

Koronakriisin vaikutukset ravintola-alan työntekijän työhyvinvointiin

LAB-ammattikorkeakoulu

Restonomi (AMK)

2022

Jasmin Tiihonen, Jenny Marttunen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Tiihonen, Jasmin Marttunen, Jenny	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 40 + 1	Valmistumisaika 2022
Työn nimi Koronakriisin vaikutukset ravintola-alan työntekijän työhyvinvointiin		
Tutkinto Restonomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena ja pääongelmana oli selvittää koronapandemian vaikutuksia ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimus rajattiin koskemaan Päijät-Hämeen alueella työskenteleviin henkilöihin.</p> <p>Teoriapohjassa käsiteltiin koronapandemiaa ja työhyvinvointia yleisellä tasolla sekä asioita, jotka liittyvät työhyvinvoinnin ylläpitoon. Teoriapohjaa koostaessa hyödynnettiin useita erilaisia kirjallisia lähteitä.</p> <p>Tutkimustulokset koostuivat kahdesta eri osasta. Opinnäytetyössä hyödynnettiin S-ryhmän ja Novetos Oy:n teettämää kyselytutkimusta matkailu- ja ravintola-alan työstä koronapandemian jälkeen. Toisena tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, jossa haastateltiin neljää ravintola-alan työntekijää.</p> <p>Tutkimuksessa saatiin selville, että koronapandemia on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Koronapandemia toi esiin monia kehityskohteita ravintola-alan työhyvinvoinnissa.</p>		
Asiasanat korona, pandemia, työhyvinvointi, työmotivaatio		

Abstract

Author(s) Tiihonen, Jasmin Marttunen, Jenny	Type of Publication Thesis, UAS Number of Pages 40 + 1	Published 2022
Title of Publication The effects of corona crisis on the well-being of a restaurant worker		
Name of Degree Bachelor of Hospitality Management		
Name, title, and organization of the client		
Abstract <p>The aim of the thesis was to find out how corona crisis has affected the well-being of restaurant workers. The study was limited to workers in the Päijät-Häme region.</p> <p>The theoretical part of the thesis focused on corona crisis, well-being at work in general and on matters that affect workers health. Various information from online sources and books were used as a basis for information.</p> <p>The study results consisted of two different parts. The thesis utilized a survey by the S group and Novetos Oy on the work environment in the tourism and restaurant industry after the corona pandemic. The second research method used was a thematic interview in which four employees from the restaurant industry were interviewed.</p> <p>As a result of the study, it was found out that the corona pandemic has had a positive and negative effect on the well-being of employees. The pandemic highlighted many areas in the restaurant sector that need to be developed more in the future.</p>		
Keywords corona, pandemic well-being at work, work motivation		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön taustat.....	1
1.2	Tavoitteet ja rajaukset	1
1.3	Työn rakenne ja eteneminen.....	1
2	COVID-19.....	3
2.1	Koronapandemia Suomessa.....	3
2.2	Koronavirusepidemian vaiheet.....	4
2.3	Koronaviruksen tarttuminen ja oireet	6
2.4	Koronarokote	7
3	Työhyvinvointi.....	11
3.1	Työn imu	13
3.2	Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi	14
3.3	Stressi	17
3.4	Työnantajan vaikutus työhyvinvointiin.....	17
3.5	Työolosuhteiden vaikutukset työhyvinvointiin	19
3.5.1	Ergonomia	19
3.6	Työhyvinvoinnin kehittäminen	20
4	Opinnäytetyön toteuttaminen	22
4.1	Tutkimusprosessi.....	22
4.2	Osuuskauppa Hämeenmaan tutkimus.....	24
4.2.1	Avoimet kysymykset.....	28
4.3	Haastattelut.....	28
4.4	Työhyvinvointi vertailu	31
4.5	Johtopäätökset	33
5	Yhteenveto	35
	Lähteet.....	37

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön taustat

Koronapandemia on vuoden 2019 lopussa alkanut maailmanlaajuinen pandemia, joka saapui Suomeen kevättalvella 2020. Pandemian vaikutukset alkoivat näkyä Suomessa ja maailmalla heti sen alettua. Hallitus sääti useita rajoituksia ja suosituksia, joilla oli suuret vaikutukset koko yhteiskuntaan. Pandemia on läsnä edelleen vuonna 2022.

Opinnäytetyössä selvitetään haastattelujen ja tehtyjen tutkimusten pohjalta koronapandemian vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ravintola-alla Päijät-Hämeessä. Opinnäytetyössä pyritään vertailemaan työhyvinvointia työntekijöiden näkökulmasta ennen ja jälkeen pandemian syntymisen. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja kiinnostava ravintola-alalla työskenteleville kirjoittajilleen. Taustalla on tutkimustulosten lisäksi myös omakohtaisia kokemuksia. Luvussa yksi kerrotaan työn tavoitteista ja rajauksista sekä työn rakenteesta ja etenemisestä.

1.2 Tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuksen pääongelmana on kartoittaa koronapandemian vaikutuksia ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa on kolme alaongelmaa, jotka auttavat avaamaan pääongelmaa: "Miten työolosuhteet ovat muuttuneet?", "Miten olosuhteet ovat vaikuttaneet työtyytyväisyyteen?" ja "Miten muuttuneet olosuhteet ovat vaikuttaneet esihenkilötyöhön?" Opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ovat korona, työmotivaatio ja työhyvinvointi.

Opinnäytetyö toteutetaan tutkimustyyppisenä työnä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen.

Tutkimusmenetelminä käytetään haastatteluja ja S-ryhmän teettämää kyselytutkimusta, joka on nimeltään Työ mara-alalla koronan jälkeen- tunnelmia tulevaisuudesta. S-ryhmä teetti kyselytutkimuksen yhdessä Novetos Oy:n kanssa ja opinnäytetyössä tutkitaan Osuuskauppa Hämeenmaan osuutta tutkimuksesta. Kyselyyn vastasi 57 Hämeenmaan työntekijää.

1.3 Työn rakenne ja eteneminen

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin vuoden 2020 syyskuussa ja varsinainen teoriapohjan kirjoittaminen alkoi huhtikuussa 2021. Osuuskauppa Hämeenmaan tutkimus teetettiin

2.9.2021 ja opinnäytetyön haastattelut suoritettiin maaliskuussa 2022. Huhtikuun alussa kirjoitettiin haastatteluista yhteenvedot, joista koostettiin haastatteluosio työhön.

2 COVID-19

COVID-19- virus kuuluu suureen koronavirusten joukkoon, ja sitä on todettu sekä eläimillä, että ihmisillä. COVID-19 tulee sanoista corona, virus ja disease. Uusi koronavirus nimettiin sen sukulaisviruksen, SARS- koronaviruksen mukaan. Virus on todennäköisesti lähtöisin yksittäisestä tartunnasta, joka on tapahtunut ihmisen ja eläimen välillä. Toisena teoriana voisi olla, että virus on tarttunut eläimistä ihmisiin jo pidemmän aikaa ja tartunnan saaneita on ollut useampiakin. Sitten virus on alkanut leviämään ihmisestä toiseen. Tartunta on mitä ilmeisemmin lähtenyt leviämään lepakoista.

COVID-19- virusta todettiin ensimmäisenä Kiinan Wuhanissa joulukuussa 2019. Virusmuunnosta alettiin epäilemään ja tutkimaan, kun Kiinassa todettiin aiempaa enemmän keuhkokuumetta. Koronavirukset ovat joukko viruksia, jotka aiheuttavat tavallisesti hengitystieinfektioita (THL 2021a)

2.1 Koronapandemia Suomessa

Ensimmäinen koronavirus todettiin Suomessa 29.1.2020. Virus todettiin kiinalaisella turistilla Suomen Lapissa. Kiinalainen nainen oli lähtenyt Wuhanista viisi vuorokautta aiemmin ja sairastanut hengitystieinfektiota ennen hoitoon hakeutumista. Sairastuneella naisella oli kuumetta, mutta hän oli muuten vähäoireinen ja hyvässä kunnossa. Nainen oli sairaalahoidossa ja hänet päästettiin pois, kun testitulokset todettiin lopulta negatiiviseksi (PMC 2020.)

Helmikuussa 2020 Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä todettiin Suomen toinen koronavirustartunta. Suomalainen nainen oli saanut tartunnan Pohjois-Italiassa, Milanossa. Myös tämä potilas kärsi kuumeesta, mutta oli muuten hyväkuntoinen (Strömberg & Salmi 2020.)

Maaliskuussa 2020 koronavirustartuntoja alkoi ilmaantua Suomessa pikkuhiljaa enemmän. Huhtikuun 19. päivään mennessä Suomessa oli Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan todettu noin 3700 koronavirustartuntaa, jotka oli varmistettu laboratorio tutkimuksin. Sairaalahoidossa oli tuolloin noin 190 Suomalaista ja heistä 68 oli tehohoidossa. Koronavirukseen kuolleita oli huhtikuun puolen välin jälkeen raportoitu 94 henkilöä. Kuolleista noin 47 % oli tuolloin miehiä ja 52 % naisia. Kuolleiden mediaani-ikä oli 82 vuotta. Kuolleiden määrästä ei voida olla täysin varmoja, koska esimerkiksi Helsingin hoivakotikuolemista osa on jäänyt menemättä Terveystieteiden- ja hyvinvoinninlaitoksen, eli THL:n lukuihin (Aamulehti 2020.)

Toukokuussa 2020 koronaviruksen leviäminen hidastui merkittävästi huhtikuun alun tilanteeseen verrattuna. Tartuntatautirekisteriin ilmoitettavat tapausmäärät laskivat selvästi noin kuukauden aikana. Tällöin epäiltiin, ettei Suomen koronaepidemia enää kasva. Keskimääräinen tapausilmaantuvuus 4-10.5.2020 oli 9,9/100 000 asukasta. Koko Suomessa koronavirustapauksia oli todettu 13.5.2020 6054 kappaletta, joista 282 henkilöä oli menehtynyt. Parantuneita oli arviolta 4300 henkilöä ja sairaalahoidossa oli 157 potilasta, joista tehohoidossa oli 35 henkilöä (THL 2020b.)

Heinä- elokuun vaihteessa tartuntatautirekisteriin ilmoitettiin 74 uutta koronavirus tartuntaa. Suomessa oli todettu niin kotoperäisiä, kuin ulkomailtakin peräisin olevia tartuntatapauksia. Kaikkien tartuntojen kohdalla tartunnan lähde ei ollut tiedossa. Tartuntaketjuja pyrittiin kuitenkin jäljittämään tehokkaasti ja huolellisesti, jotta uusia tartuntoja pystyttäisiin siten ehkäisemään. Keskimääräinen tapausilmaantuvuus oli 27.7.-2.8.2020 arviolta 1,3/100 000 asukasta (THL 2020c.)

Loka- marraskuussa epidemiatilanne oli pahentunut huomattavasti. Ympäri Suomea todettiin viikoittain noin 1200–1600 uutta koronavirustartuntaa. Viikoittaiset tapausmäärät nousivat selvästi. Viikolla 47, eli ajalla 16.11.- 22.11.2020, todettiin noin 2600 uutta tartuntaa. Viikolla 48, eli ajalla 23.11.-29.11.2020 tartuntoja todettiin yli 3000. Samalla viikolla sekä ilmaantuvuus, että positiivisten näytteiden osuus testatuista näytteistä nousi edellisestä viikosta. Viikolla 48 ilmaantuvuus oli 55/100 000 asukasta ja positiivisten näytteiden osuus testatuista näytteistä oli 2,7 %. Viikolla 47 luvut olivat 47/100 000 ja positiivisten näytteiden prosentuaalinen osuus oli 2,5. Uusien tartuntojen lähde saatiin selvitettyä noin puolessa tapauksista koko maassa. Viikolla 48 suurin osa tartunnoista oli saatu kotimaassa. Ulkomailla saatujen tartuntojen osuus oli vain noin 2 prosenttia (THL 2020d.)

