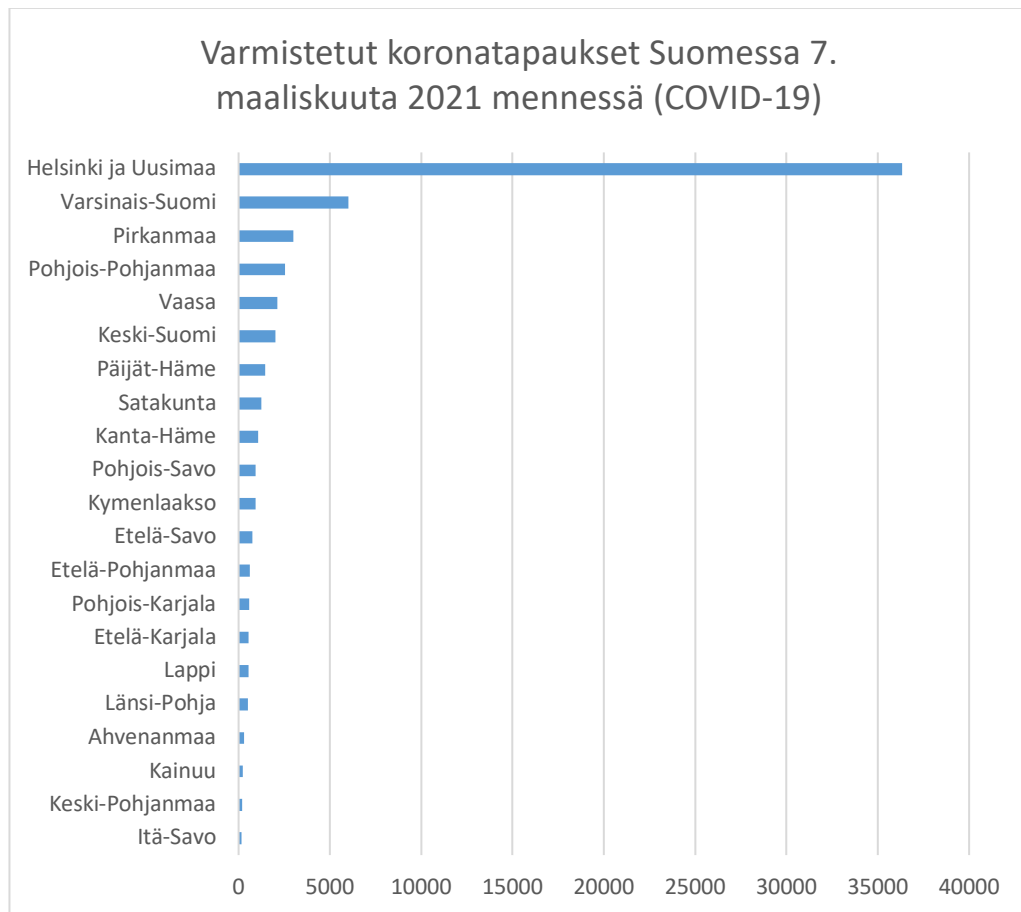
Vakavampia tautikeskittymiä maailmalla 28.2.2021 julkaistujen tilastojen mukaan löytyi esimerkiksi Yhdysvalloista, Brasiliasta, Intiasta ja Venäjältä. Euroopassa eniten tartuntoja on todettu Ranskassa ja Espanjassa. 28. helmikuuta 2021 vahvistettuja COVID-19 tapauksia koko maailmassa oli 113 076 707 ja vahvistettuja virukseen liittyviä kuolemia 2 512 272. (World Health Organization 28.2.2021.)

UNWTO (2021) on tilastoinut saapuvien kansainvälisten matkailijoiden määriä koronaviruspandemian aikana verraten lukuja aikaisempaan vuoteen. Vähimmilleen kansainvälisten saapuvien matkailijoiden määrä maailmalla laski huhtikuussa 2020, jolloin määrä oli 97 % aikaisempaa vuotta alhaisempi. Tilaston mukaan tammikuussa 2021 kansainvälisten saapuvien matkailijoiden määrä oli 87 % alhaisempi aikaisempaan vuoteen verratessa. Määrien palaamisesta pandemiaa edeltävälle tasolle on tehty kaksi eri arviota, jotka riippuvat siitä, milloin suurin osa koronaviruspandemiaan liittyvistä matkustusrajoituksista ja suosituksista poistetaan käytöstä. Mikäli rajoitusten purku tapahtuu heinäkuussa 2021, kansainvälisten matkailijoiden määrä voisi nousta pandemiaa edeltävälle tasolle vuoden 2021 lopulla, mutta jos rajoitusten purku tehdään vasta syyskuussa 2021, voi paluu pandemiaa edeltävälle tasolle kestää vuoteen 2022 saakka. (UNWTO 2021.)

#### **4.1 COVID-19 Suomessa**

Suomessa ensimmäinen koronavirus tapaus todettiin tammikuussa 2020 Lappiin matkustaneella kiinalaisella matkailijalla. Maaliskuussa 2020 tartuntojen määrä siirtyi kasvuun ja Suomeen julistettiin poikkeusolot, jotka kestivät 16. kesäkuuta 2020 saakka. Poikkeusolojen aikana suosituksia sekä rajoitustoimenpiteitä asetettiin estämään viruksen laajemmalle leviämistä. Ihmiset siirtyivät etätöihin ja kokoontumisia rajoitettiin. Poikkeusolojen aikana Suomeen matkustus oli sallittua vain maahan palaavilta kansalaisilta sekä välttämättömän työmatkaliikenteen, muun välttämättömän asioinnin sekä tavara- ja rahtiliikenteen takia. (Työ- ja eläkelaitos 2021, 13–14.) Kesällä 2020 tartuntojen levinneisyys Suomessa alkoi tasaantua ja paikoin myös laantua. Levinneisyyden hidastumista alettiin havaita toukokuun lopulla ja hidastuminen jatkui läpi kesä- ja heinäkuun. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 7.3.2021.)

Kuvio 3. kuvaa koronaviruksen varmistettujen tartuntojen määrää Suomessa sairaanhoitopiireittäin 7. maaliskuuta 2021 mennessä. Suomen suurimmat tartuntamäärät ovat keskityneet suurimpien kaupunkien, kuten Helsingin, Turun ja Tampereen seudulle. 7. maaliskuuta 2021 mennessä Suomessa oli todettu hieman yli 62 000 tartuntaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 7.3.2021.)



Kuvio 3. Varmistetut koronatapaukset Suomessa sairaanhoitopiireittäin 7. maaliskuuta 2021 mennessä (mukailten, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 7.3.2021.)

Suomessa epidemian vaiheiden luokittelussa käytetään kolmea tasoa: perustaso, kiihtymisvaihe ja leviämisvaihe. Perustasolla epidemia ei kasva ja tartuntojen ilmaantuvuus on alhainen. Kiihtymisvaiheessa epidemian kasvu kiihtyy ja tapauksia ilmaantuu alueellisesti enemmän. Leviämisvaiheessa epidemian kasvu kiihtyy edelleen ja uusia tartuntoja esiintyy väestössä laajemmin ja niiden jäljitys vaikeutuu. (Sosiaali- ja terveysministeriö 25.2.2021.)

Epidemian hillintään liittyvät toimenpiteet riippuvat epidemian vaiheesta ja niistä päätetään alueellisesti. Suomessa on käytössä 3 toimenpidetasoa epidemian pahenemisen ehkäisyksi. Tasolla yksi voimassa olevia rajoituksia ylläpidetään ja leviämisvaiheessa olevilla

alueilla toteutetaan tarvittavia toimenpiteitä kuten etätyösuositus, julkisten tilojen sulkeminen, laaja kasvomaskisuositus sekä etäopetus toisella asteella ja korkeakouluissa. Tasolla kaksi leviämisvaiheen toimenpiteet suositellaan otettavan laajamittaisesti käyttöön määräaikaaisesti. Tasolla 3 maassa on poikkeusolot ja eriasteisia liikkumisrajoituksia otetaan käyttöön. (Sosiaali- ja terveysministeriö 25.2.2021.)

24. helmikuuta 2021 Suomen hallitus julisti Suomen siirtymisestä koronaviruspandemian torjunnassa tasolle kaksi. Tasolla kaksi maassa vallitsee laaja etätyö- ja kasvomaskisuositus. Julkisten tilojen käyttöä rajoitetaan tai niitä suljetaan ja aikuisten ryhmäharrastustoiminta keskeytetään. Myös julkisen liikenteen matkustajamäärien rajoitukset ovat mahdollisia. (Valtioneuvosto 25.2.2021.)

Tautitilanteen pahentuessa 1. maaliskuuta 2021 Suomen valtioneuvosto totesi yhteistyössä presidentin kanssa maahan poikkeusolot. Poikkeusolojen toteamisen jälkeen valtioneuvosto antoi myös esityksen ravintoloiden sulusta määräaikaisesti alkaen 8. maaliskuuta 2021 ja päättyen 28. maaliskuuta 2021. Sulkua jatkettiin lopulta 18. huhtikuuta saakka (Valtioneuvosto 24.3.2021). Ravintoloiden sulun aikana tuotteiden ulosmyynti oli sallittua, mutta asiakastilojen tuli olla suljettuina. Sulku kattoi maassa kiihtymis- ja leviämisvaiheessa olevien alueiden ravintolat. (Valtioneuvosto 1.3.2021.) Ravintoloiden sulun lisäksi kiihtymis- ja leviämisvaiheessa olevilla alueilla yläkoulujen opiskelijat ohjattiin etäopetukseen ja yli 12-vuotiaiden harrastustoiminta keskeytettiin. (Valtioneuvosto 25.2.2021.) Liikkumisvapauden ja lähikontaktien väliaikaisesta rajoittamisesta annettiin esitys eduskunnalle, mutta tartuntatilanteen parantuessa esitys peruttiin, sillä sitä ei voitu enää pitää välttämättömänä tautitilanteen parantuessa (Valtioneuvosto 31.3.2021).

Hallitus julkaisi 9.4.2021 suunnitelman koronaviruspandemiaan liittyvien rajoitustoimien ja suositusten hallitulle purkamiselle. Suunnitelman mukaan rajoitustoimia ja suosituksia aletaan purkamaan, tartuntatilanteen vakautuessa ja rokotekattavuuden kasvaessa. Purkutoimet alkoivat huhtikuussa ja tulevat suunnitelman toivotun aikataulun mukaan jatkumaan elokuuhun 2021 asti, jolloin suurin osa rajoituksista olisi purettu. Suunnitelman toteutumiseen vaikuttavat sekä pandemian tilanne että maan rokotekattavuus ja näitä tekijöitä seurataan aktiivisesti. (Valtioneuvosto 9.4.2021, 9–11.)

#### **4.2 Koronaviruspandemian vaikutukset Suomen matkailuun**

Suomessa on koronaviruspandemian aikana ollut käytössä eri tasoisia matkustusrajoituksia. Suomen Rajavartiolaitos käyttää matkustusrajoituksista puhuttaessa seuraavia ter-

mejä: normalisoitunut rajaliikenne, rajoitusluokka 1 ja rajoitusluokka 2. Maahantulon rajoitukset koskevat muita, kuin Suomen kansalaisia. Suomen rajaliikenne on jaettu kahteen osaan: sisä- ja ulkorajaliikenteeseen. Sisärajaliikenteellä tarkoitetaan Suomen ja Schengen-alueeseen kuuluvan valtion rajaliikennettä ja ulkorajaliikenteellä Suomen ja Schengen-alueen ulkopuolella olevan valtion sekä Euroopan Unioniin kuuluvien, mutta Schengen alueen ulkopuolella olevien valtioiden rajaliikennettä. (Rajavartiolaitos s.a.)

Matkustusrajoitusten apuna käytössä on ollut niin sanottu liikennevalomalli, jossa vihreällä kuvataan matalan koronailmaantuvuuden maita. Näistä maista matkustaminen Suomeen onnistuu ilman rajoitteita. Punaisella kuvataan korkean koronailmaantuvuuden maita ja harmaalla kuvataan maita, joihin Euroopan Unionin ulkorajapäätöksen mukaan tarpeetonta matkustusta tulisi välttää. Punaisista ja harmaista maista Suomeen saapuessa suositellaan 14 päivän omaehtoista karanteenia. Liikennevalokartta päivitetään kerran viikossa. (Terveysten ja hyvinvoinninlaitos s.a.c.)

Suomen matkailuala oli vuonna 2019 kasvussa jo neljättä peräkkäistä vuotta. Vuoden 2020 tammikuussa uuden koronaviruksen SARS-CoV-2 noustessa otsikoihin matkoja tulevalle vuodelle varanneet alkoivat peruuttaa niitä. Tautitilanteen edetessä ja maiden asettaessa erilaisia matkustusrajoituksia peruutukset matkailualan yrityksillä lisääntyivät entisestään. (Marski 2021, 17–18.) Koronaviruspandemian aikana matkailuala on kokenut lähes täydellisen pysähdyksen. Vallitseva suositus lähes koko pandemian ajan on ollut välttää tarpeetonta matkustusta, ja suosituksen lisäksi maat ovat ottaneet käyttöön erilaisia matkustusrajoituksia. (UNWTO 1.4.2020.)

Koronaviruspandemian ja sen tuomien matkustusrajoitusten myötä alan toimijoiden liikevaihto on laskenut merkittävästi. Vuoden 2020 maaliskuussa majoitusalan yritysten yhteenlaskettu liikevaihto oli 44,3 prosenttia alhaisempi vuoden 2019 maaliskuuhun verrattessa. Ravitsemistoiminnan vastaava luku oli 30,9 prosenttia ja matkatoimistojen, matkanjärjestäjien ja varauspalvelujen toimialan yrityksillä 41,4 prosenttia. Huhtikuussa majoitusalan yritysten liikevaihto oli laskenut jo 85,9 prosenttia, ravitsemistoiminnan 62,9 prosenttia ja matkatoimistojen, matkanjärjestäjien ja varauspalvelujen lasku oli 86,7 prosenttia verrattessa vuoden 2019 huhtikuuhun. (Marski 2021, 18.)

Liikevaihdon lisäksi koronaviruspandemia on vaikuttanut yritysten henkilöstöön. SMAL:n tutkimuksen mukaan vastanneiden jäsenyrityksien henkilöstöistä työssä olevien määrä on ollut koronaviruspandemian aikana noin 20 % kun taas osa-aikaisesti lomautettujen määrä on pysynyt noin 40 % koko pandemian ajan. Täysiaikaisesti lomautettujen määrä

vastanneiden yritysten henkilöstön keskuudessa on vuoden 2021 aikana ollut noin 35 %. (Suomen Matkailualan liitto ry 2021.)

### **4.3 Yrittäjien tuki koronaviruspandemian aikana**

Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia ammattikorkeakoulut (3AMK) aloittivat koronaviruspandemian johdosta SUN – 3AMK Sparraa Uuteen Nousuun -hankkeen, joka tarjoaa kriisiapua matkailu- ja ravintola-alan yrittäjille koronaviruspandemian keskellä koulutus- ja coaching-palveluja hyödyntäen. SUN-hanke kerää yritysten tuen ohella myös tutkimustietoa kriisin vaikutuksista koko toimialalle. (3AMK 2020).