Epidemiatilanne heikentyi merkittävästi marraskuun puolen välin jälkeen. Joulukuun aikana uusien tapausten määrät kuitenkin tasoittuivat hieman. Viikoilla 49–51, eli ajalla 30.11.-20.12.2020 todettiin noin 2300–3000 virustapausta viikossa. Vuoden viimeisellä viikolla 52 todettiin noin 1600 uutta tartuntatapausta. Tartuntojen määrä väheni siis huomattavasti edellisviikkoihin verrattuna. Myös koronatestejä tehtiin viimeisellä viikolla huomattavasti vähemmän, kuin aiemmilla viikoilla. Määrällisesti niitä tehtiin vain $\frac{3}{4}$ verrattuna kahden edellisen viikon näytemääriin (THL 2020e.)

2.2 Koronavirusepidemian vaiheet

Koronaviruspandemia voidaan luokitella kolmeen eri ryhmään, perustasoon, kiihtymisvaiheeseen ja leviämisvaiheeseen. Vaiheiden luokittelussa on käytetty kriteerejä,

jotka on esitetty viruksen hillinnän hybridistrategian toimintasuunnitelmassa. Kyseinen suunnitelma on voimassa toistaiseksi. Toimintasuunnitelma tullaan kumoamaan, kun sitä ei enää katsota tarpeelliseksi.

Perustaso

Perustasolla tartuntojen ilmaantuvuus on alhainen. Ajoittaiset tartuntaketjut ovat havaittavissa ja pääosin jäljitettävissä ilman jatkotartuntojen riskiä nostavaa viivettä. Merkittävää leviämistä ei havaita tunnettujen ryppäiden ulkopuolella. Uudet todetut tartuntatapaukset ovat joko satunnaisia yksittäistapauksia tai ne todetaan pitkälti jo karanteenissa olevilla henkilöillä.

Kiihtymisvaihe

Kiihtymisvaiheessa pandemian kasvu alkaa kiihtyä. Lisäksi tapausten alueellinen ilmaantuvuus on korkeampi, kuin perustasolla, ja virusta esiintyy useita alueellisia tartuntaketjuja. Kiihtymisvaiheen toteamisessa voidaan käyttää apuna esimerkiksi seuraavia kriteereitä: Virustartuntojen tapaussumma ei ylitä tasoa 25 / 100 000 asukasta 14 vuorokauden aikana, positiivisten näytteiden osuus on alle 1 prosentti, kiihtymisalueella esiintyy joukkoaltistumisia, yli puolet tartunnan lähteistä on selvitettävissä ja katkaistavissa sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden toimintakyky pystytään turvaamaan ilman erityistoimenpiteitä.

Leviämisvaihe

Leviämisvaiheessa pandemian kasvu kiihtyy edelleen, ja tapaukset leviävät väestön keskuudessa alueellisesti tai jopa laajemmin. Pandemian jäljityksestä tulee haastavampaa. Väestöleviämisen arvioinnissa käytetään esimerkiksi seuraavia kriteereitä: Tartuntojen tapaussumma 14 vuorokauden tarkastelujaksolla on luokkaa 25–50 / 100 000 asukasta kohden, vähintään kahden peräkkäisen viikon aikana. Positiivisten näytteiden osuus on vähintään 2 prosenttia otetuista näytteistä, jäljitettävyyks heikkenee siten, että vähintään noin 2/3 osaa tartunnanlähteistä on selvitettävissä, pandemian hillintään tarvitaan entistä enemmän resursseja ja sairaalahoidon tarve kääntyy nousuun.

Pandemian perustasolla suureen rooliin nousee hygieniasuositukset, viranomaistoimet, kuten tartuntojen juurisyiden tunnistaminen sekä tartuntaketjujen testaus ja katkaisu, sekä materiaallinen varautuminen pandemian mahdolliseen kasvuun. Näillä toimilla pyritään estämään pandemian laajenemista. Mikäli varotoimista huolimatta leviämisvaiheen uhka kasvaa, lisätään välttämättömiä toimenpiteitä, kuten valtakunnallisia rajoituksia ja suosituksia sekä lisätään hoitokapasiteetin määrää mahdollisuuksien mukaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)



Kuva 1 Koronavirusepidemian vaiheet ja torjuntatoimien tasot (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021)

2.3 Koronaviruksen tarttuminen ja oireet

Koronavirus tarttuu pisaratartuntana, eli kun ihminen yskii tai aivastaa. Virus voi tarttua myös kosketuksen tai pintojen kautta, mutta pinnoilla se ei kuitenkaan säily kauaa.

Koronavirus voi aiheuttaa useita erilaisia oireita, mutta kaikki ihmiset eivät saa oireita ollenkaan. Myös oireeton viruksen kantaja voi kuitenkin tartuttaa muita. Pieni osa sairastuneista saa vakavia oireita. Oireet voivat myös muuttua sairauden aikana.

COVID-19- viruksen oireita voivat olla esimerkiksi:

- päänsärky
- häiriöt haju- ja makuaistissa
- nuha ja tukkoisuus
- yskä
- hengenahdistus
- väsymys ja voimattomuus
- lihas- ja kurkkukivut
- kuume
- pahoinvointi
- oksentelu
- ripuli.

Näin voit estää koronavirusta tarttumasta:

- Huolehdi hyvästä käsi- ja yskimishygieniasta. Jos et voi pestä käsiäsi, käytä käsidesiä.
- Huolehdi erityisesti pintojen puhtaudesta.
- Älä koskettele suutasi, silmiäsi tai nenääsi.
- Pidä vähintään 2 metrin turvavälit muihin ihmisiin.
- Käytä kasvomaskia asioidessasi paikoissa, joissa on paljon ihmisiä, ja turvaväleistä on vaikeaa huolehtia.

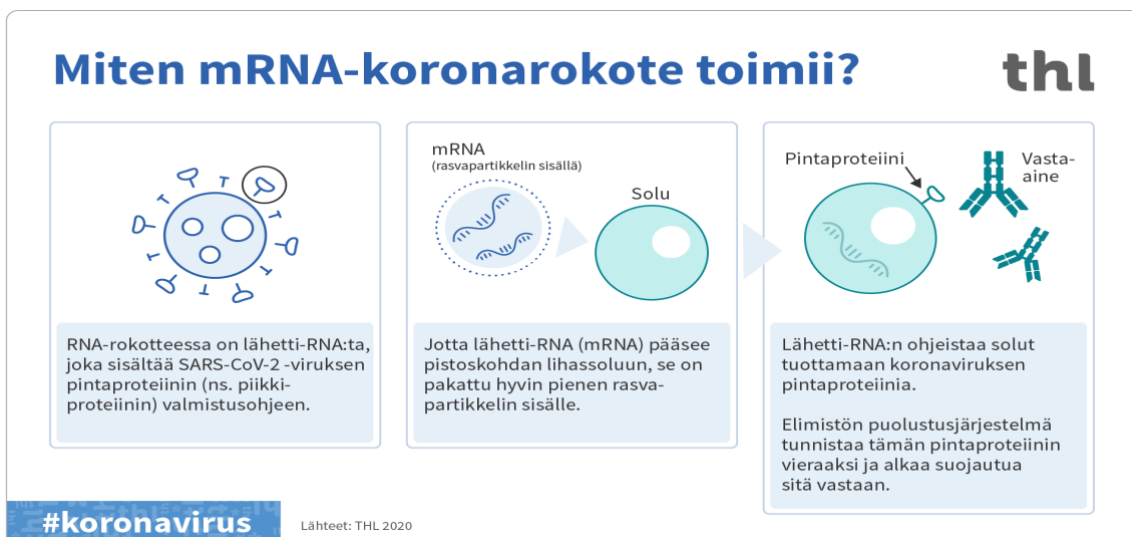
Hyvän hygienian ja puhtaanapidon lisäksi voit ladata puhelimeesi Koronavilkku-sovelluksen, joka auttaa tunnistamaan ihmiset, joilla voi olla koronavirustartunta tai on voinut altistua virukselle. Jos sinut todetaan taudin kantajaksi, saat hoitohenkilökunnalta numerokoodin, jonka voit kirjata Koronavilkku-sovellukseen. Näin sovellus varoittaa muita käyttäjiään mahdollisesta tartunnasta heidän ollessaan lähelläsi. Sovellus ei kuitenkaan jaa eteenpäin henkilötietojasi. Koronavilkku tarvitsee toimiakseen vain Bluetooth-yhteyden ja sijaintipalvelut. (THL 2021g.)

2.4 Koronarokote

Koronarokotuksilla pyritään Suomessa estämään tautitaakkaa, eli vakavia tautitapauksia, ennenaikaisia kuolemia sekä ylläpitämään terveydenhuollon riittävää kapasiteettia. (THL 2021b.)

Suomi on mukana Euroopan unionin koronarokotehankinnoissa, joihin koronarokotteita on valittu esimerkiksi todennäköisen valmistumisajan sekä oletetun tehon ja turvallisuuden mukaan. Ensimmäinen suomessa käyttöön otettu rokotus oli kauppanimeltään Comirnaty, jonka on kehittänyt BioNtechin ja Pfizerin. Se sai myyntiluvan Euroopan komissiolta 21.12.2020. Toinen, Modernan kehittämä rokotus sai myyntiluvan 29.1.2021. Oxfordin yliopiston ja AstraZenecan adenovirusvektorirokote sai myyntiluvan 29.1.2021. Lisäksi markkinoille on saapunut myös Johnson & Johnson yhtiön adenovirusvektorirokote 11.3.2021

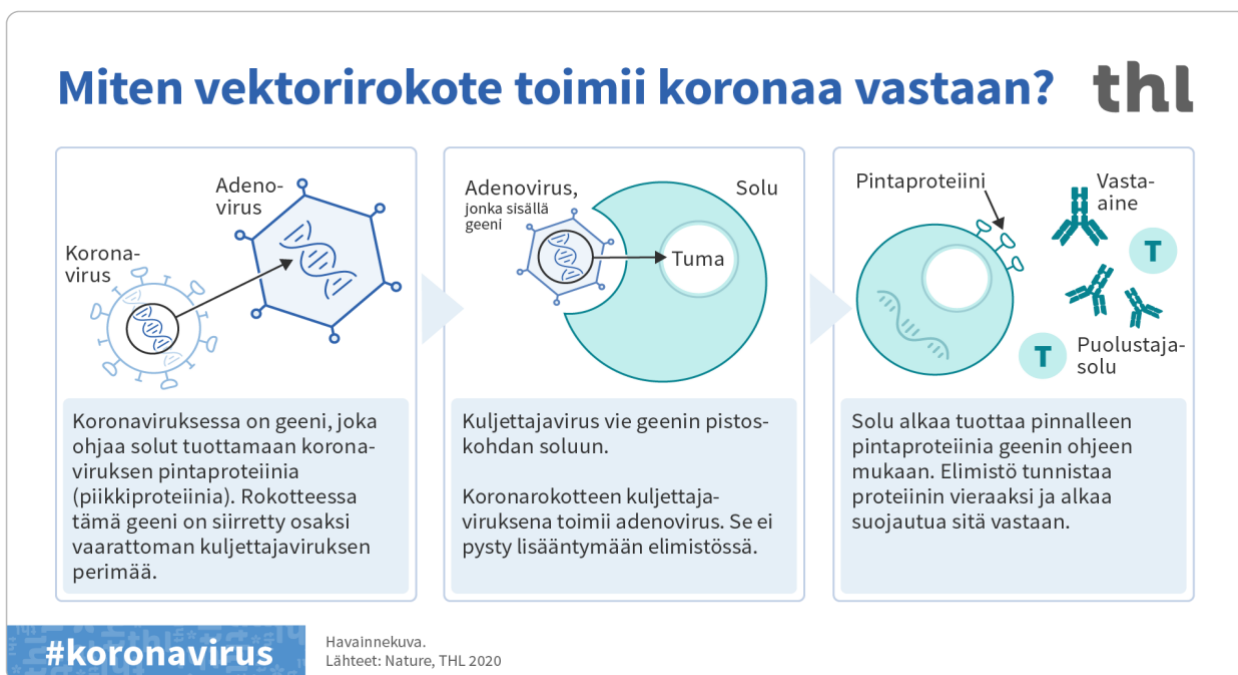
mRNA- koronarokotteet pohjautuvat teknologiaan, joka on ollut kehitteillä 1990-luvulta lähtien. Kuvassa 2 havainnollistetaan mRNA-rokotteiden toimintaperiaatetta. Nämä rokotteet sisältävät lähetti-RNA:ta, jonka avulla rokotteen pistokohdassa olevat lihassolut saadaan tuottamaan rokotteen vaikuttavaa ainetta. RNA on ribonukleiinihappoa, jolla on soluissamme erilaisia tehtäviä. Esimerkiksi lähetti-RNA:n sisältämän valmistusohjeen perusteella solu pystyy tuottamaan proteiineja, joita elimistö tarvitsee. (THL 2020 h.)



Kuva 2 Miten mRNA- koronarokote toimii? (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos2021)

Adenovirusrokotteet

Koronaviruksessa on geeni, jonka sisältämän ohjeen avulla solut pystyvät tuottamaan koronaviruksen pintaproteiinia eli piikki-proteiinia. Rokotteessa tämä piikki-proteiini on siirretty osaksi kuljettajaviruksen perimää, kuten kuva 3 havainnollistaa. Kuljettajavirus on vaaraton eikä se pysty lisääntymään. Koronarokotteessa käytetään kuljettajaviruksena adenovirusta. Adenovirus vie geenin lihassolun sisään, jonka jälkeen lihassolut alkavat tuottaa pinnalleen koronaviruksen pintaproteiinia geenin antaman ohjeen mukaisesti. Elimistö tunnistaa pintaproteiinin vieraaksi ja alkaa suojautua sitä vastaan tuottamalla vasta-aineita ja aktivoimalla puolustajasoluja. Jatkossa elimistö tunnistaa auttajasolut ja aktivoi elimistön puolustusjärjestelmän. Luonnossa adenovirus aiheuttaa enimmäkseen hengitystieinfektioita, kuten flunssaa. Adenovirusta on käytetty aiemmin monissa rokotteissa, kuten ebola-, HIV- ja malariarokotteissa sekä syöpähoidoissa (THL 2020h.)



Kuva 3 Miten vektorirokote toimii koronaa vastaan? (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021)

Suomi vastaanotti ensimmäisen erän koronarokotteita tapaninpäivänä 2020. Rokoteerässä oli yhteensä 9750 rrokotetta, joilla voitiin rrokottaa 4875 ihmistä. Rokotteita aloitettiin jakamaan heti seuraavana päivänä 27.12.2020. Ensimmäiset pistokset annettiin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin henkilökunnalle. Ensisijaisesti rrokotteen saivat hoitohenkilökunnasta ne, jotka osallistuivat koronapotilaiden hoitamiseen tai näyttötoihin. Ylen artikkelin mukaan ensimmäisten joukossa rrokotteen saanut apulaisosastonhoitaja Kirsi Mustalammi kertoi voineensa rrokotteen jälkeen hyvin, eikä rrokotteen laittaminen tuntunut oikeastaan ollenkaan.

Myös sairaanhoitaja Andrea Nummi oli rrokotettavien kärkijoukoissa, hän oli erittäin iloinen saadessaan rrokotteen. Myöskään Nummella ei kertomansa mukaan ollut minkäänlaisia tuntemuksia kehossaan rrokotteen ottamisen jälkeen.

Yksi rrokotuskerta ei kuitenkaan riitä, vaan rrokotetta täytyy ottaa vahvistava annos 21 päivän sisällä ensimmäisestä pistoksesta. Tämän takia ensimmäisestä rrokotuserästä riitti vain noin puolelle rrokotteiden määrästä. Ensimmäiset rrokotteet jaettiin viiteen osaan ja ne lähetettiin Helsingin, Turun, Tampereen, Oulun ja Kuopion yliopistollisiin sairaaloihin. (Vaarala 2020)

Koronarokotteet sopivat yleisesti lähes kaikille ja kaikkien koronarokotteiden suojateho on hyvä vakavaa virustautia vastaan (THL2021i.)

Ensimmäiset Suomessa jaettavat koronarokotteet olivat Pfizerin ja Biontechin valmistamia. Rokotteita tulee säilyttää -70 asteisessa syväjäähdytyksessä. Näitä rrokotteita odotettiin

saapuvan Suomeen jatkossa viikoittain. Tässä vaiheessa Suomella oli osto- oikeus seitsemään eri koronarokotteeseen. Muiden valmistajien rokotteita odotettiin saapuvaksi Suomeen myöhemmin kevään 2020 aikana.

Sairaanhoido- ja hoivahenkilökunnan jälkeen rokotusvuorossa olivat ikääntyneet henkilöt, joilla on perussairauksia, jotka voivat altistaa vakavalle koronavirustaudille. Tähän ryhmään kuuluu noin 800 000 suomalaista (Vaarala, Niinistö, Vilkmann 2020.)

Ikääntyneiden rokottaminen aloitettiin yli 80- vuotiaista ja edettiin noin 70- vuotiaisiin. Heidän lisäksi rokotettiin myös samassa taloudessa asuvat omaishoitajat. Vakavalle koronavirustartunnalle voimakkaasti altistavia sairauksia ovat esimerkiksi

- Krooninen, vaikea munuaissairaus
- Vaikea immunosuppressiivinen tila, johon lukeutuu esimerkiksi elinsiirto ja akuutti syöpähoito
- Vaikea krooninen keuhkosairaus
- Sepelvaltimotauti
- Kirroottinen maksasairaus

Terveysten ja hyvinvointilaitoksen alustavassa esityksessä koskien Covid-19- pandemian rokotuksia perussairauksista kärsivien rokotusjärjestykseen vaikuttaa, miten rokotteen todetaan vaikuttavan näissä riskiryhmissä (THL 2020j.)

3 Työhyvinvointi

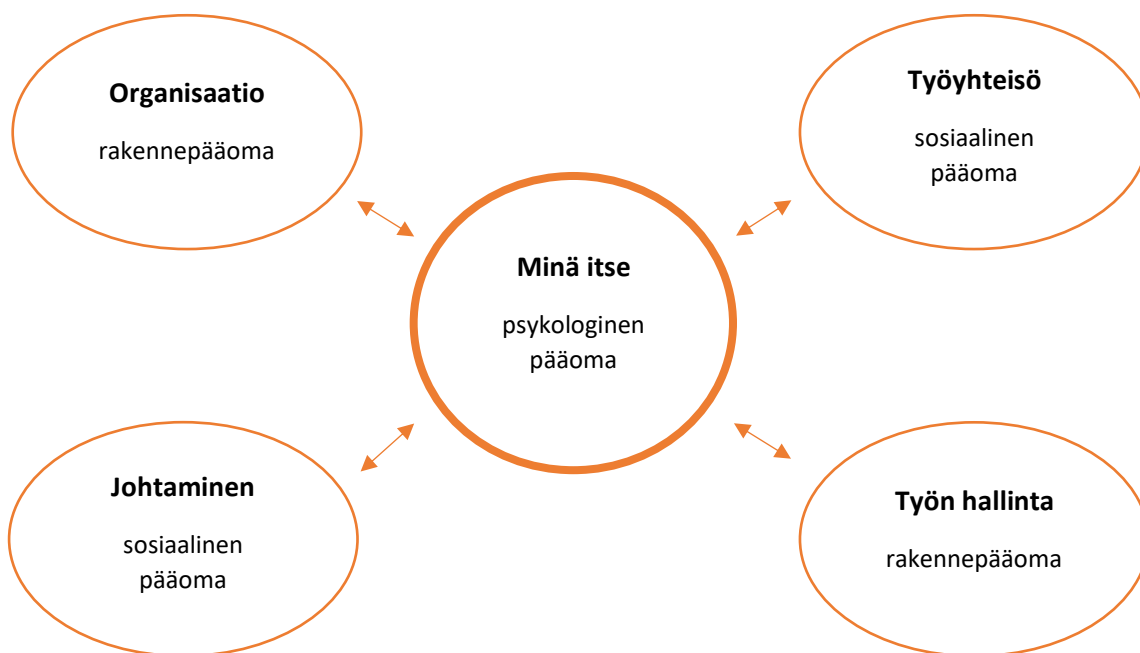
1920-luvulla työhyvinvointia on alettu tutkimaan stressitutkimuksena ja alussa tutkimuksissa keskityttiin liittämään työhyvinvointia fysiologisena reaktiona erilaisiin ärsykkeisiin, kuten meluun ja rasitukseen. Ihmisen psykologinen puoli otettiin mukaan tutkimuksiin myöhemmin ja ympäristön vaikutusta stressiin alettiin tutkimaan yksilön lisäksi. Kyseinen malli alkoi kulkea nimellä tasapainomalli, mutta myöhemmin mallista alettiin käyttää nimeä työn vaatimusten ja hallinnan malli. Mallin mukaan yksilön psykologinen kuormitus ja mahdollisuus olla mukana aktiivisesti päätöksenteossa tuovat tekijälle lisää työhyvinvointia ja voimavaroja. Työn vaatimukset luovat painetta, joka auttaa yksilöä oppimaan ja olemaan vireä, mutta pahimmillaan se voi passivoida tekijää. Kun sosiaalisen tuen vaikutusta yksilön hyvinvointiin alettiin tutkia ja tunnistaa, se lisättiin malliin. (Manka & Manka 2016, 64–65) 1900-luvulla Suomessa otettiin käyttöön kolmiomalli, jossa kehitetään samanaikaisesti työntekijän terveyttä, työympäristön turvallisuutta sekä työyhteisöä, jotta ne tukevat työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa ja kehittämistä. Yhteisön jäsenet osallistuvat itse aktiivisesti kehitystyöhön ja työhyvinvoinnin parantamiseen. (Manka & Manka 2016, 66)

Työterveyslaitos määrittelee työterveyden nykyään 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 monen eri tekijän laaja kokonaisuus ja se syntyy työn arjessa. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työhyvinvoinnin vakaa perusta syntyy hyvästä johtamisesta ja esihenkilötyöstä, työyhteisön yhteisistä säännöistä, osaamisesta ja vuorovaikutuksesta. Johtamismallin tulisi olla kannustava, johdonmukainen ja tasapuolinen. Työntekijöitä tulisi kaikkia johtaa samalla tavalla ja tasa-arvoisesti, riippumatta heidän asemastaan organisaatiossa. Tutkimusten mukaan työhyvinvointia lisäävät omaan työhön liittyvät vaikuttamismahdollisuudet, luottamus, työn mielekkyys sekä kannustava ja johdonmukainen johtajuus. Myös oman osaamisen kehittäminen koetaan tärkeäksi tekijäksi. Hyvinvoivassa työympäristössä otetaan huomioon kaikkien erilaisuus ja se nähdään vahvuutena, jota voi käyttää hyväksi. Jotta kaikki potentiaalinen osaaminen saadaan irti, on organisaation tärkeää tarjota kehittymismahdollisuuksia koko henkilöstölle. Työyhteisön vuorovaikutus- ja ryhmätyöskentelytaitojen tulee olla kunnossa, jotta työyhteisö voi hyvin. (Hakala, Harju, Manka & Nuutinen 2010, 7–8)