3AMK:n SUN-hankkeeseen osallistunut Matkatoimisto Matkahaukan yrittäjä Hilikka Lindqvist kuvaa koronaviruspandemian vaikuttaneen yritystoimintaansa merkittävästi. Koronaviruspandemian tilanteen vakavoituessa Suomessa maaliskuussa 2020 matkoja ei enää ostettu ja peruutuksia alkoi tulla. SUN-hanke on tarjonnut maanläheisiä, mielenkiintoisia ja alalle hyvin sopivia kursseja. Kurseilla opittiin muun muassa sosiaalisen median markkinoinnista. Myös t:mi Sirpukka Kielipalvelut yrittäjä Sirpa Seppälä on kokenut SUN – 3AMK Sparraa Uuteen Nousuun -hankkeen coaching toiminnan erittäin hyödylliseksi. (Haaga-Helia 28.1.2021; Haaga-Helia 4.2.2021.)

Suomen valtio tarjoaa yrittäjille kustannustukea. Kustannustuki on tarjolla yrityksille, joiden liikevaihto on laskenut koronaviruspandemian seurauksena vähintään 30 prosenttia vuoden 2020 kesä- ja lokakuun välillä. Yrityksen on myös mahdollista hakea kustannustukea ilman erillisiä perusteluja, mikäli koko toimialan liikevaihto on laskenut vähintään 10 prosenttia. Tuki korvaa yritykselle joustamattomista kuluista ja palkkamenoista aiheutuvia kuluja, mutta ei menetettyä liikevaihtoa. Kustannustuen piiriin kuuluu yritysten lisäksi myös liiketoimintaa harjoittavat yhdistykset ja säätiöt. (Työ- ja eläkelaitos s.a.)

Kustannustukea on ollut mahdollista hakea määrättyinä aikajaksoina, joita kutsutaan kierroksiksi. Kolmanteen kustannustuen kierrokseen on tehty muutoksia niin, että se on paremmin saatavilla myös yksinyrittäjille ja pienyrityksille. Näillä yrityksillä kustannustuen päätökset ovat tulleet usein takaisin kielteisinä, sillä sen maksun alimmaismäärä oli aiemmin 2000 € ja kyseisillä yrityksillä myönnetty määrä olisi alittanut tämän. Kolmannella kierroksella 2000 € on asetettu tuen vähimmäismääräksi, mikä mahdollistaa tuen myönnön myös pienimmille yrityksille. (Valtiokonttori s.a.)

Suomen valtion erityisrahoittaja Finnvera tarjoaa nykyisille asiakkailleen lyhennysvapaita jo nostettuihin lainoihin ja myöntää myös takauksia uusille lainoille. Finnveran lainantakauksista peritään maksu eikä niitä myönnetä kevytyrittäjille, freelancereille tai yrittäjille, jotka työskentelevät suoraan verokortilla. Business Finland on ottanut käyttöön tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiolainan, jonka tarkoitus on auttaa yrityksiä turvaamaan työpaikkoja koronakriisin aikana ja motivoida innovoimaan mahdollisuuksia uusien työpaikkojen tarjoamiseen kriisin jälkeen. Laina on tarjolla kaiken kokoisille osakeyhtiöille. (Työ- ja eläke-ministeriö s.a.)

## 5 Tutkimus Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Suomen matkailualan liitto ry:lle (SMAL). Tutkimuksen kohderyhmänä on Suomen matkailualan mikroyritysten sekä pienten ja keski suurten yritysten yrittäjät. Tutkimuksen pääongelmana oli kartoittaa, miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin. Tutkimuksessa oli kolme alaongelmaa, jotka auttoivat selvittämään vastausta tutkimuksen pääongelmaan: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työhyvinvoinnista?”, ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työn imusta?” ja ”Miten kriisitilanne on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien jaksamiseen?” Tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Sähköinen kyselylomake on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Kyselylomake lähetettiin SMAL:n postituslistalle sähköpostitse ja lisäksi kohderyhmää pyrittiin tavoittamaan sosiaalisessa mediassa.

### 5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimusmenetelmiin. Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta käytetään, kun halutaan saavuttaa syvempi ymmärrys tutkimuskohteeseen. Tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin Miksi?, Miten? ja Millainen? ja sen otanta on määrällistä tutkimusta huomattavasti suppeampi. Kvalitatiivinen tutkimus tutkii kokemuksia ja käsityksiä liittyen johonkin tiettyyn asiaan tai ilmiöön liittyen. Työkaluja tutkimusaineiston keräämiseen ovat esimerkiksi haastattelut tai osallistuva havainnointi. Tutkimusaineistoa voidaan kerätä myös valmiita aineistoja kuten päiväkirjoja, kirjoja tai omaelämäkertoja hyödyntäen. (Heikkilä 2014, 15–16; Vilka 2007, luku 5.)

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta käytetään, kun selvitetään lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä kerättyä tietoa tarkastellaan numeroiden avulla ja tutkimuksen tuloksia voidaan havainnoida erilaisia taulukoita ja kuvioita käyttäen. Sille tyypillisiä työkaluja tutkimusaineiston keräämiseen ovat systemaattinen havainnointi, kyselylomake tai valmiiden tilastojen ja rekisterien käyttö. Onnistunut kvantitatiivinen tutkimus tarvitsee riittävän suuren ja edustavan otannan. (Heikkilä 2014, 15–17; Vilka 2007, luku 4.)

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Tutkimuksen tiedonkeruu menetelmäksi valittiin kyselytutkimus, jonka avulla on

mahdollista tavoittaa suuri määrä ihmisiä ja kerätä laaja tutkimusaineisto. Kyselytutkimuksen toteutukseen on monia eri tapoja kuten kyselyn postitus tai Internet-kyselyt. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 121.) Tämä tutkimus toteutetaan käyttäen Webropol-kyselytyökalua, joka valikoitui työkaluksi, koska se on oppilaitoksen tarjoama ja antaa mahdollisuudet monipuolisten kyselyiden tekemiseen ja niiden tulosten analysointiin.

## 5.2 Aineiston keruu

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmällä pyritään saamaan vastauksia tutkimuksen pää- ja alaongelmiin. Tutkimuksen pääongelmana on: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin?” Tutkimuksessa oli 3 alaongelmaa, jotka olivat: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työhyvinvoinnista?”, ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työn imusta?” ja ”Miten kriisitilanne on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien jaksamiseen?”

Kyselyn (liite 1) kohderyhmänä oli Suomen matkailualan mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten yrittäjät. Kysely koostuu kokonaisuudessaan 20 kysymyksestä, joista osa on piilotettu vastaajilta vastauksien perusteella. Kysymyksien 1–7 tarkoitus on kerätä taustatietoa yrityksestä. Taustatiedolla kartoitetaan yrityksen kokoluokkaa ja asiakaskuntaa. Kysymykset 8, 9 ja 12 kartoittavat, miten koronaviruspandemia on vaikuttanut yrityksen toimintaan. Kysymys 8 on monivalintakysymys, jonka vaihtoehdoista vastaajilla on mahdollisuus valita yksi tai useampi vastausvaihtoehto. Kysymykseen on myös lisätty kenttä, missä vastaajalla on mahdollisuus lisätä oma vaihtoehto, mikäli kyselystä ei löydy sopivaa vaihtoehtoa tai vastaajalla on jotain lisättävää. Kysymykset 10 ja 11 ovat jatkokysymyksiä kysymykselle 9 ja niiden tarkoitus on kartoittaa lomautusten ja irtisanomisten vaikutuksia yrittäjien työhyvinvointiin. Nämä kysymykset ovat vastattavissa vain niille vastaajille, jotka ovat vastanneet lomauttaneensa tai irtisanoneensa henkilöstöä koronaviruspandemian aikana. Kysymys 13 oli jatkokysymys, joka aukesi vastaajalle, mikäli hän vastasi yrityksen saaneen kehittämisrahoitusta tai kustannustukea. Kysymyksen tarkoitus on kartoittaa niiden vaikutusta yrittäjien työhyvinvointiin. Nämä kysymykset auttoivat löytämään vastausta tutkimuksen alaongelmaan: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työhyvinvoinnista?”.

Kysymykset 14–17 käsittelivät yrittäjän kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja auttoivat selvittämään vastausta tutkimuksen alaongelmaan: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työhyvinvoinnista?” Kysymyksissä käsiteltiin sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista hyvinvointia ja niiden tasoa pandemian aikana



verratessa pandemiaa edeltävään aikaan. Kysymykset toteutettiin Likertin-asteikolla, jossa vastaajille esitettiin väittämiä ja heillä oli mahdollisuus valita sopivin vaihtoehto asteikolta 1 (täysin erimielttä) – 5 (täysin samaa mieltä) (Heikkilä 2014, 51–52).

Tutkimuksessa yrittäjien jaksamista on käsitelty stressin ja työuupumuksen kautta. Kysymykset 18, 19 ja 20 auttoivat löytämään vastausta tutkimuksen alaongelmaan ”Miten kriisitilanne on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien jaksamiseen?” Kysymyksissä 18 ja 19 käsiteltiin yrittäjän kokemusta stressistä. Kysymyksessä 18 kartoitettiin ensin kolmen vastausvaihtoehdon kautta yrittäjän kokemusta stressistä vastaushetkellä. Kysymyksellä 19 selvitettiin stressin kokemuksen muutosta pandemian aikana ja vastaajalla oli mahdollisuus valita hänelle sopivin vaihtoehto muutokseen liittyen. Kysymys 20 käsittelee yrittäjien kokemusta työuupumuksesta eri työuupumukseen liitettävien ilmiöiden kautta. Kysymys koostuu erilaisista väittämistä, joiden avulla kartoitetaan eri työuupumuksen ilmiöiden tilaa ja näiden muutosta koronaviruspandemian aikana. Kysymys toteutettiin Likertin-asteikolla ja vastaajilla oli mahdollisuus valita väittämiin sopivin vastausvaihtoehto asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä).

Kysymys 21 auttoi selvittämään vastausta tutkimuksen alaongelmaan ” Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työn imuusta?” Kysymyksessä esitettiin eri väittämiä työn imuun liitettävistä ilmiöistä ja niissä tapahtuneista muutoksista koronaviruspandemian aikana. Kysymys toteutettiin Likertin-asteikolla ja vastaajilla oli mahdollisuus valita sopivin vaihtoehto asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä).

Kysymys 22 antoi vastaajille kertoa vielä omia ajatuksiaan työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana. Kysymys auttoi selvittämään vastausta tutkimuksen alaongelmaan: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työhyvinvoinnista?” Kysymys antoi vastaajille vielä mahdollisuuden lisätä omia ajatuksiaan työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana sekä mahdollisesti lisätä tai laajentaa omia vastauksiaan.

Kyselyn suunnittelu aloitettiin maaliskuussa 2021. Kysely suunniteltiin ensin Word-tiedostoon, jonka jälkeen se siirrettiin Webropol-kyselytyökaluun. Webropol-kyselytyökalussa siihen tehtiin vielä muokkauksia kysymysten asetteluun ja järjestykseen liittyen. Kysely valmistui huhtikuun 2021 alussa.

Ennen kyselyn julkaisua, sitä testasi viisi henkilöä. Testin yhteydessä saatiin tarkempi arvio kyselyyn vastaamisen kestosta ja palautteen perusteella osassa kyselyn kysymyksiä

sananmuotoja muutettiin virallisempaan muotoon. Esimerkiksi kysymys ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut yrityksesi toimintaan?” muutettiin muotoon ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut yrityksenne toimintaan?” Testissä kysymys stressin kokemuksesta koettiin liian epämääräiseksi ja se muutettiin muodosta ”Koen olevani...” muotoon ”Tällä hetkellä koen olevani...”, jotta kysymys olisi helposti ymmärrettävissä. Testanneilta saatu palaute oli muuten positiivista ja kyselyn koettiin olevan helposti ymmärrettävissä ja rakenteeltaan selkeä.

Kysely valmistui huhtikuun 9. päivänä 2021 ja maanantaina 12.4.2021 opinnäytetyön toimeksiantaja Suomen matkailualan liitto ry (SMAL) jakoi sen jäsenistölleen sähköpostitse sekä sosiaalisen median kanavillaan. Jaoin SMAL:n sosiaalisen median julkaisut myös omissa kanavissani, jotta kysely tavoittaisi mahdollisimman monen kohderyhmään kuuluvan. Kysely oli avoinna 12.4.2021-20.4.2021 eli yhdeksän päivää. Kyselyyn kertyi vastauksia 31.

### **5.3 Analysointimenetelmät**

Tämän työn alustana käytettiin Webropol-kyselytyökalua. Webropol tarjoaa käyttäjilleen myös kattavat raportointityökalun, kyselyn tulosten analysointia varten. Raportointityökalu muodostaa valmiita taulukoita kyselyn tuloksista. Tämän tutkimuksen kyselyn tulosten analysoinnissa käytin sekä Webropolin tarjoamaa raportointityökalua sekä Microsoft Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Siirsin tuloksia analysoidessa Webropolin muodostamat valmiit taulukot Excelliin, jossa tein vielä muokkauksia osaan taulukoista. Muokkausten avulla tulokset ovat visuaalisemmin esillä ja näin helpommin tulkittavissa taulukoista.

Kysymysten 18 ja 19 analysoinnissa käytin ristiintaulukointia selvittääkseni, miten eri tasoiset stressin tuntemukset ovat muuttuneet pandemian aikana. Ristiintaulukoinnin avulla selvitetään kahden muuttuja vaikutusta toisiinsa (Heikkilä 2014, 198). Ristiintaulukointia oli tarkoitus käyttää kyselyn tulosten analysoinnissa myös verrattaessa eri yrityskokojen tuloksia. Pienten- ja keskisuurten yritysten yrittäjien vähäisen vastaajamäärän takia tätä ei kuitenkaan tehty, sillä vastaajia ei näissä ryhmissä ole tarpeeksi erillistä raportointia varten.