Työhyvinvointi perustuu moneen eri vaikuttavaan tekijään, kuten kuvioista 1 näkyy. Tekijöinä ovat koko organisaatio ja johtaminen, työyhteisö, työilmapiiri sekä itsensä ja oman työn

johtaminen. Nämä jakautuvat isompien pääomien alle eli rakenne-, sosiaalinen- ja psykologien pääoma. Rakennepääomaan sisältyy organisaation tavoitteellisuus, joustava rakenne, toimiva työympäristö, jatkuva kehittäminen sekä työn hallinta, esimerkiksi vaikuttamismahdollisuudet ja kannustearvot. Sosiaalinen pääoma pitää sisällään organisaation johdon sekä työyhteisön. Psykologisen pääoman alle kuuluvat yksilön omat asenteet sekä terveys ja fyysinen kunto. (Manka & Manka 2016, 75–77)



Kuvio 1 Työhyvinvoinnin tekijät (Manka & Manka 2016, 76)

Työhyvinvoinnin kehittämisessä auttaa voimavara- ja kuormitustekijöiden tunnistaminen. Voimavaratekijät innostavat ja antavat energiaa, auttavat tavoitteiden saavuttamisessa ja motivoivat työntekijää. Kuormitustekijät sen sijaan imevät ja kuluttavat voimavaroja ja ne voidaan jakaa kahteen eri kategoriaan: haittaavat ja haastavat kuormitustekijät. Haittaavat kuormitustekijät ovat useimmiten pitkäkestoisia ja työntekoa häiritseviä, kun taas haastava kuormitus on ohimenevää ja jollain tasolla innostavaakin. (Tampereen yliopisto 2021)

Tyypillisiä voimavaratekijöitä ovat muun muassa:

- Joustavat työajat
- Työn merkityksellisyys ja mielekkyys
- Selkeät tavoitteet ja selkeä työnkuva
- Sopiva työmäärä ja siihen käytössä oleva aika
- Vastuun saaminen ja itsenäisyys.

Tyypillisiä kuormitustekijöitä ovat:

- Kiire.
- Omien arvojen vastainen toiminta.
- Työn yksitoikkoisuus.
- Joustamattomat työajat ja ylityöt.
- Epäselvät tavoitteet ja/tai työnkuva.

(Tampereen yliopisto 2021.)

3.1 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Työntekijät kokevat korkeaa motivaatiota tekemäänsä työhön, heillä on parempi työkyky eikä heillä ole eläke- ja eroajatuksia, toisin kuin henkilöillä, jotka eivät koe työn imua. Työterveyslaitos (2021b) liittää työn imuun kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä panostaa työhönsä, on sinnikäs ja ponnistelee myös vastoinkäymisten läpi. Omistautunut työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, on ylpeä työstään ja kokee sen tarpeeksi haastavaksi. Työhön uppoutuminen on työntekijän syvää keskittymistä ja paneutumista työhönsä. Työhön uppoutuminen koetaan nautinnollisena ja työstä irrottautuminen tuntuu haastavalta. (Työterveyslaitos 2021b.)

Työn imu ei tarkoita sitä, että henkilö on työnarkomaani, joka ei voi irrottautua työstään. Työn imun vastakohtia ovat väsymys, huono keskittyminen ja kyynisyys. Työstä palautumiselle on tärkeää järjestää tarpeeksi aikaa, jotta työntekijä ei kiidä kohti uupumusta. Liian kova kiire ja liian korkealle asetetut vaatimukset johtavat helposti virheisiin ja työuupumukseen, kun palautumiselle ja uuden keksimiselle ei jää aikaa. Ajankäytön hallinta ja oman työn sujuva johtaminen auttavat hyvän työhyvinvoinnin saavuttamiseen. (Hakala, Harju, Manka & Nuutinen 2010, 10–12)

Työn imun kokemus on liitetty eudaimonisen hyvinvoinnin näkökulmaan. Eudaimonisen näkökulman mukaan ihmiselle parasta hyvinvointia tuottaa se, että yksilö saa tehdä sitä, mikä hänelle on arvokasta ja toteuttaa eteen tulevia tilaisuuksia. Työn imussa ollessaan työntekijä haluaa tuottaa tulosta ja työ on mielekästä. Työtehtävän kanssa ponnistelu ja siinä lopulta onnistuminen tuovat hyvän olon. Työ ei siis välttämättä tunnu ensisijaisesti kivalta ja hauskalta, vaikka työntekijä olisikin työn imussa, vaan onnistumisen tunne saa aikaan nautintoa. (Hakanen 2011, 19)

3.2 Fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi

Työhyvinvointi vähentää sairaspotilaita ja tapaturmia, ja näin ollen myös niistä aiheutuvia kustannuksia. Lisäksi se ehkäisee työkyvyttömyyttä, parantaa työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja edistää osaamista työssä. (Rauramo 2020) Fyysinen työhyvinvointi tarkoittaa fyysisiä työolosuhteita, kuten työn kuormittavuutta. Fyysisiin työolosuhteisiin vaikuttavat esimerkiksi työvälit, ergonomia, melutasot ja lämpötilat. Se on olennainen osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa (Lampinen 2013.)

Suomessa työikäisen väestön fyysistä terveyttä heikentää muun muassa epäterveellinen ruokavalio, liikunnan puute, mielenterveysongelmat, tupakointi sekä liiallinen alkoholin käyttö. Nämä ovat yhteydessä useisiin kansansairauksiin ja heikentävät siten fyysistä työkykyä. Suomessa olisi siis kiinnitettävä huomiota elintapojen kohentamiseen, joka tukisi osaltaan fyysistä hyvinvointia, niin työssä, kuin vapaa- ajallakin. Liikunnalla on keskeinen rooli toimintakyvyn ennaltaehkäisyä ajatellen, koska liikunta vahvistaa fyysistä kuntoa, mutta myös psyykkisiä voimavaroja. Hyvällä fyysisellä kunnolla on huomattava vaikutus työssä jaksamiseen ja lisäksi se vaikuttaa myös nopeampaan palautumiseen. Vapaa-ajan liikunta on Suomessa lisääntynyt, mutta työmatkaliikunta on vähentynyt selvästi. Hyötyliikunta olisi loistava tapa ylläpitää fyysistä kuntoa. Säännöllinen liikunta auttaa hallitsemaan stressiä, vähentää unettomuutta ja parantaa unen laatua. Lisäksi se parantaa elämänhallintaa ja sitä kautta myös itsetuntoa ja näin ollen se vaikuttaa positiivisesti myös työkykyyn ja työsuorituksiin (Työterveyslaitos 2021c.)

Liiallinen fyysinen kuormitus voi aiheuttaa esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaijoja. Useat työperäiset vaivat kehittyvät ajan mittaan ja ne koostuvat usein monesta tekijästä. Lisäksi fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös perinnölliset asiat. Työn kuormittavuus tulisi määräytyä työntekijän toimintakyvyn mukaan (Työsuojelu 2021.)

Psyykkinen hyvinvointi korostuu nyky-yhteiskunnassa, jossa tuotantotalous perustuu yhä enemmän psyykkisen pääoman varaan. Suomessa mielenterveysongelmien kustannukset ovat noin viisi miljardia euroa vuodessa ja joka vuosi menetetään noin neljä miljoonaa työpäivää mielenterveysongelmien aiheuttamina sairauslomina. Hieman yli puolet suomen työkyvyttömyyseläkkeistä on myönnetty mielenterveysperustein (Suomen Mielenterveys ry 2021.)

Työllä on monia positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen. Työ rytmittää elämää, tarjoaa toimeentulon, tuo mielekästä tekemistä ja sosiaalisia suhteita. Tämän edellytyksenä on kuitenkin, että työ on hyvin organisoitua ja johdettua, työntekijä kokee työn mielekkääksi

ja työkuormitus on sopivalla tasolla. Työssäolo voi myös auttaa työn ulkopuolisilta mielenterveyttä uhkaavilta tekijöiltä (Työturvallisuuskeskus ry 2020)

Työhön liittyviä yleisimpiä mielenterveyttä uhkaavia tekijöitä ovat liiallinen työkuormitus ja siihen liittyvä palautuminen työn aikana ja sen jälkeen. Tunnettuja riskitekijöitä työssä ovat myös liian korkeat vaatimukset ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet, epäoikeudenmukainen kohtelu, kiusaaminen ja vähäinen tuki muilta työntekijöiltä. Muutostilanteisiin liittyvä epävarmuuden lisääntyminen on yleinen riski hyvinvoinnin heikkenemiseen. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työn vaarat ja haitat pitää tunnistaa myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta ja tarvittaessa arvioida niiden aiheuttama vaara (Työturvallisuuskeskus ry 2020)

Esihenkilön tapa toimia vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Riskien tunnistaminen johtoportaalilla on tärkeää, koska riskien vähentäminen edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Mielenterveyttä tukee johtamismalli, jossa tuetaan työn hallintaa, kohdellaan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Tukemalla työhyvinvointia mahdollistetaan mielenterveysongelmien ehkäiseminen ja tuetaan työllisyysastetta. Työhön liittyvä innostus vaikuttaa myös työpaikan säilymiseen ja työuran pituuteen (YLE 2019a.)

Mieli, Suomen Mielenterveys ry, havainnollistaa hyvinvoinnin eri osa-alueita mielenterveyden kädellä. Kuten alla olevasta kuvasta 4 näkyy, mielenterveyttä voi ylläpitää huolehtimalla hyvin arkisista asioista. Mieli ry kuvaa hyvinvoinnin kädeksi, joka tarvitsee jokaista sormea toimiakseen ja jos yksikin sormi ei toimi, niin koko käden toimintakyky heikkenee. Mielenterveys on jokaisen yksilön voimavara ja sen ylläpitäminen on taito, joka auttaa yksilö kohtaamaan haasteet ja vaihtelevat elämäntilanteet. (Mieli ry 2022)

MIELENTERVEYDEN KÄSI

Näihin voit itse vaikuttaa

RAVINTO JA RUOKAILU

- Mitä söit päivän aikana?
- Muistitko syödä välipaloja?
- Kenen kanssa söit?
- Söitkö rauhassa vai oliko kiire?

UNI JA LEPO

- Mihin aikaan menit nukkumaan?
- Nukuitko tarpeeksi?
- Nukuitko hyvin?
- Heräsitkö pirteänä?
- Oliko päivässäsi mukavia oleskeluhetkiä?
- Ehditkö rentoutua ja levätä?

IHMISSUHTEET JA TUNTEET

- Ketä tapasit tänään?
- Mitä teit perheen kanssa?
- Millainen mielialasi oli päivän aikana?
- Kerroitko jollekin tunteistasi?
- Jaksotitko kuunnella ystävää?
- Mistä olit iloinen tai surullinen?

LIIKUNTA JA YHDESSÄ LIIKKUMINEN

- Miten liikutit päivän aikana?
- Liikuitko jonkun kanssa?
- Millainen liikunta on parasta?
- Millaisen olon liikunta saa sinussa aikaan?