## 6 Tutkimuksen tulokset

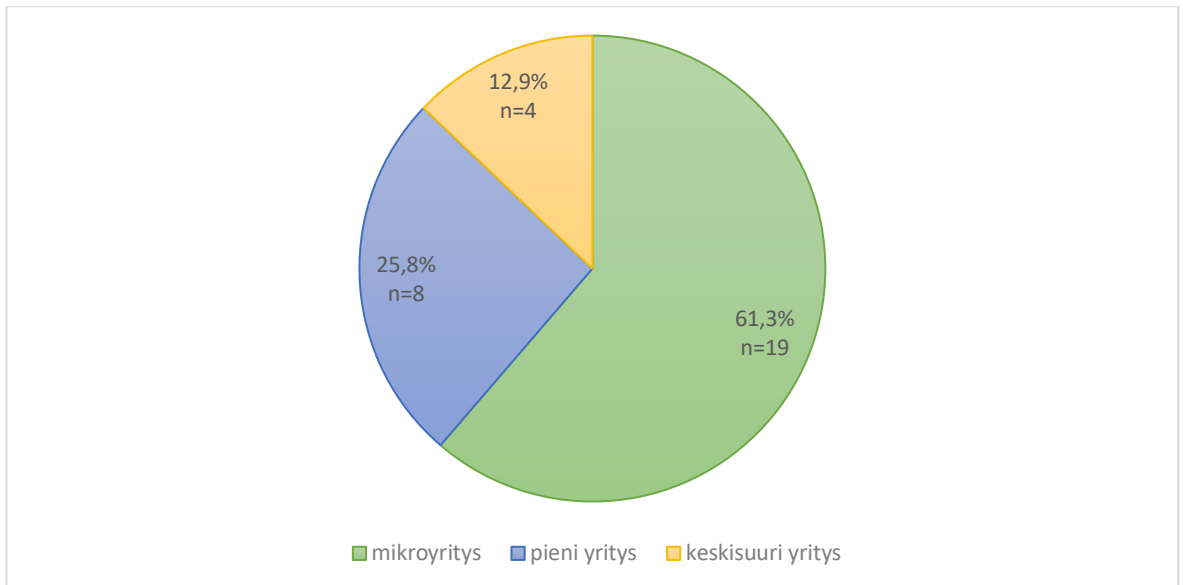
Tässä kappaleessa käsitellään tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen kysely oli avoinna 12.4.2021–20.4.2021 eli noin yhdeksän vuorokautta ja sinä aikana kyselyyn kertyi vastauksia 31. Kyselyssä (liite 1) oli yhteensä 22 kysymystä, joista 3 oli sellaisia, jotka avautuivat vastaajille aiempien vastauksien perusteella. Nämä kysymykset eivät siis olleet vastattavissa kaikille vastaajille. Kyselyssä kysymykset oli jaettu neljälle sivulle kysymysten sisällön perusteella ja tämä jako on tehty myös tämän luvun alaluvuissa. Lisäksi omaksi alaluvuksi on otettu kyselyn viimeinen kysymys ”Ajatuksia työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana”, joka oli avoin kysymys.

Kyselyn tuloksien arvioinnissa käytetään Webropol-kyselytyökalun raportointityökalua sekä Microsoft Excel -taulukkolaskentaohjelmaa. Tuloksia havainnollistetaan erilaisilla taulukoilla ja kuvioilla, jotka auttavat parantamaan tulosten ymmärrettävyyttä. Tuloksissa ”n” tarkoittaa kysymykseen vastanneiden määrää.

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

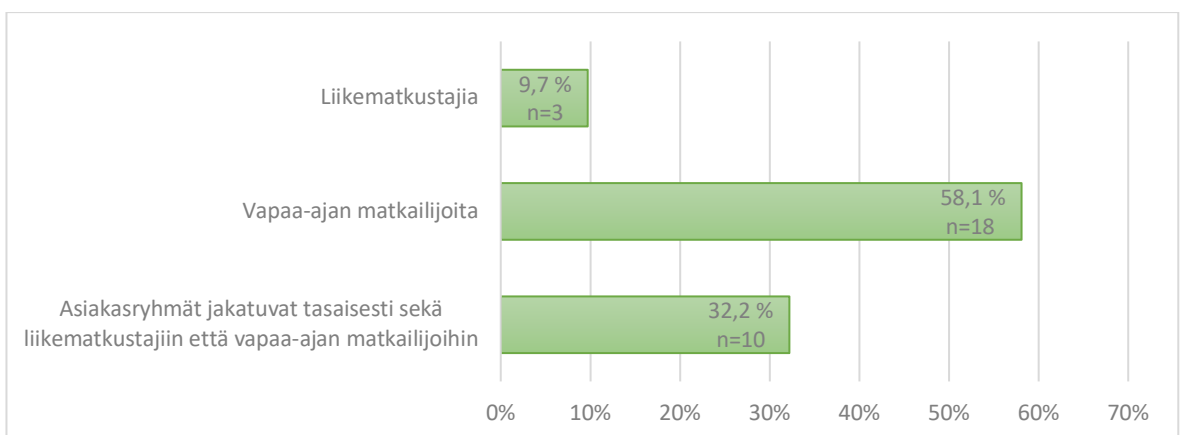
Kyselyn (liite 1) ensimmäinen osio koski vastaajien taustatietoja. Kysymyksien tarkoituksena oli varmistaa, että vastanneiden keskuudessa oli vain kohderyhmään kuuluvia sekä kerätä tietoa, jota voidaan käyttää myöhemmin tuloksia analysoidessa ristiintaulukoinnissa kartoittamaan, vaikuttaako yrityksen toimintamuoto yrittäjän työhyvinvointiin ja jaksamiseen koronaviruspandemian aikana.

Kyselyn (liite 1) ensimmäinen kysymys käsittelee yrityksen kokoa. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Suomen matkailualan mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurien yritysten yrittäjät. Vastaajat pystyivät valitsemaan vastausvaihtoehdoista mikroyritys, pieni yritys ja keskisuuri yritys. Kysymyksen alle lisättiin opinnäytetyössä käytettävä määritelmä yritysten koosta, joka paransi kysymyksen luotettavuutta. Kuviosta 4. näkee eri kokoisten yritysten yrittäjien jakauman vastaajien keskuudessa. Enemmistö kyselyyn vastanneista eli 61,3 % tai 19 vastaajaa oli mikroyritysten yrittäjiä. Pienten yritysten yrittäjiä vastaajista oli 25,8 % eli 8 ja keskisuurten yritysten yrittäjiä vastaajista oli 12,9 % eli 4 vastaajaa. Pienten ja keskisuurten yritysten yrittäjien pienen otannan vuoksi tutkimustuloksia on opinnäytetyössä analysoitu erottelematta eri yrityskokoja omiin kategorioihin.



Kuvio 4. Yrityksen koko (n=31)

Kysymyksessä kaksi (kuvio 5.) kysyttiin, millaista asiakaskuntaa yrittäjän yritys pääosin palvelee. Vastausvaihtoehtoina oli ”Liikematkustajia”, ”Vapaa-ajan matkailijoita” ja ”Asiakasryhmät jakautuvat tasaisesti sekä liikematkustajiin että vapaa-ajan matkailijoihin”. Kyselyyn vastanneista yrittäjien yrittäjistä 9,7 % palvelee pääosin liikematkustajia, 58,1 % pääosin vapaa-ajan matkailijoita ja 32,2 % yrityksistä asiakasryhmät jakautuvat tasaisesti sekä liikematkustajiin että vapaa-ajan matkailijoihin.



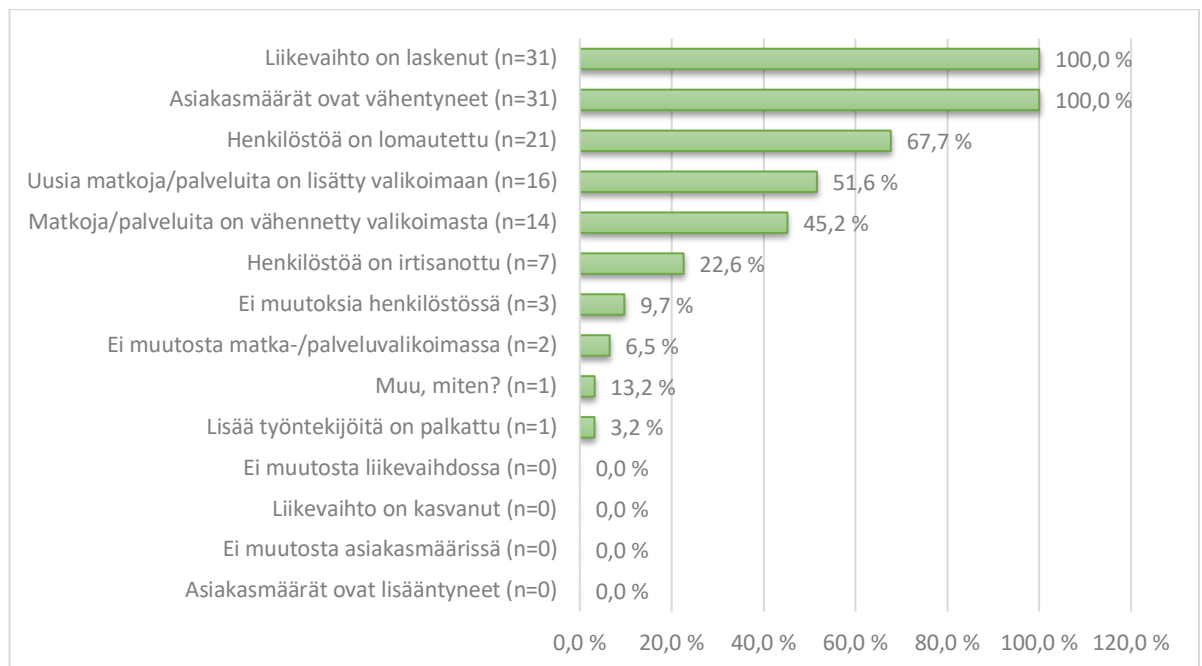
Kuvio 5. Yrityksen asiakasryhmä (n=31)

Kysymykset 3–7 toimivat liukukytkimellä ja ne autoivat kartoittamaan yritysten asiakkaiden matkustustottumuksia. Kysymyksissä asteikko oli 0 %–100 % ja vastaajan tuli liu’uttaa kysymyksen osoitin vastauksensa kohdalle. Kysymykset eivät olleet pakollisia ja näin ollen vastausmäärät eivät vastaa koko kyselyyn vastanneiden määrää. Kysymyksessä kolme kysyttiin: ”Kuinka monta prosenttia asiakkaistanne on prosentuaalisesti kotimaisia?” Kysymyksen vastaajamäärä oli 29 ja sen vastausten keskiarvo oli 91 %. Kysymyksessä

neljä kysyttiin: ”Kuinka monta prosenttia yrityksen asiakkaista on prosentuaalisesti ulkomaalaisia?” Kysymyksen vastaajamäärä oli 19 ja sen vastausten keskiarvo oli 24 %. Kysymys viisi käsitteli, kuinka monta prosenttia yrityksen asiakkaista matkustaa Suomesta ulkomaille. Kysymykseen vastasi 27 henkilöä ja sen vastausten keskiarvo oli 83 %. Kysymyksessä kuusi kysyttiin: ”Kuinka suuri osa yrityksen asiakkaista prosentuaalisesti matkustaa ulkomailta Suomeen?” Kysymykseen vastasi 16 henkilöä ja sen vastausten keskiarvona oli 25 %. Kysymyksessä seitsemän käsiteltiin Suomen sisällä matkustavien matkailijoiden määrää yrityksen asiakaskunnasta. Kysymyksen vastaajamäärä oli 22 ja vastausten keskiarvo oli 22 %.

## 6.2 Koronaviruspandemian vaikutukset yritystoimintaan

Kyselyn toinen sivu aloitettiin kysymyksellä ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut yrityksenne toimintaan?” (kuvio 6). Kysymyksessä kaikki vastaajat (n=31) vastasivat asiakasmäärien vähentyneen ja liikevaihdon laskeneen koronaviruspandemian aikana. 67,7 % (n=21) vastaajista oli lomauttanut ja 22,6 % (n=7) irtisanonut henkilöstä. 10 % (n=3) ei ollut tapahtunut muutoksia henkilöstössä pandemian aikana ja 3,2 % (n=1) oli palkattu lisää työntekijöitä. Vastaajien yrityksistä 51,6 % (n=16) oli lisätty uusia matkoja tai palveluita ja 45,2 % (n=14) yrityksistä matkoja tai palveluita on vähennetty.

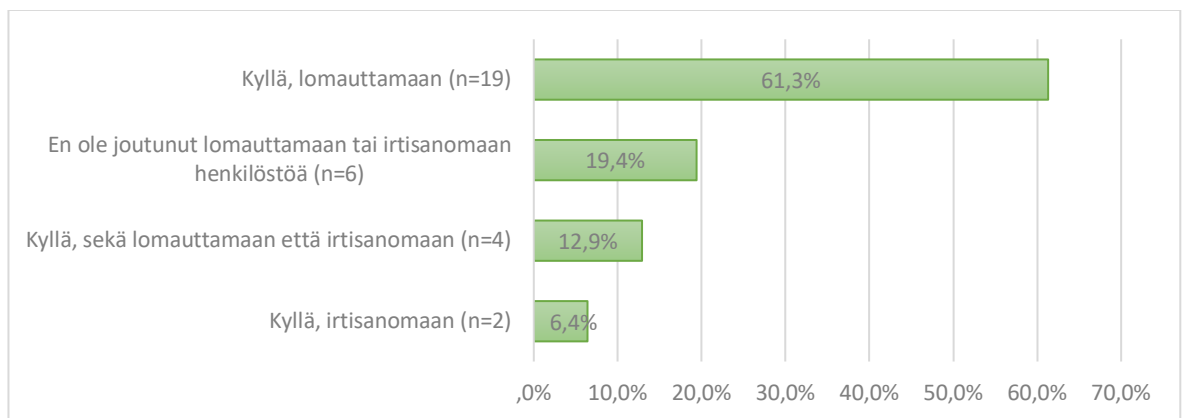


Kuvio 6. Koronaviruspandemian vaikutus yrityksen toimintaan (n=31)

Kysymyksen vastausvaihtoehdossa ”Muu, miten?” oli kaksi vastausta, joista toinen vastasi valmista vastausvaihtoehtoa. Tutkimuksen luotettavuuden takia tämä vaihtoehto on lisätty

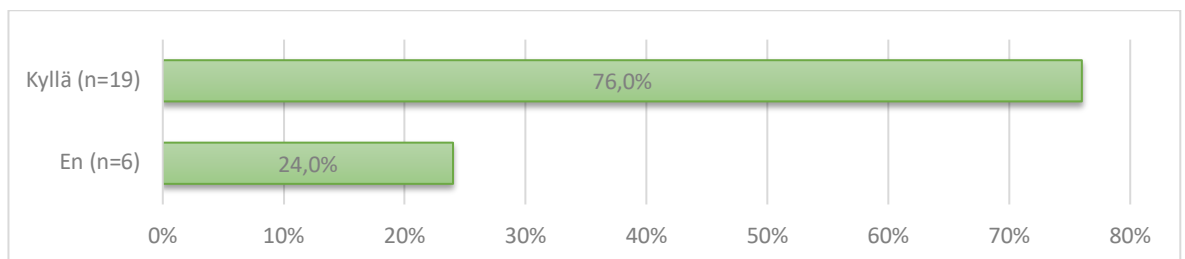
jo valmiiden vastausvaihtoehtojen joukkoon. Toinen vastaus kohtaan ”Muu, miten?” kuvasi vapaa-ajan lisääntyneen arkena huomattavasti töiden vähentymisen myötä. Vastausvaihtoehdot ”Ei muutosta liikevaihdossa”, Liikevaihto on kasvanut”, ”Ei muutosta asiakasmäärissä” ja ”Asiakasmäärät ovat lisääntyneet” eivät keränneet yhtään vastauksia.

Kysymyksessä yhdeksän kysyttiin ”Oletteko joutuneet koronaviruspandemian aikana lomauttamaan tai irtisanomaan henkilöstöänne?” (kuvio 7). Vastanneista 61,3 % (n=19) oli koronaviruspandemian aikana joutunut lomauttamaan ja 6,4 % (n=2) irtisanomaan henkilöstöä. 12,9 % (n=4) oli pandemian aikana joutunut sekä irtisanomaan että lomauttamaan henkilöstöä ja 19,4 % (n=6) ei ollut täytynyt lomauttaa tai irtisanoa henkilöstöä.



Kuvio 7. Koronaviruspandemian vaikutus henkilöstöön (n=31)

Kyselyn kaksi seuraavaa kysymystä ”Koetteko henkilöstön lomauttamisen/irtisanomisen vaikuttaneen työhyvinvointiin?” ja ”Kuvaile lyhyesti, miten henkilöstön lomauttaminen tai irtisanominen on vaikuttanut työhyvinvointiin?” olivat jatkokysymyksiä kysymyksen yhdeksän. Kysymys ”Koetteko henkilöstön lomauttamisen/irtisanomisen vaikuttaneen työhyvinvointiin?” (kuvio 8) avautui mikäli kysymykseen yhdeksän vastattiin, että henkilöstöä on jouduttu lomauttamaan tai irtisanomaan koronaviruspandemian aikana. Kysymyksen vastaajista 76 % (n=19) koki henkilöstön lomauttamisen tai irtisanomisen vaikuttaneen omaan työhyvinvointiinsa. 24 % (n=6) vastaajista koki, että henkilöstön lomauttamisella ja irtisanomisella ei ole ollut vaikutusta vastaajan omaan työhyvinvointiin.



Kuvio 8. Henkilöstön lomautuksen tai irtisanomisen vaikutus työhyvinvointiin (n=25)

Kysymys 11 (n=13) oli avoin kysymys ja se avautui niille, jotka vastasivat henkilöstön lomauttamisen tai irtisanomisen vaikuttaneen vastaajan omaan työhyvinvointiin. Kaikki vastaukset luettiin huolellisesti läpi ja niissä näkyi yhteisiä teemoja. Vastaajien keskuudessa koettiin irtisanomisten ja lomautusten vaikuttaneen omaan työhyvinvointiin negatiivisesti. Yhteisinä teemoina oli huoli lomautettujen jaksamisesta ja toimeentulosta. Myös tulevaisuuden tilanteen epätietoisuus on huolettanut vastaajia. Yksi vastaajista toi esille myös positiivisia puolia asiaan liittyen kuten vapaa-ajan lisääntymisen ja mahdollisuuden lisätä tai aloittaa harrastuksia.

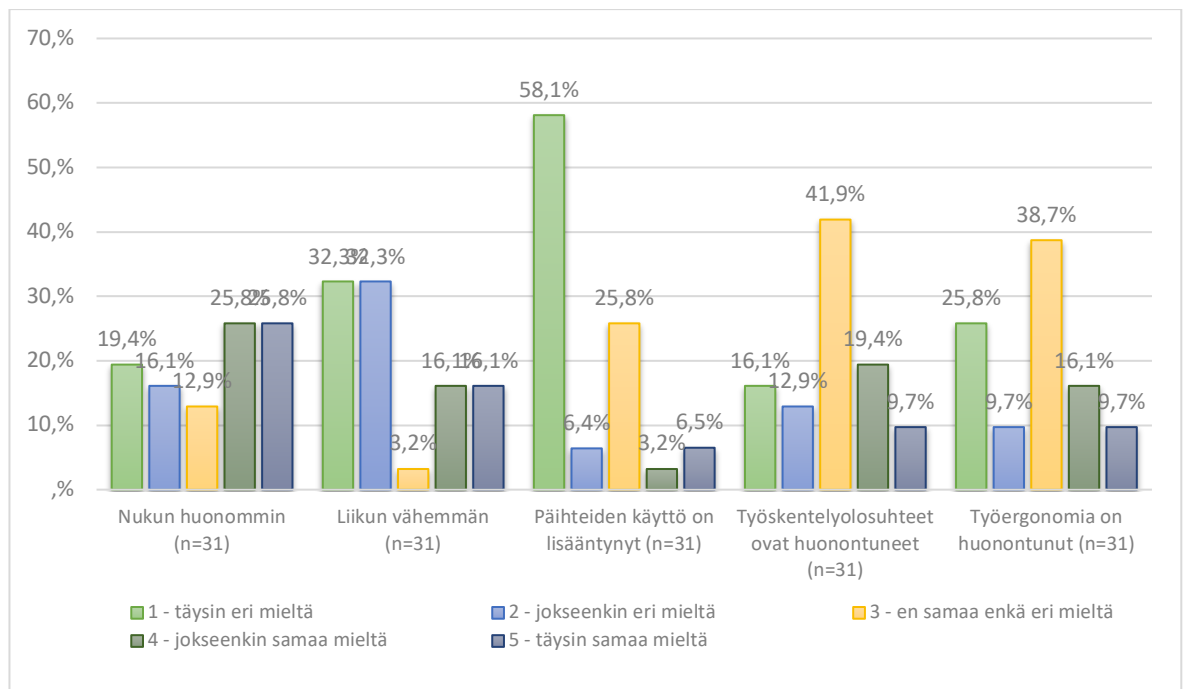
Kysymys 12 (n=31) käsittelee kustannustukea ja kehittämisrahoitusta. Kysymykseen vastaanneiden yritysten yrittäjistä 94 % (n=29) oli saanut koronaviruspandemian aikana kustannustukea ja 71 % (n=22) kehittämisrahoitusta. 6 % (n=2) ei ollut koronaviruspandemian aikana saanut kustannustukea tai kehittämisrahoitusta.

Kysymys 13; ” Koetko kustannustuen tai kehittämisrahoituksen vaikuttaneen työhyvinvointiisi koronaviruspandemian aikana?” (n=29) aukesi kyselyssä niille vastaajille, jotka vastasivat vastaanottaneensa joko kustannustukea tai kehittämisrahoitusta. Kustannustuella ja kehittämisrahoitukselle oli tehty omat vaihtoehdot ja kysymys toteutettiin Likertin-asteikolla. Vastaaja pystyi valita sopivimman vaihtoehdon asteikolla 1 (erittäin haitallisesti) – 5 (erittäin positiivisesti). Kustannustuki (n=29) keräsi eniten vastauksia vaihtoehtoihin jokseenkin positiivisesti (34,5 %, n=10) ja erittäin positiivisesti (51,7 %, n=15). 10,3 % (n=3) vastaajista, että kustannustuella ei ollut vaikutusta omaan kokemukseen työhyvinvoinnista ja 3,5 % (n=1) koki sen vaikuttaneen erittäin haitallisesti. Kustannustuen vaikutuksen työhyvinvointiin keskiarvo oli asteikolla 1–5 neljä. Kehittämisrahoituksen koettiin vaikuttaneen työhyvinvointiin pääosin joko jokseenkin positiivisesti (34,8 %, n=8) tai erittäin positiivisesti (39 %, n=9). 4,4 % (n=1) vastaajista koki, että kehittämisrahoitus on vaikuttanut omaan kokemukseen työhyvinvoinnista erittäin haitallisesti ja 4,4 % (n=1) koki vaikutuksen olleen jokseenkin haitallinen. 17,4 % (n=4) vastaajista ei kokenut kehittämisrahoituksen vaikuttaneen omaan kokemukseen työhyvinvoinnista.

### **6.3 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koronaviruspandemian aikana**

Seuraava kyselyn osio käsittelee yrittäjän kokonaisvaltaista työhyvinvointia koronaviruspandemian aikana. Erillisinä aiheina ovat fyysinen työhyvinvointi, psyykinen työhyvinvointi ja sosiaalinen työhyvinvointi. Kyselyn osion kysymykset on toteutettu Likertin-asteikolla, jonka vaihtoehdoista vastaaja pystyi valitsemaan väittämään sopivimman vaihtoehdon.

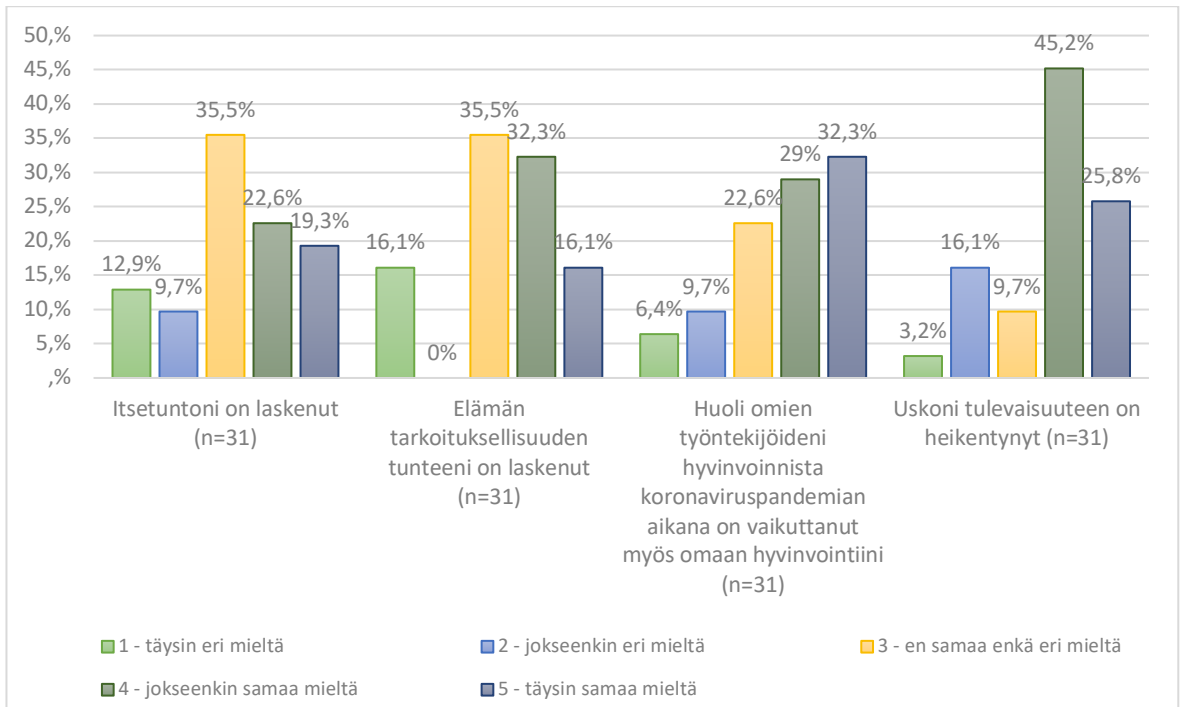
Kyselyn osio alkoi kysymyksellä 14 (kuvio 9), joka kartoitti fyysistä työhyvinvointia koronaviruspandemia aikana. Kuviota 9 tarkastelemalla voidaan huomata vastaajien fyysisen hyvinvoinnin osa-alueiden pysyneen suhteellisen samana koronaviruspandemian aikana. Ainoastaan väittämässä ”Nukun huonommin” jokseenkin samaa ja täysin samaa mieltä olevat vastaukset ovat keränneet eniten valintoja. Vastausten perusteella voidaan tulkita, että fyysisessä työhyvinvoinnissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia negatiiviseen suuntaan koronaviruspandemian aikana.



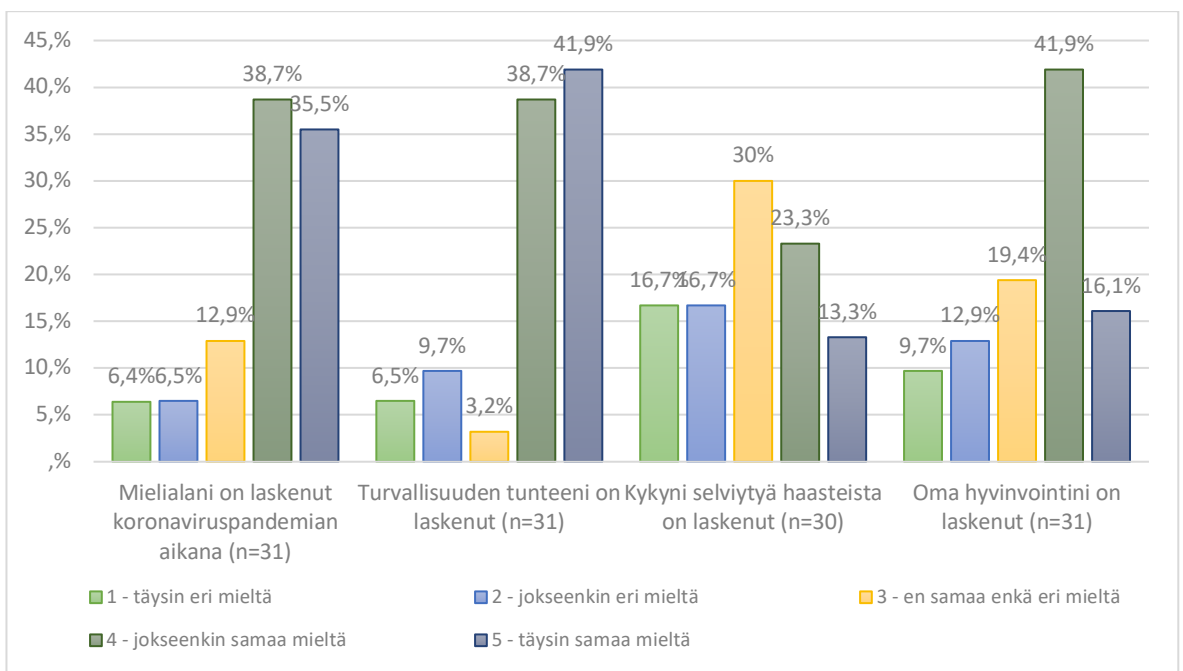
Kuvio 9. Fyysinen työhyvinvointi koronaviruspandemian aikana (n=31)

Kysymys 15 (n=31) käsittelee yrittäjien psyykkistä työhyvinvointia koronaviruspandemian aikana. Kysymyksen väittämät on jaettu kahteen eri kuvioon (kuviot 10 ja 11) vastausten tulkinnan helpottamiseksi. Kysymyksessä esitettiin väittämiä, joihin vastaaja pystyi valita sopivimman vaihtoehdon asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Kysymyksen vastaajamäärä oli kysymyksen kaikissa muissa väittämässä 31, mutta väittämään ”Kykyini selviytyä haasteista on laskenut” vastasi 30 henkilöä. Lähes jokaisessa eri psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueella koskevassa väittämässä suosituimmiksi vastauksiksi nousivat 4 (jokseenkin samaa mieltä) ja 5 (täysin samaa mieltä). Kuvioita 10 ja 11 tarkastelemalla voidaan todeta koronaviruspandemian vaikutuksen yrittäjien psyykkiseen työhyvinvointiin olleen jokseenkin negatiivinen.