HARRASTUKSET JA LUOVUUS

- Mitä hauskaa teit?
- Teitkö jotain luovaa?
- Millaisesta tekemisestä saat mahtavan tunteen?
- Mikä on sinusta kaunista?
- Paljonko olit tietokoneella tai katsot televisiota?
- Kenen kanssa harrastit?

PÄIVÄN RYTMİ

ARVOT JA PÄIVITTÄISET VALINNAT

- Millaisia hyvää mieltä tuovia valintoja teit päivän aikana?
- Mitä arvostat ja pidät tärkeänä elämässäsi?

mieli
Suomen Mielenterveysseura

© Mielenterveystaidot kasvuun -hankkeet, Suomen Mielenterveysseura
mielenterveysseura.fi • mielenterveysseura.fi/kehittamistoiminta

MIELENTERVEYSTAIDOT KASVUUN



Kuva 4 Mielenterveyden käsi (Suomen Mielenterveys ry 2021)

Vuonna 2020 terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan noin 14 prosenttia eli yli 320 000 suomen aikuisväestöstä kertoi kärsivänsä mielenterveysongelmista. THL:n kyselyssä tutkittiin eri ryhmien hyvinvoinnin muutoksia koko maassa. COVID-19 pandemian toinen aalto vaikutti kansan psyykkiseen jaksamiseen enemmän kuin 2020 keväällä ollut ensimmäinen aalto. Pandemia on vaikuttanut avun piiriin pääsemiseen ja noin 20 prosenttia vastanneista kertoi jääneensä ilman hoitoa (Sequeira 2021.)

Työterveyslaitos seuraa työhyvinvoinnin kehittymistä korona-aikana, Miten Suomi voi? - tutkimuksella. Tulosten mukaan nuorten työkyky on laskenut ja työuupumusoireet ovat lisääntyneet pandemian pitkittyessä. Nuoret raportoivat kokevansa epäreilua kohtelua omassa työssään ja suurin osa nuorista kokee, ettei ole oppinut uusia työtapoja. Nuorten työuupumus näkyy heikentyneenä työkykynä ja suoriutumisena. Vaikka taustalla voi olla myös muita tekijöitä, niin epäreilun kohtelun lisääntyminen työpaikoilla on suorassa yhteydessä työuupumuksen kasvuun korona-ajan pidentyessä. Työuran alussa oleville nuorille pitäisi opettaa uusia työtapoja enemmän. Erityisesti nuorten yksin asuvien naisten hyvinvointi on laskenut. Pandemian rajoittaessa sosiaalisia kohtaamisia, on oman talouden henkilöillä suuri merkitys. Yksinasuvien työhyvinvoinnissa on nähty heikentymää enemmän, kuin muiden kanssa asuvien nuorien (Sandberg-Chibani 2021.)

3.3 Stressi

Stressi on tahdosta riippumaton reaktio tilanteeseen, jossa henkilö kokee tulevana uhatuksi. Stressin perimmäinen tarkoitus on saattaa elimistö valmiustilaan ja valmistaa kehoa fyysiseen toimintaan. Aivot lähettävät hermostolle viestin, jonka vuoksi adrenaliinitaso ja verenpaine nousevat ja hengitys nopeutuu. Elimistö valmistautuu henkiseen ja fyysiseen vireystilaan, joka auttaa ongelman ratkaisemisessa. Kehon reagoitua uhkan aiheuttajaan, stressihormonit poistuvat elimistöstä ja elimistö rentoutuu. Lyhytkestoinen stressi mahdollistaa huippusuorituksen, mutta jos tilanteelle ei näy loppua, kehossa on jatkuva hälytystila, jossa aivot pitävät yllä stressihormonien tuotantoa. Pitkäkestoisen stressin alla keho ei lepää lainkaan, hormonien tuotantoa säätelevä järjestelmä häiriintyy ja elimistö alkaa oireilla (Manka 2015.)

Stressin oireita ovat esimerkiksi sydämen pamppailu, tihenevä hengitys ja heikotus. Stressiä voi yrittää helpottaa esimerkiksi seuraavin keinoin:

- Lyhyet kävelylenkit, joilla voidaan tehostaa endorfiinien eritystä, joka itsessään jo vähentää stressihormoneja. Luonnossa kävely saa aivot meditatiiviseen tilaan, joka vaikuttaa myös keskittymiskykyyn.
- Hengitysharjoitukset ja syvään hengittäminen voivat auttaa vähentämään jännitystä ja siten lievittävät stressioireita.
- Jatkuva tietokoneen ja muiden laitteiden käyttö on yhdistetty stressiin, univajeeseen sekä masennukseen, erityisesti naisilla. Pidä siis taukoja ruudun ääressä istumisesta.
- Musiikin kuuntelulla voi olla stressiä lieventäviä vaikutuksia, koska se saa kehon välittäjäaineet kuten dopamiinin liikkeelle. Klassisella musiikilla on usein erityisen rauhoittava vaikutus, sillä se hidastaa pulssia, alentaa verenpainetta ja siten laskee stressihormonien tasoa.
- Purukumin pureskelu voi lievittää ahdistusta ja vähentää stressiä silloin, kun teet montaa asiaa samaan aikaan (YLE 2013b.)

3.4 Työnantajan vaikutus työhyvinvointiin

Hyvä johtaminen vaikuttaa kriittisesti koko organisaation työhyvinvointiin. Esihenkilön tehtävänä on motivoida, innostaa ja saada työyhteisö toimimaan organisaation tavoitteita kohti. Yksilöitä johdetaan eri tavoin, sillä jokaisella on erilaiset arvot ja arvostuksen kohteet,

jotka vaikuttavat motivaatioon. Hyvä esihenkilö on tietoinen työntekijöitä innostavista tekijöistä ja myös kannustaa alaisiaan kertomaan niistä (Pakka & Rätty 2010.)

Oikeudenmukainen johtamismalli lisää työyhteisön motivaatiota, työhyvinvointia, työhön sitoutumista, jaksamista ja halukkuutta jatkaa työssä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma velvollisuutensa käyttäytyä työssään ammattimaisesti, mutta esihenkilö näyttää mallia omalla esimerkillään. Ammatillinen työkäyttäytyminen lisää koko työyhteisön työn mielekkyyttä parantamalla työyhteisön toimivuutta ja työilmapiiriä. Työyhteisön sisäinen avoin ja rakentava vuorovaikutus auttaa asioiden ratkaisemisessa ja luottamuksen luomisessa (Pakka & Rätty 2010.)

Hyvän esihenkilön tulisi muistaa kysyä työntekijöiltään, millaisia asioita he pitävät vahvuuksinaan ja millaisista asioista työssään innostuu. Esihenkilön tulee myös osata ennakoida tulevaa ja seurata, mihin suuntaan yrityksen toiminta etenee. Menestyvän työyhteisön kulmakivi on hyvä johtaminen. Reilu ja oikeudenmukainen johtaminen lisäävät henkilöstön jaksamista, työhyvinvointia, motivaatiota, sitoutumista työhön ja halukkuutta jatkaa työssään. Hyvä johtaja osaa toimia ammattitaitoisena esimerkkinä alaisilleen, niin johtaessaan ihmisiä kuin asioitakin. Ammatillisella johtamisella tarkoitetaan esihenkilön vastuuta, roolia ja tavoitteita, joiden tulee olla alaisille selkeät. Työtehtävät tulee selkeästi rajata ja huolehtia riittävästä resursseista. Työntekijän perusoikeuksiin kuuluu tietää miksi he työtään tekevät ja mitä heiltä odotetaan. Esihenkilötyö perustuu pitkälti johtajan omaan asenteeseen. Haasteet olisi hyvä osata kääntää mahdollisuuksiksi. Hyvä esihenkilö on mukana alaiensa arjessa, helposti saatavilla ja tukee alaisiaan tarvittaessa. Ihmisillä on luontainen tarve tulla nähdyksi ja kuulluksi. Nostamalla esiin ihmisten vahvuuksia saadaan ihmiset innostumaan, kun taas heikkouksien esiin nostaminen usein lannistaa. Heikkouksia voidaan kehittää esimerkiksi ajantasaisilla lisäkoulutuksilla. Esihenkilön tulisi pystyä jakamaan työtehtäviä alaiensa vahvuuksien mukaan. Hyvä johtaja johtaa tasapuolisesti, mutta ymmärtää, ettei kaikkia välttämättä voi johtaa samalla tavalla. Palautteen antaminen on hyödyllistä, tärkeää ja olennainen osa koko työyhteisön toimintaa. Suomalaisessa työkuultuurissa kuitenkin tartutaan usein epäkohtiin ja niistä mainitaan negatiiviseen sävyyn, vaikka rakentava kritiikki ja positiivinen palaute kantaisi pidemmälle. Myönteistä palautetta tulisi saada jopa viisi kertaa enemmän kuin korjaavaa palautetta (Pakka & Rätty 2010.)

Henkilökunnan työhyvinvoinnilla on paljon merkitystä yrityksen menestykseen ja kilpailukykyyn. Huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista voidaan vähentää työkyvyttömyys- ja sairauskustannuksia. Nämä taas lisäävät kustannustehokkuutta, joka lisää tuottavuutta. Motivaation ja työtyytyväisyyden myötä paranee todennäköisesti myös palvelunlaatu, joka lisää asiakastytyytyväisyyttä ja siten myös tuottavuutta (Ojanen 2009.)

3.5 Työolosuhteiden vaikutukset työhyvinvointiin

3.5.1 Ergonomia

Ergonomia on tieteenala, jonka tarkoitus on auttaa ymmärtämään ihmistä erilaisissa työympäristöissä. Ergonomian soveltajat, eli ergonomit, pyrkivät edistämään työn, työvälineiden, menetelmien, tuotteiden, toimintajärjestelmien- ja ympäristöjen suunnittelua sekä toteuttamista arvioiden ihmisten tarpeita, kykyjä ja rajoituksia. Hyvä ergonomia tukee, kehittää ja sujuvoittaa ihmisten terveyttä ja hyvinvointia. Lisäksi sillä mahdollistetaan turvallinen ja tuottava työ.

Ergonomiaa tarkastellaan usein kolmen osa-alueen kautta. Fyysinen ergonomia keskittyy ihmisen fyysisen toiminnan, anatomian ja fysiologisten ominaisuuksien ylläpitoon. Työssä fyysisen ergonomian suunnittelu tapahtuu fyysisen työympäristön, työpisteiden, työvälineiden ja työmenetelmien mukaan.

Kognitiivinen ergonomia taas keskittyy järjestelmien sopeuttamiseen vastaamaan ominaispiirteitä, jotka liittyvät tiedonkäsittelyyn. Kognitiivinen ergonomia ilmenee järjestelmien ja tiedon esittämistapojen suunnittelussa.

Organisatorinen ergonomia puolestaan keskittyy teknisten- ja sosiaalisten järjestelmien yhteensovittamiseen. Organisatorinen ergonomia näkyy muun muassa henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaikajärjestelyjen suunnittelussa. Lisäksi se liittyy myös tuotannon, palveluiden ja henkilöstön yhteistyön kehittämiseen (Suomen ergonomiyhdistys 2021.)

Ergonomian tavoitteena on mahdollistaa työn tekeminen siten, ettei siitä aiheudu työntekijän terveydelle haitallista kuormitusta tai tapaturmavaaraa. Työolosuhteet tulisi suunnitella jo etukäteen siten, että ne sopivat mahdollisimman monelle käyttäjälle.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä terveydestä ja työturvallisuudesta. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä ja työtapojen turvallisuutta. Lisäksi toteutuneiden toimenpiteiden vaikutusta työergonomiaan tulee seurata.