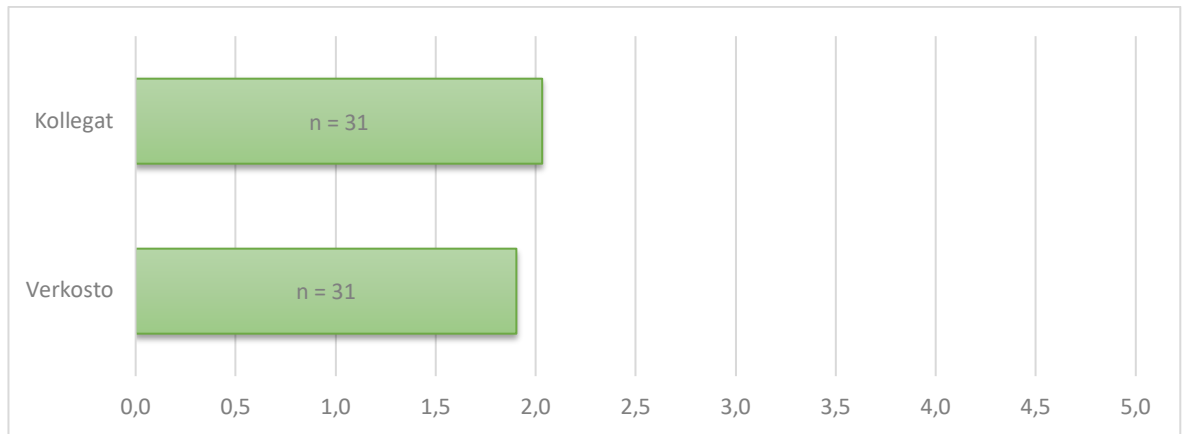


Kuvio 10. Psykkinen työhyvinvointi koronaviruspandemian aikana, osa 1 (n=31)



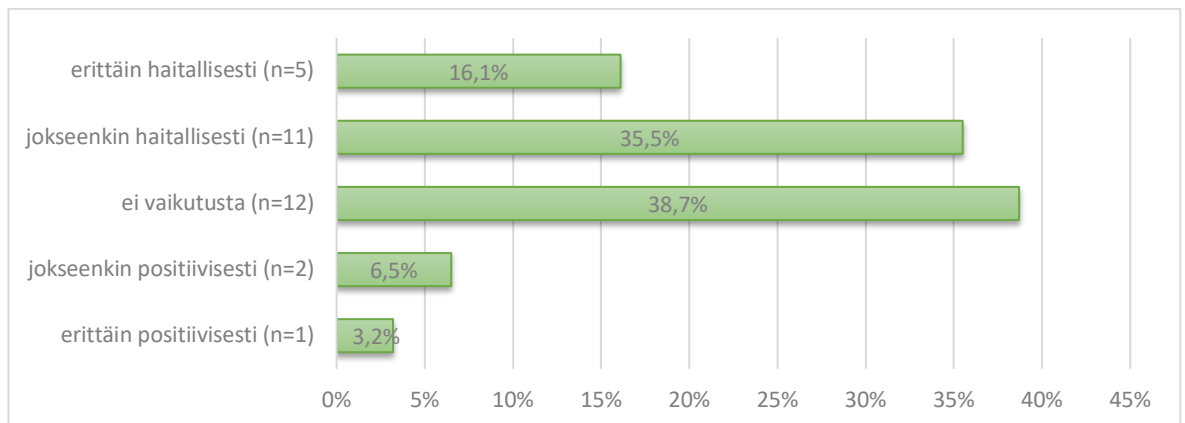
Kuvio 11. Psykkinen työhyvinvointi koronaviruspandemian aikana, osa 2 (n=31)

Kysymykset 16 ja 17 koskevat sosiaalista työhyvinvointia koronaviruspandemian aikana. Kysymyksellä 16 kartoitetaan kommunikoinnin määrää sekä kollegoiden että verkoston kanssa koronaviruspandemian aikana. Kysymys toteutettiin Likertin-asteikolla ja sen vastausvaihtoehdot olivat välillä 1 (vähentynyt merkittävästi) – 5 (lisääntynyt merkittävästi). Kuvio 11 voidaan tarkastella kommunikoinnin jokseenkin vähentyneen sekä kollegoiden että verkoston keskuudessa.



Kuvio 11. Kommunikoinnin määrä koronaviruspandemian aikana (n=31)

Kysymys 17 käsittelee kommunikoinnin muutosten vaikutusta työhyvinvointiin. Kysymyksen yleisimmät vastaukset olivat, että muutoksilla kommunikoinnissa koronaviruspandemian aikana ei ole ollut vaikutusta työhyvinvointiin (38,7 %, n=12) tai vaikutus on ollut jokoseenkin haitallinen (35,5 %, n=11).



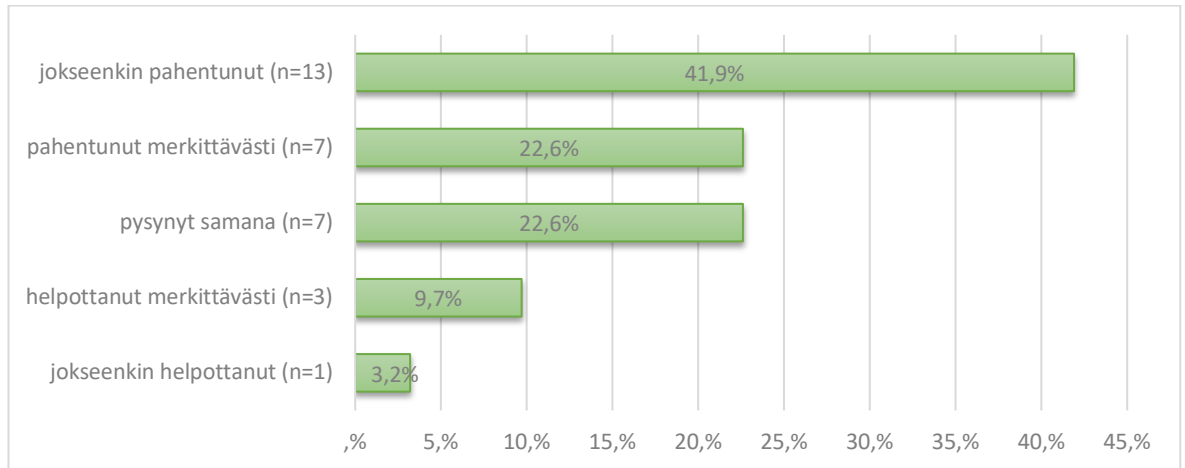
Kuvio 12. Kommunikoinnin muutosten vaikutus työhyvinvointiin (n=31)

Koronaviruspandemian vaikutus vastaajien kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin on ollut pääosin heikentävä. Psykykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi ovat koronaviruspandemian ja sen tuomien muutoksien seurauksena heikentyneet, mutta fyysinen työhyvinvointi on pysynyt pääosin aikaisemmalla tasollaan.

#### 6.4 Jaksaminen ja työn imu koronaviruspandemian aikana

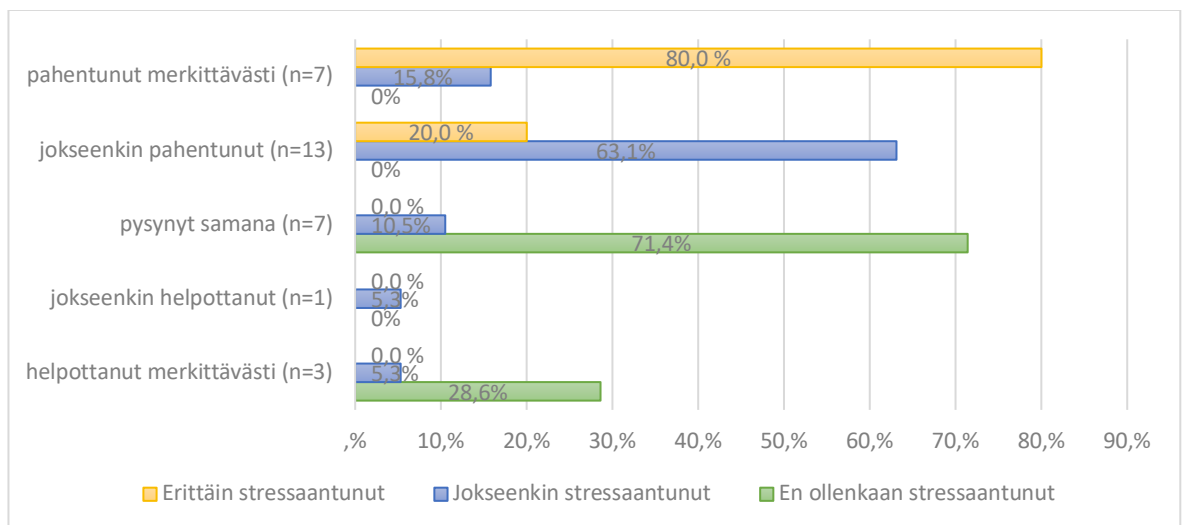
Tässä opinnäytetyössä käsitellään jaksamista työstressin ja työuupumuksen kautta. Kysymykset 18 ja 19 käsittelevät työstressiä. Kysymyksessä 18 (n=31) kysyttiin vastaajan stressin tasoa vastauksen hetkellä. Vastausvaihtoehdot olivat ”en ollenkaan stressaantu-

nut”, ”jokseenkin stressaantunut” ja ”erittäin stressaantunut”. Näistä vaihtoehdoista ”en ollenkaan stressaantunut” keräsi vastauksia 23 % (n=7), ”jokseenkin stressaantunut” 61 % (n=19) ja erittäin stressaantunut 16 % (n=5). Kysymyksessä 19 kysyttiin stressin tuntemuksen muutoksista koronaviruspandemian aikana. Kuviosta 13 voidaan tulkita, että enemmistö vastaajista koki stressin tuntemuksen jokseenkin pahentuneen koronaviruspandemian aikana.



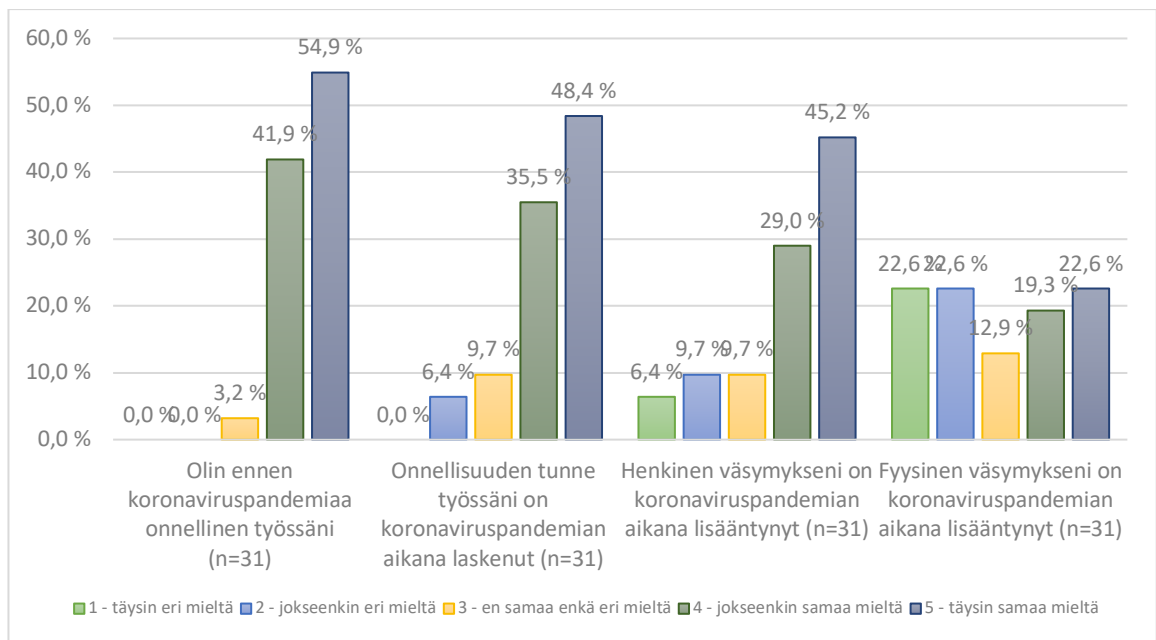
Kuvio 13. Stressin tuntemuksen muutos koronaviruspandemia aikana (n=31)

Kuviossa 14 käsitellään ristiintaulukoimalla kysymyksiä 18 ja 19. Kuviosta voidaan tulkita, että vastaajilla, jotka vastasivat olevansa erittäin stressaantuneita, koronaviruspandemia on joko jokseenkin pahentanut stressin tuntemusta tai pahentanut sitä merkittävästi. Kuviosta voidaan myös tulkita, että jokseenkin stressaantuneilla vastaajilla stressi on pääosin jokseenkin pahentunut koronaviruspandemian aikana. Henkilöillä, jotka eivät ole ollenkaan stressaantuneita stressin tuntemus on joko pysynyt samana koronaviruspandemian aikana tai helpottanut merkittävästi.

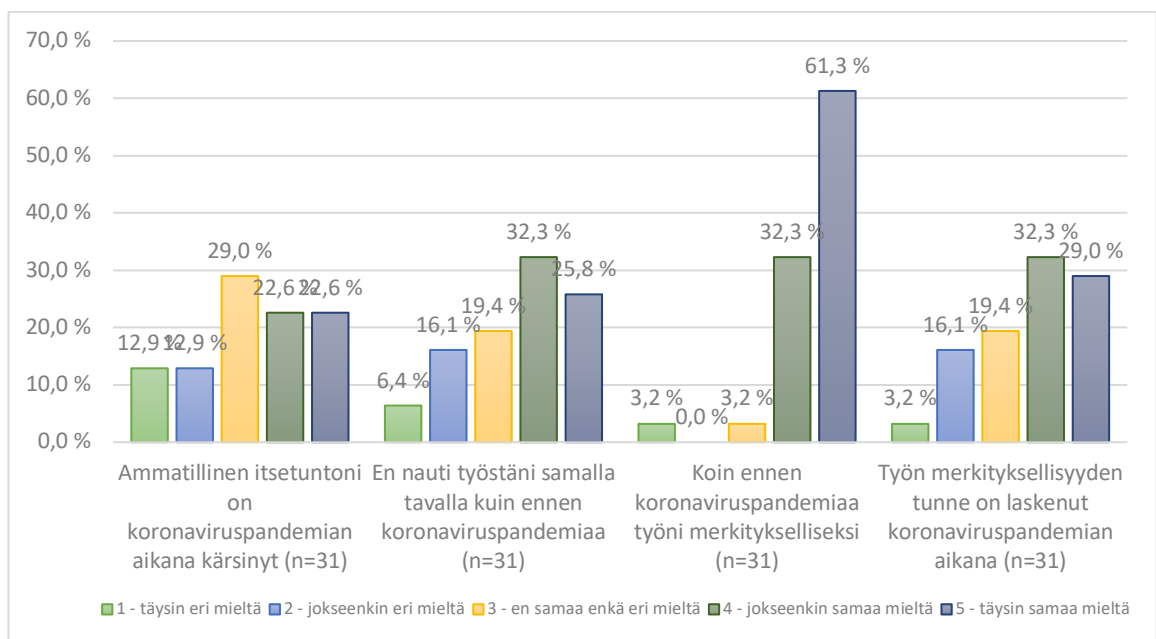


Kuvio 14. Stressin kokemus ja sen muutos koronaviruspandemian aikana (n=31)

Kysymyksessä 20 käsitellään työuupumuksen eri ilmiöitä väittämien kautta. Kysymys on toteutettu Likertin-asteikolla ja vastaajilla oli mahdollisuus valita sopivin vastaus väliltä 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Kysymyksen vastauksia voidaan tulkita kuvioista 14 ja 15. Kysymyksen väittämät on jaettu kahteen eri kuvioon tulkinnan helpottamiseksi. Kuvioita 14 ja 15 tulkitsemalla voidaan todeta, että koronaviruspandemia on lisännyt työuupumukseen liitettäviä tuntemuksia vastanneiden keskuudessa.