Työntekijän velvollisuus on huolehtia itsestään ja työtovereistaan, ilmoittaa työnantajalle mahdollisista terveyttä ja työtä vaarantavista tekijöistä ja noudattaa työnantajan antamia ohjeita työssään.

Työjärjestelyihin liittyvät asiat, kuten työnkierto ja -tautus, työnjako, osaaminen ja ammattitaito sekä asianmukaiset työvälineet ennaltaehkäisevät tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Lisäksi ne helpottavat työntekijöitä, jotka jo kärsivät jostakin liikuntaelinvaivasta.

Työterveyshuollon velvollisuus on tuoda työpaikan käyttöön tietoa työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta.

Työpisteen suunnittelussa on otettava huomioon työasennot ja nostot. Jos mahdollista, tulisi työvälineiden olla säädettäviä käyttäjän ominaisuuksien mukaan. Työvälineiden tulee olla sellaisia, ettei työstä aiheudu työntekijälle terveydellisesti haitallista tai vaarallista kuormitusta. Käsien tehtäviä nostoja ja siirtoja tulisi minimoida ja pitkäaikaista työskentelyä huonoissa asennoissa tulisi välttää (Superliitto 2021.)

3.6 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa aloittaa suunnitelmalla. Ensin tehdään arviointi nykytilasta, tunnistetaan hyvinvoinnin esteenä olevat juurisyyt, laaditaan tavoitteet ja lopulta toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelman voi laatia esimerkiksi Työhyvinvoinnin portaattmallin pohjalta, joka on väline kokonaisvaltaiseen ja kestävään työhyvinvoinnin kehittämiseen. Malli pohjautuu ihmisen perustarpeisiin, joita ovat psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, arvostuksen tarve, liittymisen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Työpaikan työhyvinvointijärjestelmä muodostuu esihenkilöistä, työntekijöistä ja henkilöstöhallinnosta, jotka toimivat yhdessä asiantuntijoina, kehittäjinä ja herättelijöinä. Työhyvinvointisuunnitelma laaditaan työyhteisön omien lähtökohtien pohjalta, jonka perustana käytetään nykytilan arviointia ja aiempaa kokemusta. Työhyvinvointisuunnitelma koostuu seuraavista vaiheista: Työhyvinvoinnin portaatt -malliin tutustuminen, nykytilan arvioiminen portaattain, työyhteisön voimavaratekijöiden tunnistaminen, tavoitteen määrittely ja toimintasuunnitelman laadinta.

Työhyvinvoinnin portaatt mallissa keskeisimpiä asioita ovat oppiva ja kehittyvä organisaatio, esteettisesti kestävät arvot ja tuottavuutta tukevat missio, visio ja strategia, yhteishenkeä tukevat toimet sekä ulkoinen ja sisäinen yhteistyö, työn pysyvyys ja riittävä toimeentulo, turvallinen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työyhteisö ja riittävä vapaa-aika. Työyhteisössä on jokaisen mietittävä omaa henkilökohtaista hyvinvointia, mitkä asiat sitä edistävät, mitkä haittaavat ja mitkä ovat henkilökohtaiset tavoitteet hyvinvoinnin edistämiseksi. Tämän jälkeen on pohdittava koko työyhteisön hyvinvointia samojen kysymysten pohjalta. Näiden ehdotusten pohjalta valitaan käyttöön otettavat ja kehitettävät kohteet. Yksilötason perustarpeisiin voi lukeutua esimerkiksi työn aikatauluttaminen, osaamisen kehittäminen, muutokset työtehtävissä, työn jaksottaminen ja tauottaminen,

uudelleen koulutus tai mahdollinen kuntoutus tai työn keventäminen. Organisaatiotasolla perustarpeisiin lukeutuvat esimerkiksi lisäkoulutus ja ammattitaidon kehittäminen, liikunnan tukeminen, työn ja lomien jaksottaminen, kehityskeskustelut, työn tauotus, stressi työstä tai työilmapiiristä ja työterveyspalvelut (Rauramo 2009.)

4 Opinnäytetyön toteuttaminen

Tässä tutkimuksessa selvitettiin koronapandemian vaikutuksia ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksella ja haastatteluilla. Kyselytutkimuksen toteutti S-ryhmä yhteistyössä Novetos Oy:n kanssa ja saimme käyttöömmme Osuuskauppa Hämeenmaan osuuden tutkimuksen tuloksista. Kyselyyn vastasi 57 työntekijää. Haastatteluosuudessa haastateltiin neljää työntekijää, kahta kokkia ja kahta tarjoilijaa, kolmesta eri Päijät- Hämeen yrityksestä.

4.1 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi alkoi samaan aikaan, kuin koko opinnäytetyöprosessi. Opinnäytetyön teoriaperustaa kirjoitettiin koko prosessin ajan. Haastattelussa hyödynnettiin soveltaen aikaisemmin tehtyä kyselytutkimusta ja sen kysymyksiä. Haastattelujen ja tiedonkeruumenetelmien suunnittelu alkoi heti prosessin alussa. Teemahaastattelun kysymykset saatiin luotua talvella 2021, mutta niitä jouduttiin korjailemaan ja avaamaan muutamia kertoja. Kysymykset olivat valmiita maaliskuun 2022 alkupuolella ja haastattelut toteutettiin maaliskuun lopussa.

S-ryhmä teetti kyselyn yhteistyössä Novetos Oy:n kanssa 2.9.2021. Tästä kyselystä käytössä on Osuuskauppa Hämeenmaan osuus, jota hyödynnettiin antamaan lisätietoa pandemian vaikutuksista Päijät-Hämeen ravintola-alaan. Kyselyn ja haastatteluiden pohjalta pystyttiin vertailemaan pandemian vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin laajasti. Vastaukset käsiteltiin ja tutkimuksen johtopäätökset raportoitiin.

Tutkimuksen pääongelmana oli kartoittaa koronapandemian vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa oli kolme alaongelmaa, jotka auttavat avaamaan pääongelmaa syvemmin: ”Miten työolosuhteet ovat muuttuneet?”, ”Miten olosuhteet ovat vaikuttaneet työtyytyväisyyteen?” ja ”Miten muuttuneet olosuhteet ovat vaikuttaneet esihenkilötyöhön?” Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelu on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Opinnäytetyössä hyödynnettiin myös Osuuskauppa Hämeenmaan teettämää kyselyä, joka on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Haastattelun ja kyselyn pohjalta pyritään vertailemaan työhyvinvointia ennen ja jälkeen koronapandemian alkamisen.

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kahteen kategoriaan, kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimusmenetelmiin. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus kuvastaa ilmiötä numeerisen tiedon pohjalta. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään selvittämään prosentteihin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Tutkimusten tuloksia voidaan

havainnoida erilaisilla taulukoilla ja kuvioilla. Tyypillisiä tutkimusaineiston keräämiseen käytettyjä työkaluja ovat lomakekyselyt, systemaattinen havainnointi sekä kokeelliset tutkimukset. Kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvittavat tiedot voidaan kerätä myös jo olemassa olevista rekistereistä tai tietokannoista. Jotta kvantitatiivinen tutkimus on onnistunut, se tarvitsee riittävän suuren ja edustavan otoksen. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka paljon (Heikkilä 2014, 15–17.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta syvemmin. Tutkimuksessa rajataan pieni määrä tapauksia, mutta ne pyritään analysoimaan tarkasti. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin miksi, miten, millainen. Kvalitatiivinen tutkimus hyödyntää psykologiaa ja muita käyttäytymistieteitä ja se tutkii tiettyyn asiaan tai ilmiöön liittyviä kokemuksia ja käsityksiä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kerätään usein tekstimuodossa ja perinteisten lomakehaastattelun lisäksi avoimilla haastatteluilla, tiettyyn aiheeseen keskittyvillä teemahaastatteluilla tai 4–8 henkilön ryhmäkeskusteluilla. Tutkimusaineiston keruussa voidaan hyödyntää myös valmiita aineistoja kuten kirjeitä, omaelämäkertoja tai päiväkirjoja (Heikkilä 2014, 15–17.)

Opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska työssä haluttiin tutkia koronapandemian ja rajoitusten suoraa vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Ravintola-ala ja sen työntekijät, ovat kärsineet paljon pandemiasta ja opinnäytetyössä haluttiin saada konkreettista tietoa sen vaikutuksista. Osuuskauppa Hämeenmaan tutkimus luokitellaan kvantitatiiviseksi tutkimukseksi.

Opinnäytetyössä olevat kysymykset on sovellettu aikaisemmasta kyselytutkimuksesta, joka tehtiin aiemmin opintojen aikana koskemaan esimiestyötä. Kysymykset on muokattu työntekijälle sopivaksi ja avoimiksi, jotta haastateltavien on helpompaa vastata omin sanoin kokemuksistaan. Haastatteluihin valmistauduttiin kysymysten laatimisella ja ottamalla yhteyttä potentiaalsiin haastateltaviin. Haastattelut suoritettiin muutamassa tunnissa, jokaiseen haastatteluun oli varattu aikaa noin tunti. Osa haastatteluista tehtiin kasvotusten ravintolassa, jossa haastateltavat työskentelevät, nämä nauhoitettiin matkapuhelimella. Osa tehtiin kirjallisena sähköpostin välityksellä. Haastateltaviksi haluttiin sekä kokkeja, että tarjoilijoita

Haastattelut kirjoitettiin puhtaaksi ja niistä koostettiin tiivistelmät vastausten perusteella. Aikaa haastattelujen purkamiseen meni kaksi päivää. Teemahaastatteluun päädyttiin, koska haussa oli S-ryhmän tekemän tutkimuksen lisäksi konkreettisia vastauksia ravintola-alan työntekijöiltä. Lopuksi tutkimuksen ja haastattelun tuloksia verrattiin keskenään, ja näistä tehtiin johtopäätökset.

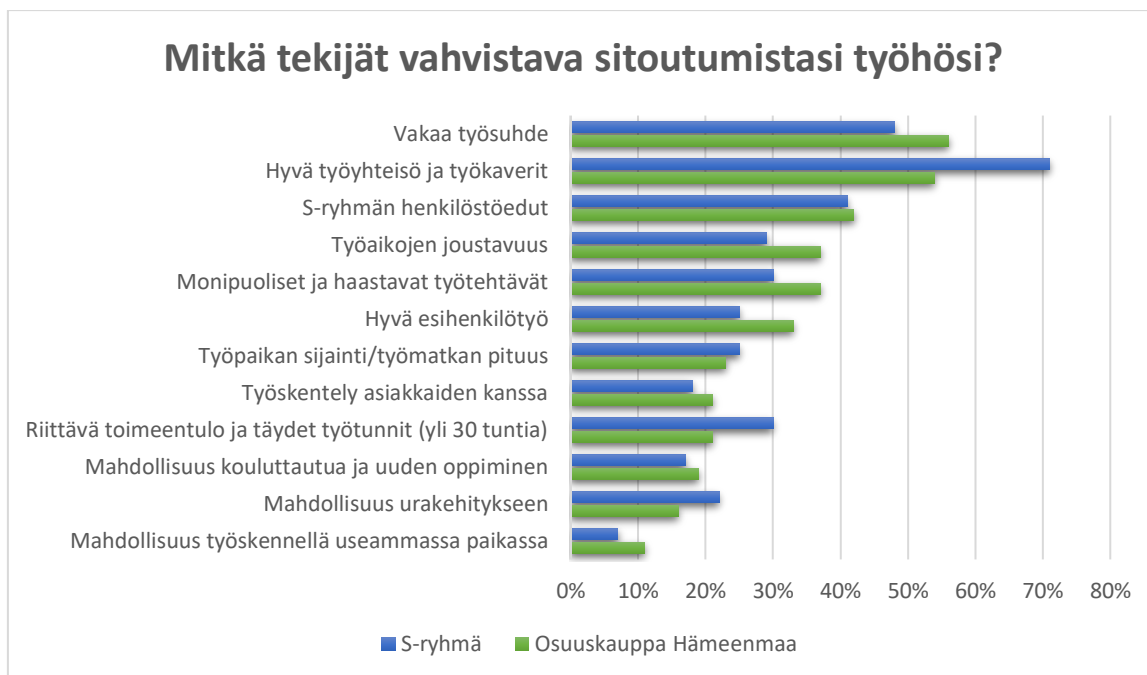
4.2 Osuuskauppa Hämeenmaan tutkimus

S-ryhmä teetti kyselyn yhteistyössä Novetos Oy:n kanssa. Kyselyyn vastasi 57 Hämeenmaan työntekijää. Kyselyssä on 18 kysymystä, joista viimeiset kolme ovat avoimia.