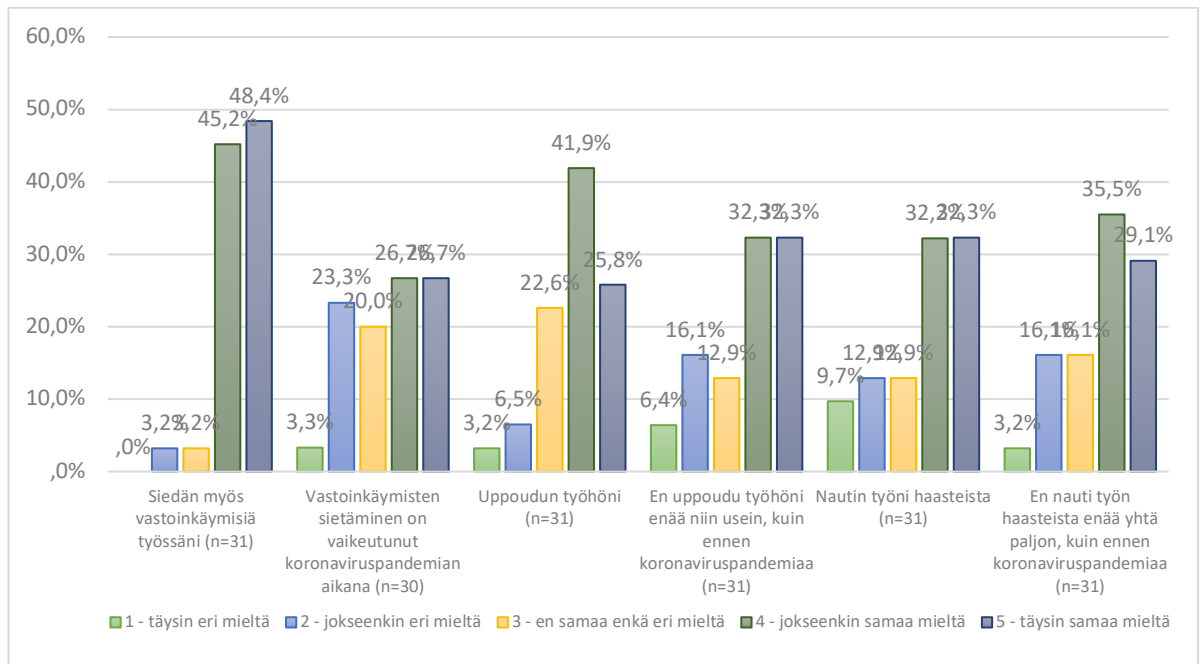


Kuvio 14. Työuupumus koronaviruspandemian aikana osa 1 (n=31)



Kuvio 15. Työuupumus koronaviruspandemian aikana osa 2 (n=31)

Kysymyksessä 21 (kuvio 16) kysyttiin työn imuun liitettävistä tuntemuksista. Kysymys toteutettiin Likertin-asteikolla, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. Kysymyksessä esitettiin väittämiä niin, että kartoitettiin tuntemusta yleisesti ja sen muutosta koronaviruspandemian aikana. Kysymyksen muissa väittämissä vastaajamäärä oli 31, mutta väittämään ”Vastoinkäymisten sietäminen on vaikeutunut koronaviruspandemian aikana” vastasi 30 henkilöä. Kuviosta 16 voidaan tulkita, että työn imun kokemukseen liitettävät tuntemukset esiintyvät vastaajien keskuudessa, mutta ne ovat vähentyneet koronaviruspandemian myötä.



Kuvio 16. Työn imun kokemus koronaviruspandemian aikana (n=31)

Kyselyn tulosten mukaan koronaviruspandemia on ollut yrittäjille stressin tunnetta lisäävää aikaa. Pandemian aika on jatkunut jo pitkään ja tämän myötä myös työuupumukseen viittaavia oireita on tullut esille vastaajissa. Stressin ja työuupumuksen lisääntyessä työn imun kokemus on vastaajien keskuudessa vähentynyt.

## 6.5 Yrittäjien ajatuksia työhyvinvoinnista koronaviruspandemia aikana

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin kysymys: ”Ajatuksia työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana” (n=9). Tähän alalukuun on koottu kysymykseen tulleita vastauksia. Kysymyksen vastauksia olivat muun muassa seuraavat:

*”Haasteellista pitää työtovereita mukana siitä mitä yrityksessä tapahtuu: jos on lomautettu ei haluaisi häiritä ja toisaalta lomautettu ehkä haluaakin kuulla mitä yritys nyt tekee ja suunnitte-*

*lee. Stressaa, että mikä siis olisi sopiva määrä kontaktointiin? Etätyön ergonomia on huonompi ja stressaa että ei pääse printtaamaan ja järjestelemään papereita niin tehokkaasti. Vuoden aikana on tullut kokeiltua ja kehitettyä monia asioita, ja monen idean tekniikan kehittäminen on ollut raskasta. Osa niistä tuo hiukan helpotusta kassatilanteeseen. Lomaa en ole pitänyt vuoteen ja teen töitä useampana kuin 5 päivänä viikossa edelleen. Ehkä aloitan tuntia myöhemmin kuin normaalisti, mutta jatkan pitkälle iltauutisiin saakka...”*

*”Koronaviruspandemia on lisännyt vapaa-aikaa merkittävästi, joten nyt on kerrankin aikaa keskittyä omaan hyvinvointiin. On aikaa liikkua ja tehdä kotona kaikkea sellaista, mihin tavallisessa koronattomassa arjessa ei aika riitä. Toki toivon, että paluu tavalliseen työarkeen tapahtuu mahdollisimman nopeasti, mutta sitä odotellessa on keskityttävä muihin asioihin: omaan henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Tällä hetkellä ei siis oikeastaan ole työhyvinvointia (tai pahoinvointia), kun ei ole juuri työtäkään. Lisääntyneen vapaa-ajan tarjoamalla hyvinvoinnilla pyrin siihen, että tulevaisuudessa työhyvinvointi olisi paremmalla tasolla kuin koskaan aiemmin. Siis akut ladattuna ja mieli ja kroppa kunnossa koronan jälkeiseen uuteen työelämään - sitten kun työtä taas on!”*

*”Huoli yrityksen jatkumisesta ja toimeentulosta on lisääntynyt tämän vuoden alun jälkeen, kun tilanne vaan pitkittyy eikä tiedä milloin voi odottaa muutosta parempaan.”*

*”Jatkuva reissaaminen ja hotelleissa asuminen ja epäsäännöllinen elämä jäi pois, mukava kokeilla kerran elämässä vähän säännöllisempääkin elämää. Ilman koronan tuloa ei välttämättä olisi tullut hiljennettyä.”*

*”Usko tulevaisuuteen horjunut. Taloudelliset haasteet sekä rajoitusten ennakoimattomuus ovat aiheuttaneet suurimman stressin.”*

Kysymyksen vastauksista tuli esille huoli yritystoiminnan jatkosta, toimeentulosta ja kollegoista. Toisaalta vastauksissa näkyi myös koronaviruspandemian tuomia positiivisia puolia, joita olivat esimerkiksi säännöllisempi elämä ja vapaa-ajan lisääntyminen. Työn seuraavassa luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia vielä syvemmin, tehdään niistä yhteenveto sekä johtopäätöksiä niihin liittyen. Tutkimuksen tuloksia myös peilataan työn viitekehukseen ja pohditaan niiden yhtenäisyyksiä.

## 7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tulosten yhteenvetoa, johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista, peilataan opinnäytetyön viitekehystä tutkimuksen tuloksiin sekä esitetään jatko-tutkimusehdotuksia tutkimukselle sekä kehitysideoita tutkimuksen toimeksiantajalle. Lisäksi luvussa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta ja arvioin omaa oppimista opinnäytetyöprosessin aikana.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin. Kohderyhmä rajattiin koskemaan Suomen matkailualan mikroyritysten, pienten ja keskisuurten yritysten yrittäjien työhyvinvointia. Tutkimuksen pääongelmana oli: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin?” Tutkimuksessa oli kolme alaongelmaa, jotka olivat: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työhyvinvoinnista?”, ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työn imusta?” ja ”Miten kriisitilanne on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien jaksamiseen?”

Tutkimuksen kyselytutkimukseen vastasi 31 henkilöä. Määrä on melko vähäinen eikä tulokset sen takia ole yleistettävissä tutkimuksen koko kohderyhmään eivätkä myöskään ole täysin luotettavia. Vastaajien määrä on kuitenkin riittävä siihen, että niiden perusteella voidaan tehdä suuntaa antavia johtopäätöksiä.

Tutkimuksen kysymykset 11 sekä 13–17 käsittelivät työhyvinvoinnin eri osa-alueita ja auttoivat löytämään vastausta sekä tutkimuksen pääongelmaan että tutkimuksen ensimmäiseen alaongelmaan. Tutkimuksen ensimmäinen alaongelma oli: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työhyvinvoinnista?” Työhyvinvointia on käsitelty opinnäytetyössä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kautta. Cooperin ja Robertsonin (2011, 3–5) mukaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin liitetään fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Nämä kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet myös vaikuttavat toisiinsa, minkä takia työhyvinvointia tarkastellessa on tärkeä ottaa huomioon kaikki sen osa-alueet. (Cooper & Robertson 2011, 3–5.)

Vastausten perusteella yrittäjien unitottumukset ovat koronaviruspandemian aikana osaltaan huonontuneet, mutta koronaviruspandemian vaikutus muihin fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin on kuitenkin ollut vähäinen (kuvio 9). Tietoperustassa fyysiseen työhyvinvointiin liitetään uni, liikunta, päihteiden käyttö sekä työolosuhteet ja -ergonomia (Virolainen 2012, 17; Cooper & Robertson 2011, 4). Tulosten perusteella Suomen matkailualan

yrittäjien fyysinen työhyvinvointi on pysynyt koronaviruspandemian aikana lähes ennallaan.

Tutkimuksen tuloksissa psyykkiseen työhyvinvointiin liittyen korostui erityisesti, että vastaajien usko tulevaisuuteen sekä turvallisuuden tunne ovat heikentyneet ja mieliala on laskenut. Ahosen ja Ojalan (2005, 29) mukaan varmuus työn jatkuvuudesta on tärkeä osa työhyvinvointia ja se on koronaviruspandemian tuomien rajoitusten myötä ollut monella epävarmaa. Tutkimuksen tulosten perusteella koronaviruspandemialla on ollut pääosin negatiivinen vaikutus lähes kaikkiin psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueisiin vastaajien keskuudessa. Psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueisiin luetaan tietoperustassa muun muassa mieliala, itsetunto, turvallisuuden tunne, elämän tarkoituksellisuuden tunne ja usko tulevaisuuteen. (Cooper & Robertson 2011, 4–7; Ahonen & Ojala 2005, 29.)

Yrittäjien huoli oman työyhteisön jaksamisesta ja toimeentulosta koronaviruspandemian aikaisten lomautusten sekä irtisanomisten myötä ja sen heikentävä vaikutus omaan työhyvinvointiin tuli esille kyselyn avointen kysymysten vastauksissa usein. Tähän viittaa myös Hakola (2020, 173–174) todetessaan, että yrittäjällä on omasta työhyvinvoinnista huolehtimisen lisäksi myös vastuu sellaisen työyhteisön muodostamisessa, jossa myös muilla on hyvä olla. Tämä vastuu ei poistu kriisitilanteessa ja se voi välillä käydä työhyvinvointia heikentäväksi.

Tutkimuksen tuloksien mukaan kommunikointi koronaviruspandemian aikana on jokseenkin vähentynyt sekä kollegoiden että verkoston keskuudessa. Allenin tutkimuksen mukaan kommunikointi vähenee merkittävästi, mikäli etäisyys kollegojen välillä kasvaa yli 15 metriin (Virolainen 2012, 24–25.). Koronaviruspandemian aikana moni on siirtynyt joko koko-aikaisesti tai osa-aikaisesti etätöihin ja näin ollen etäisyys kollegoiden välillä on kasvanut. Kyselyn vastausten perusteella kommunikoinnin vähentyminen on vaikuttanut vastaajien sosiaaliseen työhyvinvointiin, mutta on kuitenkin merkittävää myös todeta ison osan vastaajista kokeneen myös, että muutokset kommunikoinnissa eivät ole vaikuttaneet työhyvinvointiin ollenkaan. Kyselyn avointen kysymysten vastaukset toivat lisää kuvaa sosiaalisesta hyvinvoinnista ja vastauksissa tuli ilmi, että työyhteisön puute lisää yksinäisyyden tunnetta. Tämä on huomattavissa myös työn tietoperustassa. Simonen (2014) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä sekä esimiehet että työntekijät ovat helposti lähestyttävissä ja yhteisön jäsenet tukevat toisiaan (Simone 2014).

Tutkimuksen toinen alaongelma oli: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien kokemukseen työn imusta?” Työn imulla tarkoitetaan työhön liitty-



vää myönteistä tunnetilaa ja motivaatiota omaa työtä kohtaan. Siihen liitetään kolme ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Työterveyslaitos s.a.c.) Tutkimuksen kysymyksessä 21 käsiteltiin työn imuun liitettäviä ulottuvuuksia ja niiden kokemusta. Vastausten perusteella voidaan todeta, että työn imun kokemuksen tila yrittäjillä on hyvä, mutta se on laskenut koronaviruspandemian aikana. Työhön liittyvistä haasteista ei enää nautita yhtä paljon, kuin ennen koronaviruspandemiaa ja myös vastoinikäymisten sietäminen on monella vaikeutunut.

Tutkimuksen kolmantena alaongelmana oli: ”Miten kriisitilanne on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien jaksamiseen?” Jaksamista käsitellään tässä opinnäytetyössä stressin ja työuupumuksen kautta. Tulosten perusteella Suomen matkailualan yrittäjät ovat melko stressaantuneita ja koronaviruspandemia on enemmistöllä jokseenkin pahentanut stressin tuntemusta. Vastauksista tulee myös ilmi, että kaikilla vastaajilla, jotka kokevat olevansa erittäin stressaantuneita, stressin tuntemus on koronaviruspandemian aikana pahentunut. Nummelinin (2008, 75–78) mukaan stressi voi aiheuttaa henkilössä niin fyysisiä kuin psyykkisiä oireita ja jatkuvana se vaikuttaa jaksamiseen negatiivisesti.

Koronakriisi on jatkunut jo pitkään ja se on tutkimuksen tulosten mukaan ollut Suomen matkailualan yrittäjille stressaava. Vastausten perusteella voidaan todeta työuupumuksen oireiden lisääntyneen yrittäjien keskuudessa merkittävästi. Työtä ei koeta enää yhtä merkitykselliseksi ja henkinen väsymys on lisääntynyt monella huomattavasti. Koronaviruspandemian myötä myös yrittäjien onnellisuus omassa työssä on laskenut merkittävästi. Pitkäaikaisen stressin seurauksena henkilö voi kokea työuupumukseen liitettäviä oireita. Tietoperustan mukaan näitä oireita ovat pitkittynyt uupumustasoinen väsymys, kyynistunut asenne omaan työntekoon sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Duodecim Terveyskirjasto 29.6.2018.)