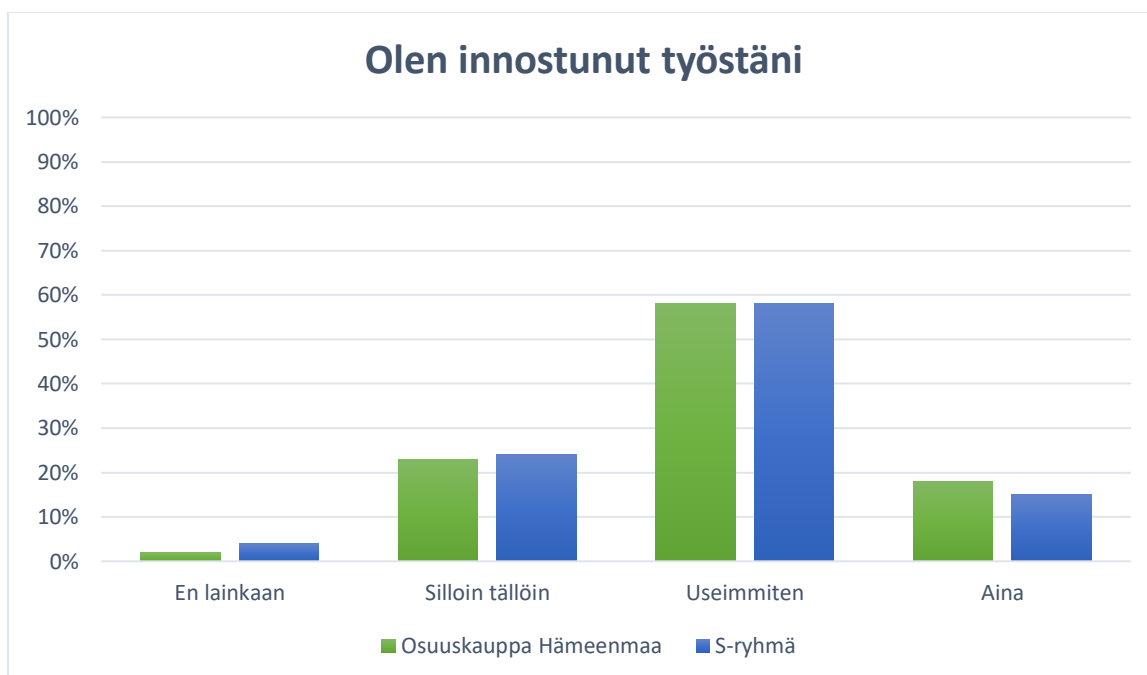
Taulukko 1 Korona-aikana olen ollut

Suurin osa kyselyyn vastanneista on pysynyt oman toimialansa tehtävissä, kuten taulukosta 3 näkyy, mutta lähes puolet on siirtynyt oman alueosuuskauppansa tai yrityksen sisällä toiseen tehtävään tai toiselle toimialalle. Koronapandemian alkaessa ja rajoitusten tullessa voimaan, Osuuskauppa Hämeenmaa siirsi omaa työvoimaansa esimerkiksi ravintoloista kaupan alalle, jotta mahdollisimman monelle löytyisi töitä eikä lomautuksia tarvinnut antaa kaikille.



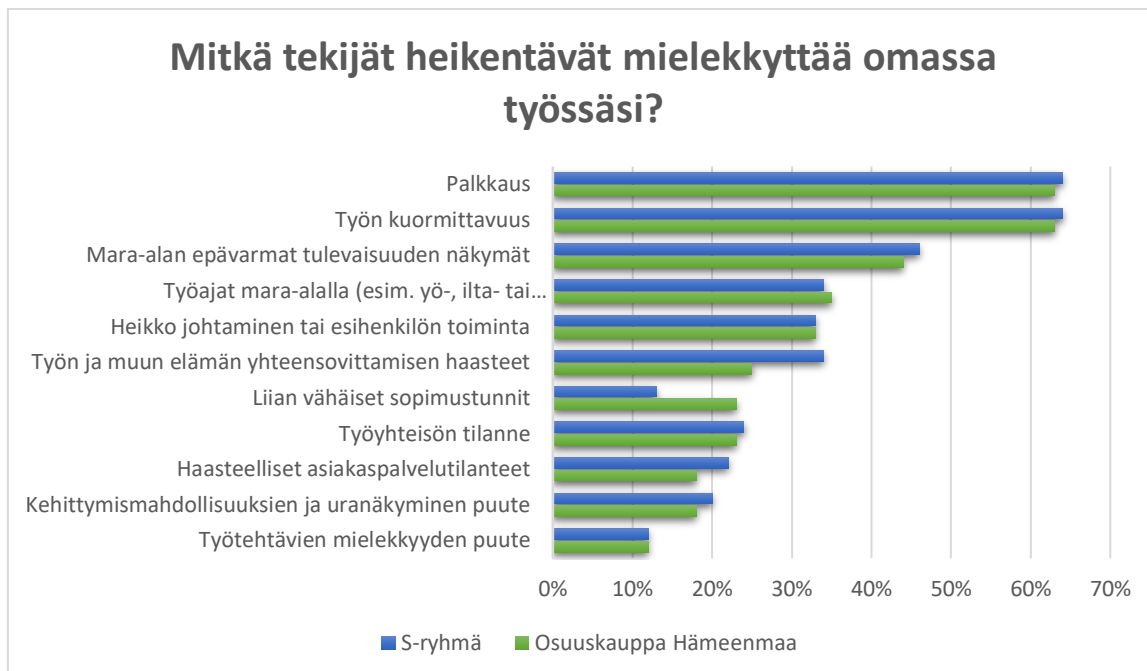
Taulukko 2 Mitkä tekijät vahvistavat sitoutumistasi työhösi?

Huomattavia työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat hyvä työyhteisö ja työkaverit, vakaa työsuhde, työaikojen joustavuus, työtehtävien monipuolisuus, S-ryhmän henkilöstöedut sekä hyvä esihenkilötyö. Taulukossa 4 näkyviä Osuuskauppa Hämeenmaan tuloksia koko S-ryhmän tuloksiin verrattaessa voidaan huomata, että vastaukset ovat pitkälti hyvin samankaltaisia.



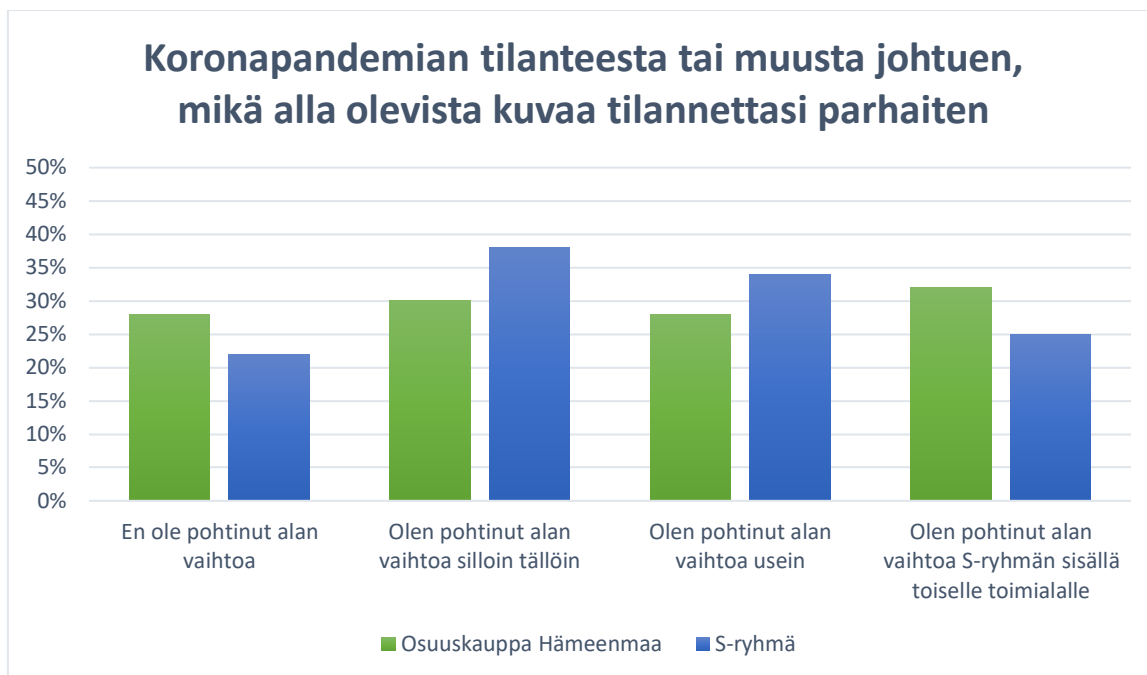
Taulukko 3 Innostuneisuus omaan työhön

Hyvin suuri osa vastanneista on useimmiten innostunut omasta työstään, kuten taulukosta 5 voidaan nähdä. Prosentuaalisesti melkein kaikki vastanneet ovat ainakin joskus innostuneita työstään, sillä vain muutama vastaaja on kertonut, että oma työ ei innosta lainkaan.



Taulukko 4 Mitkä tekijät heikentävät mielekkyyttä omassa työssäsi?

Huomattavasti työntekijöiden työssä olon mielekkyyttä heikentävät palkkaus ja työn kuormittavuus. Liian vähäinen määrä työntekijöitä aiheuttaa kiirettä ja kuormittaa henkilöstöä enemmän. Taulukossa 6 Mara-alan epävarmat tulevaisuuden näkymät nousevat huomattavaksi osaksi oman työn mielekkyyden vähenemistä ja taulukosta 7 huomataankin, että 30 % vastaajista on pohtinut alan vaihtoa silloin tällöin ja 28 % usein.



Taulukko 5 Koronapandemian tilanteesta tai muusta johtuen, mikä kuvaa tilannettasi parhaiten



Taulukko 6 Mitkä asiat huolestuttavat sinua työn arjessasi korona-ajan jälkeen?

Kyselyssä nousee monessa kohdassa selvästi esiin työn kuormittavuus ja kiire työvuoroissa, kun työntekijöitä ja työtunteja ei ole tarpeeksi. Monia huolestuttaa oma henkinen jaksaminen korona-ajan jälkeen sekä työn jatkuvuuden epävarmuus. Taulukossa 8 huomataan, että nimenomaan oma henkinen ja fyysinen jaksaminen sekä työn kuormittavuus ovat monelle vastaajalle huolestuttavia aiheita.

4.2.1 Avoimet kysymykset

Mikä vahvistaa sitoutumistasi ja motivaatiotasi työhön?