Tutkimuksen alaongelmat auttoivat selvittämään vastausta tutkimuksen pääongelmaan: ”Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin?” Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että vaikka koronaviruspandemia on tuonut mukanaan myös positiivisia elementtejä, kuten enemmän vapaa-aikaa, on sen vaikutus Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ollut pääosin negatiivinen. Koronaviruspandemian myötä tulleet muutokset arkeen ja työntekoon ovat lisänneet stressiä sekä työuupumukseen liitettäviä oireita ja heikentäneet psyykkistä työhyvinvointia. Sosiaalinen työhyvinvointi on kärsinyt kommunikoinnin kollegoiden ja verkostojen vähentymisen seurauksena.

Tilanne koronaviruspandemian aikana on ollut erittäin hankala ja tulevaisuutta on ollut vaikea ennustaa, sillä tartuntatilanne maassa ja maailmalla vaihtelee lähes päivittäin ja rajoituksia asetetaan usein hyvin lyhyellä varoitusajalla. Tutkimus tarjoaa tietoa koronaviruspandemian vaikutuksista Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ja voi osaltaan toimia apuna varautuessa tulevaisuuden kriiseihin Suomessa ja maailmalla. Jatkotutkimuksena olisi hyödyllistä tutkia, miten koronaviruspandemian aiheuttamasta stressistä palaututaan ja miten työhyvinvointi Suomen matkailualan yrittäjillä lähtee paranemaan pandemian päätyttyä.

Kehitysideana SMAL:lle yrittäjien työhyvinvoinnin parantamiseksi koronaviruspandemian aikana ja sen jälkeen olisi erilaisten luentojen tai koulutusten järjestäminen työhyvinvoinnin parantamiseksi ja ylläpitämiseksi. Uskon, että moni yrittäjä hyötyisi työssään koulutusten tuomista työkaluista ja näin työhyvinvoinnin tasoa saataisiin parannettua niin pandemian aikana kuin sen jälkeen.

## **7.1 Tutkimuksen luotettavuus**

Opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen. Tilanne koronaviruspandemian suhteen on edelleen jatkuvasti kehittyvä. Työhyvinvoinnista on saatavilla paljon tietoa sekä painettuna että sähköisistä lähteistä. Aiheesta tietoa etsiessä pyrittiin käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä, jotta tieto on ajankohtaista. Työn tietoperustassa koronaviruspandemiasta kirjoittaessa on käytetty paljon sähköisiä lähteitä, sillä aiheesta löytyvä painettu tieto on vähäistä tilanteen ollessa niin uusi ja edelleen muuttuva. Sähköisiä lähteitä käyttäessä on otettu huomioon lähdekritiikki ja lähteinä käytettiin virallisia terveydenhuollon viranomaisten ja ammattilaisten ylläpitämiä nettisivuja kuten Maailman terveysjärjestön (WHO) ja Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) sivustoja.

Tutkimuksen toteutuksen jälkeen arvioidaan sen pätevyyttä (validiteettia) ja luotettavuutta (reliabiliteettia). Pätevässä tutkimuksessa kysymykset on muodostettu niin, että ne ovat helposti ymmärrettävissä. Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sen tarkkuutta ja tulosten toistettavuutta. Luotettavassa tutkimuksessa tutkimus on toistettavissa niin, että sen tulokset ovat samat tutkimuskerrasta riippumatta. Tutkimus on luotettava, kun sen otos on riittävän suuri ja edustaa perusjoukkoa. (Vilka 2021, luku 7.)

Kyselyyn kertyi vastaajia 31. Opinnäytetyön kysely jaettiin SMAL:n jäsenistölle sähköpostitse sekä heidän sosiaalisen median kanavissa. SMAL:n arvion mukaan heidän jäsenistöstään yrittäjävetoisten kohderyhmään kuuluvien yritysten määrä on noin 120 ja tähän lukuun suhteutettuna vastaajamäärä olisi noin 25 % kohderyhmästä. Kyselyn kohderyhmää

ei ollut kuitenkaan rajattu ainoastaan SMAL:n jäsenistöön, sillä tavoitteena oli saada tutkimuksella tuloksia, jotka ovat yleistettävissä kaikkiin Suomen matkailualan mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten yrittäjiin ja näitä yrittäjiä löytyy myös SMAL:n jäsenistön ulkopuolelta. Vastaajien vähäinen määrä heikentää opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuutta. Tästä otoksesta tulosten arviointi on jo mahdollista, mutta luotettavampaa tutkimusta varten vastaajien määrän tulisi olla suurempi. Tutkimus ei vähäisen vastaajien määrän takia ole yleistettävissä.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Suomen matkailualan mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten yrittäjät. Kyselyn vastaajista enemmistö oli mikroyritysten yrittäjiä. Pienten ja keskisuurten yritysten yrittäjien vähäisten vastaajamäärän takia tutkimuksen tuloksia tulkitessa voidaan niiden tulkita koskevan pääosin mikroyritysten yrittäjiä.

Tutkimuksen kysymykset oli muodostettu helposti ymmärrettäväksi. Kysymyksiä muodostaessa otettiin huomioon eri käsitteiden ymmärrettävyys. Kysymyksien ymmärrettävyyden varmistamiseksi kyselyä testattiin myös henkilöillä, joilla ei ollut paljon tietoa aiheeseen liittyen. Kyselyn testaajien keskuudessa ei ilmennyt epäselvyyksiä kysymyksen suhteen ja kysely todettiin helposti ymmärrettäväksi.

Kyselyn kysymykset eivät olleet pakollisia tämän takia kaikki kysymykset eivät ole keränneet vastauksia kaikilta kyselyyn osallistuneilta. Erityisesti kysymyksen 3–7 vaihtelevat vastaajamäärät vaikuttavat tutkimuksen validiteettiin. Kysymykset toimivat liukukytkin asteikolla, joissa osoitin liu'utettiin sopivaan kohtaan asteikolla 0 %–100 %. Kysymysten toiminnassa ei otettu huomioon, että jos vastaajan vastaus on nolla prosenttia, osoittimeen ei kosketa ja näin ollen kysymys jää kokonaan vastaamatta. Tästä johtuen kysymysten otanta ei vastaa koko vastaajien määrää eikä niiden tuloksia voida pitää pätevänä tai luotettava kyselyn tuloksia tulkitessa. Kyselyssä käsitellään erittäin henkilökohtaista aihetta ja tämän takia kysymykset haluttiin jättää vapaaehtoisiksi, jotta vastaajilla oli mahdollisuus jättää vastaamatta kysymykseen, mikäli se tuntuu liian henkilökohtaiselta. Vastausmäärien eroavaisuudet heikentävät kuitenkin tutkimuksen validiteettia.

## **7.2 Oman oppimisen arviointi**

Aloitin opinnäytetyö prosessin tammikuussa 2021. Opinnäytetyön aiheen löytäminen oli minulle todella vaikeaa ja siihen meni paljon aikaa. Pyörittelin eri mahdollisuuksia aiheen suhteen mielessäni koko syksyn. Sain työn aihe-ehdotuksen lopulta koulun opinnäytetöihin liittyvältä keskustelupalstalta ja kiinnostuin siitä välittömästi. Työhyvinvointi on ollut

vahvasti esillä omista pohdinnoistani ja aihe siihen liittyen oli juuri sopiva. Koronaviruspandemia on ollut koko alaan merkittävästi vaikuttava tekijä ja se on vaikuttanut myös omaan hyvinvointiini. Olen pohtiessani urani tulevaisuutta harkinnut myös yrittäjyyden mahdollisuutta ja tämän takia koronaviruspandemian vaikutuksia juuri yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen oli mielenkiintoista lähteä tutkimaan.

Opinnäytetyöprojekti on sujunut pääosin suunnitellun aikataulun mukaan. Työn teko on ollut kuitenkin vaihtelevaa ja kirjoittamista haittasi erityisesti oma muutto huhtikuun alussa. Opinnäytetyön teon ohella olen tehnyt myös töitä, ja kirjoittaminen on täytynyt aikatauluttaa työvuorojen ulkopuolelle. Työtahti on vaihdellut viikoittain ja itselle suurin haaste on ollut hyväksyä, että joka tekstin tuotto ei ole joka päivä samanlaista. Projekti on opettanut minulle paljon aikataulutuksesta ja olen myös oppinut olemaan itselleni armollisempi.

Työn viitekehystä kirjoittaessa opin paljon työhyvinvoinnista, stressistä ja koronaviruspandemiasta. Työhyvinvointi oli minulle aiheena jo osittain tuttu opintojen kautta, mutta opinnäytetyön viitekehysten muodostaminen mahdollisti aiheeseen kunnollisen perehtymisen. Työn teko on tarjonnut minulle työkaluja myös oman työhyvinvoinnin parantamiseksi ja olen myös oppinut tunnistamaan stressin oireita itsessäni paremmin ja sen myötä myös hallitsemaan niitä. Koronaviruspandemia edetessä ennen opinnäytetyöprojektin aloitusta luin aiheesta hyvin valikoivasti, sillä huomasin liian tiedon luovan turhaa ahdistusta tilanteesta. Opinnäytetyötä kirjoittaessa tämä ahdistus pysyi kuitenkin minimissään, sillä aiheesta lukiessa luotettavista lähteistä oma ymmärrys tilanteeseen kasvoi ja tilannetta pystyi jäsentämään paremmin. Tilanteen ollessa edelleen ajankohtainen ja muuttuva työtä kirjoittaessa uutta tietoa on ollut koko ajan saatavilla. Tämän takia koronaviruspandemiasta kirjoittaessa vaikeinta oli viitekehukseen lisättävän tiedon rajaus.

Opinnäytetyön toimeksiantaja tuli mukaan projektiin, kun olin aloittanut työn kirjoittamisen ja olin innostunut tästä mahdollisuudesta. Toimeksiantajan mielenkiinto aihetta kohtaan on tuonut myös itselle motivaatiota työn tekoa kohtaan. Toimeksiantaja on ollut käytettävissä koko projektin ajan, ja olen saanut heiltä apua ja palautetta aina pyydettyä.

Olen opinnäytetyöprojektin aikana oppinut paljon tiedon hankinnasta, aikataulutuksesta sekä kvantitatiivisesta tutkimusmenetelmästä ja tutkimustulosten analysoinnista. Olen kehittynyt kirjoittajana ja asiatekstin kirjoittaminen tuntuu nyt luontevammalta. Olen myös kehittynyt Microsoft-ohjelmien käytössä. Koen, että olen kehittynyt projektin hallinnassa huomattavasti ja tämä on valmistanut minua myös työelämään. Työn teko on ollut vaativaa ja olen kehittänyt pitkäjänteisyyttäni sekä stressinsietokykyäni. On kuitenkin erittäin palkitsevaa nähdä pitkän projektin tulos ja olen erittäin ylpeä itsestäni.

## Lähteet

- Ahonen, G. & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. WS Bookwell Oy. Juva.
- Bakker, A., González-Roma V., Salanova, M. & Schaufeli W. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Cofirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies. 3. 1. s. 71–92.
- Butler, D & Hasson, G. 2020. Mental Health and Wellbeing in the Workplace. Wiley-Caps-tone. Chichester.
- Cooper C. & Robertson I. 2011. Well-being – Productivity and Happiness at Work. Palgrave Macmillan. Lontoo.
- Duodecim Terveyskirjasto 29.6.2018. Työuupumus (burnout). Luettavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681). Luettu: 9.2.2021.
- Eisto, S. 22.10.2020. Miten omasta hyvinvoinnista huolehditaan epävarmoina aikoina? Y-Studio. Luettavissa: <https://y-studio.fi/yrityksen-kasvu/jaksaminen/miten-omasta-hyvinvoinnista-huolehditaan-epavarmoina-aikoina-palautuminen-on-avainsana/>. Luettu: 17.3.2021.
- Euroopan Komission suositus mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurien yritysten määritelmästä. 2003/361. Annettu: 6.5.2003.
- Haaga-Helia 28.1.2021. SUN 3AMK: Yrittäjien puheenvuoroja - T:mi Sirpukka Kielipalvelut. Youtube-video. Luettavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=VJ2UR7FwrGQ>. Luettu: 17.3.2021.
- Haaga-Helia 4.2.2021. SUN 3AMK: Yrittäjien puheenvuoroja - Matkatoimisto Matkahaukka. Youtube-video. Luettavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=w09HzrM-LeHw&t=154s>. Luettu. 17.3.2021.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hakola, E. 5.2.2019. Yrittäjän terveys ja työhyvinvointi on yrityksen menestyksen edellytys. Suomen Yrittäjät. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/603392-yrittajan-terveys-ja-tyohyvinvointi-yrityksen-menestyksen-edellytys#115ab0eb>. Luettu: 7.2.2021.

Hakola, J. 2020. Väkevä työelämä. Tammi. Helsinki.

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

Kantar TNS Oy & Suomen Yrittäjät 8.4.2020. Yrittäjägallup huhtikuu 2020 – Työmäärä lommat ja jaksaminen. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagal-lup\\_22\\_4\\_2020\\_tyomaara\\_lomat\\_ja\\_jaksaminen.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagal-lup_22_4_2020_tyomaara_lomat_ja_jaksaminen.pdf). Luettu: 7.2.2021.

Keyes, C. & Simoes, E. 2012. To Flourish or Not: Positive Mental Health and All-Cause Mortality. PMC – U.S. National Library of Medicine. Luettavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3477942/>. Luettu: 17.3.2021.

Koivikko, K. 4.7.2019. Yrittäjien jaksaminen kovalla koetuksella – Tunnistatko itse ongelman? Y-Studio. Luettavissa: <https://y-studio.fi/yrityksen-kasvu/jaksaminen/yrittajien-jaksaminen-kovalla-koetuksella/>. Luettu: 17.3.2021.

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

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b872](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b872). Luettu: 7.2.2021.

Marski, L 2021. Matkailun suuntana kestävä ja turvallinen tulevaisuus. Työ- ja eläkeläisministeriö. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162841/TEM\\_2021\\_01\\_t.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162841/TEM_2021_01_t.pdf). Luettu: 27.3.2021.

MIELI Suomen Mielenterveys ry s.a. Stressi kuuluu elämään. Luettavissa: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/stressi-kuuluu-elamaan>. Luettu: 7.2.2021.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WS Bookwell Oy. Juva.

Ojasalo, K. Moilanen T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Rajavartiolaitos s.a. Ohjeet rajanylitykseen koronapandemian aikana. Luettavissa: <https://raja.fi/rajaliikenne-ohjeet-korona>. Luettu: 1.3.2021.

Ryff, C. 1995. Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 4, s. 99–104.

Simone, S. 2014. Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5, 12, s. 118–122.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 25.2.2021. Koronavirusepidemian vaiheet ja torjuntatoimien tasot 1–3. Luettavissa: <https://stm.fi/koronavirusepidemian-tasot>. Luettu: 28.2.2021.

Suomen matkailualan liitto ry 2021. Koronan vaikutus henkilöstöön. Koronan vaikutus matkatoimistoalan yritysten henkilöstöön ja myyntiin 1.4.2020-31.3.2021 kooste.

Suomen matkailualan liitto ry s.a.a. Suomen Matkailualan liitto ry (SMAL). Luettavissa: <https://www.smal.fi/fi/SMAL>. Luettu: 11.3.2021.

Suomen matkailualan liitto ry s.a.b. Liiton jäsenistö. Luettavissa: <https://www.smal.fi/fi/Ja-senisto>. Luettu: 26.3.2021.

Suomen Yrittäjät s.a.a. Yritysmuodot ja vastuut. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/yritysmuodot-ja-vastuut-316303>. Luettu: 15.3.2021.

Suomen Yrittäjät s.a.b. Yrittäjyys Suomessa. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363>. Luettu: 27.3.2021.

Suomen Yrittäjät s.a.c. Yrittäjän työhyvinvointi – me tarjoamme apua. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-tyohyvinvointi>. Luettu: 7.2.2021.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 7.3.2021. Varmistetut koronatapaukset Suomessa (COVID-19). Luettavissa: <https://experience.arcgis.com/experience/d40b2aaf08be4b9c8ec38de30b714f26>. Luettu: 7.3.2021.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos s.a.a. Koronavirus COVID-19. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-ao/koronavirus-covid-19>. Luettu: 7.2.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos s.a.b. Koronaviruksen tarttuminen ja itämisaika. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/koronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika>. Luettu: 28.2.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos s.a.c. Liikennevalomalli matkustamisen koronariskin arvioimiseen. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/matkustaminen-ja-koronaviruspandemia/liikennevalomalli-matkustamisen-koronariskin-arviointiin>. Luettu: 1.3.2021.

Tilastokeskus s.a. Yrittäjä. Luettavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html>. Luettu: 15.3.2021.

Työ- ja eläkeministeriö s.a. Toimintaohjeita yrityksille koronavirustilanteessa. Luettavissa: <https://tem.fi/koronavirus/toimintaohjeita-yrityksille>. Luettu: 1.3.2021.

Työterveyslaitos 11.8.2017. Yrittäjän työkyky. Luettavissa: <https://issuu.com/tyoterveyslaitos/docs/yrittajan-tyokyky-menestyvan-yrityk>. Luettu: 17.3.2021.

Työterveyslaitos s.a.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 20.2.2021.

Työterveyslaitos s.a.b. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu: 6.2.2021.

Työterveyslaitos s.a.c. Työkykytalo. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu: 18.3.2021.

Työterveyslaitos s.a.d. Stressi ja työuupumus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu: 7.2.2021.

UNWTO 1.4.2020. Supporting Jobs and Economies through Travel and Tourism – A Call for Action to Mitigate the Socio-Economic Impact of COVID-19 and Accelerate Recovery. UNWTO. Madrid. Luettavissa: <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284421633>. Luettu: 12.3.2021.



UNWTO 28.4. 2020. 100 % of global destinations now have COVID-19 travel restrictions, UNWTO reports. Luettavissa: <https://www.unwto.org/news/covid-19-travel-restrictions>. Luettu: 12.3.2021.

UNWTO s.a. International Tourism and COVID-19. Luettavissa: <https://www.unwto.org/international-tourism-and-covid-19>. Luettu: 24.4.2021.

Valtiokonttori s.a. Yritysten kustannustuki. Luettavissa: [https://www.valtiokonttori.fi/palvelut/korvaus-ja-vahinkopalvelut/yritysten-kustannustuki/#yleista-tietoa-tuesta\\_kustannustuen-myontamisen-esteet](https://www.valtiokonttori.fi/palvelut/korvaus-ja-vahinkopalvelut/yritysten-kustannustuki/#yleista-tietoa-tuesta_kustannustuen-myontamisen-esteet). Luettu: 20.4.2021.

Valtioneuvosto 25.2.2021. Hallitus linjasi siirtymisestä välittömästi koronaepidemian torjunnan tasolle kaksi, hallitus valmis ottamaan poikkeusolot käyttöön. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-linjasi-siirtymisesta-valittomasti-koronaepidemian-torjunnan-tasolle-kaksi-hallitus-valmis-ottamaan-poikkeusolot-kayttoon>. Luettu: 28.2.2021.

Valtioneuvosto 1.3.2021. Suomessa vallitsevat poikkeusolot. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/suomessa-vallitsevat-poikkeusolot-1>. Luettu: 20.4.2021.

Valtioneuvosto 24.3.2021. Hallitus keskusteli liikkumisrajoituksista ja linjasi ravitsemisliikkeiden väliaikaisen sulkemisen jatkosta. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallituksen-neuvottelu-22.3>. Luettu: 20.4.2021.

Valtioneuvosto 31.3.2021. Hallitus peruutti esityksensä liikkumisvapauden ja lähikontaktien väliaikaisesta rajoittamisesta. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-peruutti-esityksensa-liikkumisvapauden-ja-lahikontaktien-valiaikaisesta-rajoittamisesta>. Luettu: 20.4.2021.

Valtioneuvosto 9.4.2021. Suuntaviivat covid-19-epidemiaan liittyvien rajoitustoimien ja -suositusten hallitulle purkamiselle. Valtioneuvoston julkaisu. 2021. 16. s. 6–37.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., uudistettu painos. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>. Luettu: 13.3.2021.

Virolainen, H. 2011. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki.

World Health Organization 29.1.2020. Updated WHO recommendations for international traffic in relation to COVID-19 outbreak. Luettavissa: <https://www.who.int/news-room/articles-detail/updated-who-recommendations-for-international-traffic-in-relation-to-covid-19-outbreak>. Luettu. 12.3.2021.

World Health Organization 11.3.2020. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. Luettavissa: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Luettu: 12.3.2021.

World Health Organization 11.2.2020. Key considerations for repatriation and quarantine of travellers in relation to the outbreak of novel coronavirus 2019-nCoV. Luettavissa: <https://www.who.int/news-room/articles-detail/key-considerations-for-repatriation-and-quarantine-of-travellers-in-relation-to-the-outbreak-of-novel-coronavirus-2019-ncov/>. Luettu: 12.3.2021.

World Health Organization 28.2.2021. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. Luettavissa: <https://covid19.who.int>. Luettu: 28.2.2021.

World Health Organization s.a. Coronavirus. Luettavissa: [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_3](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_3). Luettu. 28.2.2021.

## Liitteet

### Liite 1. Kysely

## Koronaviruspandemian vaikutus Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin

Tämä kysely on tarkoitettu Suomen matkailualan mikroyritysten sekä pienien ja keski suurten yritysten yrittäjille. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten koronaviruspandemia ja sen mukana tulleet muutokset alan toimintaan ovat vaikuttaneet Suomen matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Tutkimus on osa Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Matkailun liikkeenjohdon opiskelijan opinnäytetyötä. Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona Suomen matkailualan liitto ry:lle (SMAL). Suomen matkailualan liitto ry (SMAL) on Suomessa toimivien matkatoimistoliikettä tai muuta matkailualan toimintaa harjoittavien yritysten yhteenliittymä, jonka tarkoituksena on edistää matkatoimisto- ja matkailualan kehitystä Suomessa, ajaa jäsentensä yhteisiä etuja, valvoa niiden oikeuksia ja toimia hyvien liiketapojen ylläpitämiseksi.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia ja sen vastaukset käsitellään anonyymisti. Lisätietoja tutkimuksesta: [ira.vainio@myy.haaga-helia.fi](mailto:ira.vainio@myy.haaga-helia.fi).

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne!

### 1. Yritykseni on

- mikroyritys
- pieni yritys
- keski suuri yritys

Mikroyrityksiin kuuluvat yritykset, joiden henkilöstömäärä on alle 10 ja liikevaihto tai taseen loppusumma on alle 2 miljoonaa euroa. Pieniin yrityksiin luetaan yritykset, joiden palveluksessa on alle 50 työntekijää ja liikevaihto tai taseen loppusumma on maksimissaan 10 miljoonaa euroa. Keski suuriin yrityksiin kuuluvat yritykset, joiden henkilöstömäärä on vähemmän kun 250, liikevaihto enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa. (suositus mikroyritysten sekä pienten ja keski suurien yritysten määritelmästä 2003/361/EY.)

### 2. Yritykseni palvelee pääosin

- Liikematkustajia
- Vapaa-ajan matkailijoita
- Asiakasryhmät jakautuvat tasaisesti sekä liikematkustajiin että vapaa-ajan matkailijoihin

**3. Kuinka suuri osa asiakkaistanne on prosentuaalisesti kotimaisia?**



**4. Kuinka suuri osa asiakkaistanne on prosentuaalisesti ulkomaalaisia?**



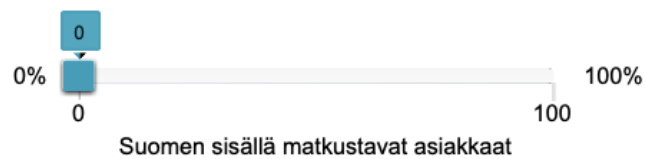
**5. Kuinka suuri osa asiakkaistanne prosentuaalisesti matkustaa Suomesta ulkomaille?**



**6. Kuinka suuri osa asiakkaistanne prosentuaalisesti matkustaa ulkomailta Suomeen?**



**7. Kuinka suuri osa asiakkaistanne prosentuaalisesti matkustaa Suomen sisällä?**



**8. Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut yrityksenne toimintaan?  
(Voitte valita yhden tai useamman vaihtoehdon.)**

- Asiakasmäärät ovat vähentyneet
- Asiakasmäärät ovat lisääntyneet
- Ei muutosta asiakasmäärissä
- Liikevaihto on laskenut
- Liikevaihto on kasvanut
- Ei muutosta liikevaihdossa
- Henkilöstöä on irtisanottu
- Henkilöstöä on lomautettu
- Lisää työntekijöitä on palkattu
- Ei muutoksia henkilöstössä
- Uusia matkoja/palveluita on lisätty valikoimaan
- Matkoja/palveluita on vähennetty valikoimasta
- Ei muutosta matka-/palveluvalikoimassa
- Muu, miten?

**9. Oletteko joutuneet koronaviruspandemian aikana lomauttamaan tai irtisanomaan henkilöstöänne?**

- Kyllä, lomauttamaan
- Kyllä, irtisanomaan
- Kyllä, sekä lomauttamaan että irtisanomaan
- En ole joutunut lomauttamaan tai irtisanomaan henkilöstöä

**10. Koetteko henkilöstön lomauttamisen/irtisanomisen vaikuttaneen työhyvinvointiinne?**

- Kyllä
- En

**11. Kuvaile lyhyesti miten henkilöstön lomauttaminen tai irtisanominen on vaikuttanut työhyvinvointiinne.**


**12. Onko yrityksenne saanut koronaviruspandemian aikana kustannustukea tai kehittämisrahoitusta? (Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon)**

- Kyllä, kustannustukea
- Kyllä, kehittämisrahoitusta
- Ei

**13. Koetko kustannustuen tai kehittämisrahoituksen vaikuttaneen työhyvinvointiisi koronaviruspandemian aikana? Valitse sopivin vaihtoehto asteikolta 1 (erittäin haitallisesti) – 5 (erittäin positiivisesti).**

	1 - erittäin haitallisesti	2 - jokseenkin haitallisesti	3 - ei vaikutusta	4 - jokseenkin positiivisesti	5 - erittäin positiivisesti
Kustannustuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämisrahoitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. Fyysinen hyvinvointi koronaviruspandemian aikana, arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä).**

	1 - täysin eri mieltä	2 - jokseenkin eri mieltä	3 - en samaa enkä eri mieltä	4 - jokseenkin samaa mieltä	5 - täysin samaa mieltä
Nukun huonommin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikun vähemmän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päihteiden käyttö on lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelyolosuhteet ovat huonontuneet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työergonomia on huonontunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15. Psyykkinen hyvinvointi koronaviruspandemian aikana, arvioi seuraavat osa-alueet asteikolla 1 (laskenut merkittävästi) – 5 (parantunut merkittävästi).**

	1 - täysin eri mieltä	2 - jokseenkin eri mieltä	3 - en samaa enkä eri mieltä	4 - jokseenkin samaa mieltä	5 -täysin samaa mieltä
Mielialani on laskenut koronaviruspandemian aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuuden tunteeni on laskenut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykyni selviytyä haasteista on laskenut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma hyvinvointini on laskenut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsetuntoni on laskenut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elämän tarkoituksellisuuden tunteeni on laskenut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli omien työntekijöideni hyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana on vaikuttanut myös omaan hyvinvointiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskoni tulevaisuuteen on heikentynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**16. Kommunikointi kollegoideni sekä verkostoni kanssa on koronaviruspandemian aikana, valitse sopivin vaihtoehto asteikolta 1 (vähentynyt merkittävästi) – 5 (lisääntynyt merkittävästi).**

	1 - vähentynyt merkittävästi	2 - jokseenkin vähentynyt	3 - ei muutosta	4 - jokseenkin lisääntynyt	5 - lisääntynyt merkittävästi
Kollegat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkosto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**17. Muutokset kommunikoinnissa ovat vaikuttaneet työhyvinvointiini**

- erittäin haitallisesti
- jokseenkin haitallisesti
- ei vaikutusta
- jokseenkin positiivisesti
- erittäin positiivisesti

### 18. Tällä hetkellä koen olevani

- en ollenkaan stressaantunut
- jokseenkin stressaantunut
- erittäin stressaantunut

### 19. Koen, että stressin tuntemukseni on koronaviruspandemian aikana

- helpottanut merkittävästi
- jokseenkin helpottanut
- pysynyt samana
- jokseenkin pahentunut
- pahentunut merkittävästi

### 20. Arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä)

	1 - täysin eri mieltä	2 - jokseenkin eri mieltä	3 - en samaa enkä eri mieltä	4 -jokseenkin samaa mieltä	5 -täysin samaa mieltä
Olin ennen koronaviruspandemiaa onnellinen työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnellisuuden tunne työssäni on koronaviruspandemian aikana laskenut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkinen väsymykseni on koronaviruspandemian aikana lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen väsymykseni on koronaviruspandemian aikana lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatillinen itsetuntoni on koronaviruspandemian aikana kärsinyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En nauti työstäni samalla tavalla kuin ennen koronaviruspandemiaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin ennen koronaviruspandemiaa työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn merkityksellisyyden tunne on laskenut koronaviruspandemian aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**21. Arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä)**

	1 - täysin eri mieltä	2 - jokseenkin eri mieltä	3 - en samaa enkä eri mieltä	4 - jokseenkin samaa mieltä	5 - täysin samaa mieltä
Siedän myös vastoinkäymisiä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastoinkäymisten sietäminen on vaikeutunut koronaviruspandemian aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppoudun työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En uppoudu työhöni enää niin usein, kuin ennen koronaviruspandemiaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nautin työni haasteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En nauti työn haasteista enää yhtä paljon, kuin ennen koronaviruspandemiaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**22. Ajatuksia työhyvinvoinnista koronaviruspandemian aikana**