Erilaiset ja monipuoliset työpäivät ja- tehtävät, jousto työajoissa, S- ryhmän henkilökuntaedut ja mukavat työkaverit. Lisäksi S- ryhmää pidetään luotettavana työnantajana, jonka tulevaisuutta pidetään turvattuna.

Mitkä asiat heikentävät sitoutumistasi ja motivaatiotasi työhösi?

Liian alhainen palkkataso, liian alhaiset työtunnit, oma fyysinen kunto ja jaksaminen sekä liian vähäinen määrä henkilökuntaa, joka aiheuttaa kiirettä, painetta ja kovaa kuormitusta työssä. Lisäksi koetaan, että työmäärä lisääntyy jatkuvasti, mutta tekijöiden ja työtuntien määrä ei. Sairaslomasijaisia on vaikea saada. Moni vastanneista on myös huolissaan alan tulevaisuuden näkymistä ja taloudellinen epävarmuus huolettaa.

Jos olet pohtinut alan vaihtoa, mikä on tärkein syy?

Selkeästi suurimpana syynä työntekijöiden alanvaihtohaaveisiin on matkailu- ja ravitsemisalán liian heikko palkkataso. Muita mainittuja syitä ovat esimerkiksi Covid-pandemian tuoma epävarmuus työn jatkuvuudesta, fyysiseen kuntoon kohdistuva kuormitus, huono työilmapiiri, heikko esimiestyö sekä kyllästyminen matkailu- ja ravintola-alan työtehtäviin.

Lopuksi haluan vielä sanoa

Avoimien palautteiden lopussa annettiin vastaajille vielä mahdollisuus vapaaseen sanaan. Näistä nousi selkeimpänä esiin kiitos työnantajalle siitä, miten nopeasti ja tehokkaasti S-ryhmä on toiminut kriisitilanteessa. Vastauksissa oli kuitenkin myös negatiivista palautetta. Työn tehokkuutta, eli esimerkiksi käytettyjen työtuntien määrää ja budjetissa pysymistä, seurataan monen mielestä liikaa ja usein tuntuu, että nämä "tehot" menevät työntekijöiden hyvinvoinnin edelle. Lyhyet, esimerkiksi vain 4 tuntia kestävät työvuorot koetaan taloudellisesti huonoksi, suurimpana epäkohtana pidetään kuitenkin heikkoa palkkausta.

4.3 Haastattelut

Haastateltavien työmäärä on sekä lisääntynyt että vähentynyt poikkeusolojen takia. Konkreettinen työmäärä ravintoloissa vähentyi ravintoloihin kohdistuneiden rajoitusten takia. Välillä ravintolat olivat kokonaan kiinni, joka johti lomautuksiin. S-ryhmä siirsi työntekijöitään ravintoloista kauppoihin, jotta pitkiltä lomautuksilta vältyttäisiin. Kauppaan pääsi töihin heti, kun ravintolassa ei töitä enää ollut. Työmäärän on huomattu lisääntyvän, koska on jouduttu tekemään monen ihmisen työt yksin. Ravintola-alalle on ollut vaikeaa

saada uusia työntekijöitä, joten esimerkiksi sairauslomien takia työntekijät joutuvat tekemään useamman ihmisen työt. Työmäärä riippuu paljon myös työvuorosta, sillä joidenkin vuorojen koetaan olevan helpompia, kuin toisten.

Osalla haastateltavista työn tehokkuus on pysynyt samana, mutta osalla motivaatio on laskenut huomattavasti. Osalla työmäärän lisääntyminen on ollut suuri syy tehokkuuden laskuun, sillä työt pitää tehdä tietyssä ajassa, mutta aika ei riitä tekemään esimerkiksi kahden ihmisen töitä. Osa haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että työn tekeminen on nykyään tehokkaampaa. Työt yritetään tehdä mahdollisimman nopeasti ja työajan tehostamiseen kiinnitetään huomiota enemmän aikaisempaan verrattuna. Työn laatuun poikkeusolot eivät kuitenkaan ole vaikuttaneet radikaalisti. Vieraalle alalla siirtyminen, jossa työtehtävät ja työympäristö muuttuivat merkittävästi, on vaikuttanut työn laatuun hieman.

Kanssakäyminen muiden työntekijöiden kanssa ei ole muuttunut merkittävästi poikkeusolojen takia. Kauppaan töihin siirtynyt haastateltava sai täysin uudet ja vieraat työkaverit, mutta töitä sai kuitenkin tehdä ihmisten parissa. Maskien käyttö on vaikuttanut osaltaan kanssakäymiseen, sillä muiden työntekijöiden ilmeitä on vaikea lukea eikä puheesta saa aina selvää. Tarjoilijat kertoivat maskien vaikuttavan kommunikointiin paljon, sillä keittiöhenkilökunta ei aina välttämättä kuule kaikkea mitä heille sanotaan maskien takaa.

Osa haastateltavista ei ole kokenut tarvitsevänsä erityistä tukea poikkeusolojen vuoksi, sillä työnantaja on hoitanut tilanteen erinomaisesti. Haastateltavat kokivat muiden työntekijöiden olevan tärkein tukipilari. Työpäivien aikana käydään läpi kuulumisia, niin hyviä kuin huonoja, ja muita kuunnellaan ja tuetaan parhaimman mukaan. Koetaan, että työntekijöiden kesken voi puhua avoimesti ja luottamuksella myös vaikeista asioista ja se on helpottanut monen haastateltavan oloa. Haastateltavat nostivat esille sen, että työpaikoilta tuli paljon hyvää informaatiota rajoituksista ja niiden vaikutuksista työntekoon.

Ravintoloiden täyssulun takia haastateltavat ovat suurimmaksi osaksi joutuneet lomautetuksi. Lomautukset herättivät hyvin monenlaisia ajatuksia, niin positiivisia kuin negatiivisia. Ensimmäinen lomautus tuli suurimmalle osalle hyvänä tietona, haastateltavat olivat innoissaan siitä, että sai olla lomalla, eikä tarvinnut pelätä äkillisiä soittoja töihin. Osa sanoi ensimmäisen lomautuksen olleen kamala, sillä siihen ei ollut osattu varautua yhtään, mutta toinen lomautus oli jo helpompi. Pidemmän päälle pelkästään kotona oloinen kävi tylsäksi osalle haastateltavista, ja he kokeilivat työnantajansa tarjoamaa mahdollisuutta lähteä kauppaan töihin. Alussa oli kiinnostavaa nähdä uutta alaa ja oppia siitä lisää, mutta nopeasti huomattiin, että kaupassa työskentely ei olekaan se, mitä haluaa tehdä. Haastateltavat sanoivat, että heitä tavallaan hävetti saada täyttä palkkaa työtehtävistä, joita

ei osannut oikeastaan tehdä. Haastateltavat ymmärsivät lomautusten syyt ja niiden pakollisuuden hallituksen asettamien rajoitusten takia, mutta osalla asia oli silti vaikea.

S-ryhmä siirsi omien ravintoloidensa työntekijöitä kauppoihin töihin, jos he halusivat. Haastateltavat kertoivat uuden työn olevan jännittävää, sillä se oli täysin erilaista ravintolatyöhön verrattuna. Osa oli innoissaan päästessään kokeilemaan kaupan alaa sen työympäristön erilaisuuden vuoksi. Työ oli hieman fyysisempää, kuin mihin aikaisemmin oli totuttu, mutta se ei haitannut. Osa kauppaan siirtyneistä huomasi nopeasti, että he eivät henkilökohtaisesti sovi alalle ja päättivät lopettaa kaupatyöt.

Poikkeusolojen ei ole koettu vaikuttavan taloudelliseen tilanteeseen radikaalisti. Kauppaan töihin siirtyneet ovat saaneet hieman parempaa palkkaa, mutta tulotaso on pysynyt suhteellisen samana. Ensimmäisen lomautuksen alussa osalla oli hieman hankaluuksia talouden kanssa, sillä liittojen käsittelyajat olivat hyvin pitkiä kaikkien hakiessa samaan aikaan lomautuskorvauksia. Liittojen rahojen tullessa tilanne kuitenkin tasaantui huomattavasti. Haastateltavat, jotka asuvat toisen ihmisen kanssa kertoivat, että talous pysyi kunnossa, sillä toinen pystyi käymään vielä töissä ja näin ollen jakamaan asumiskuluja. Poikkeusolojen vuoksi osa on alkanut katsoa tarkemmin, mihin rahaa käytetään, mutta sen suurempia huolia ei kenelläkään ollut.

Etenemismahdollisuudet ovat parantuneet osalla ja osa ei ole huomannut merkittävää parantumista. Erityisesti S-ryhmän sisällä on paljon etenemismahdollisuuksia, ja kaupassa töissä olleet haastateltavat uskovat saavansa jatkossakin sieltä töitä, jos sellainen tilanne tulisi vastaan. Kaupasta on saatu hyvää työkokemusta ja sinne palaamisen vaihtoehto on luonut turvallisuudentunnetta. Poikkeusolojen aikana pelkästään ravintolassa töissä olleet haastateltavat eivät kaikki edes haluaisi edetä, vaan he tykkäävät omasta työstään juuri sellaisenaan. Osalla etenemismahdollisuudet ovat parantuneet ravintolassa, sillä he ovat päässeet opettelemaan uusia asioita. Jotta sairauslomien paikkaaminen olisi helpompaa, on omia työntekijöitä opetettu eri työtehtäviin heidän omien töidensä lisäksi. Tämän on koettu tehostavan omaa työtä ja tuovan lisää motivaatiota.

Poikkeusolot ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin merkittävästi jokaisella haastateltavalla. Stressi on ollut kovaa, erityisesti pandemian alkaessa ja ravintolasulun tullessa. Osa haastateltavista siirtyi kauppaan töihin, mikä lievensi työhön liittyvää stressiä. Kauppaan siirtyessä aamuvuorot alkoivat paljon aikaisemmin, kuin ravintolassa työskennellessä, joten siihen oli aluksi vaikea tottua. Kaupassa päivärytmi on kuitenkin paljon säännöllisempi ja se koettiin erittäin positiivisena. Sairauslomalle jääminen oli hankalaa, sillä tunnollisena työntekijänä töihin on totuttu tulemaan myös pienessä flunssassa. Jos töihin joutuu tulemaan hieman kipeänä, niin työnlaatu kärsii eikä työntekijä jaksakaan tehdä kaikkia hänelle

kuuluvia töitä. Usein haastateltavat ajattelivat, että jos jäävät sairauslomalle, niin kaikki muut kärsivät siitä työmäärän lisääntyessä heillä. Osalla haastateltavista on lapsia, ja jos lapsi on kipeä, kotiin on pakko jäädä. Tämän huomattiin vaikuttavan paljon omaan hyvinvointiin, sillä koko ajan kotona oleminen oli vaikeaa eikä lasten ollessa kipeänä voi tehdä mitään.

Työhyvinvoinnin kehittämistä kysyttäessä haastateltavat olivat kaikki sitä mieltä, että taukojen määrä ja niistä kiinni pitäminen auttaisi jaksamaan työssä paremmin. Ravintolatyössä taukoja pidetään, jos kerkeää ja usein eväitä syödään, kun työltä ehditään eli välillä ei ollenkaan. Useat huomauttivat, että työtä pitäisi tehdä selkeämmin työajan puitteissa, sillä usein työt aloitetaan esimerkiksi 10 minuuttia etuajassa ja lopetetaan hieman yli vuoron loppumisen. Osa on kokenut, että ylemmältä taholta ei tule tarpeeksi kannustusta työhön ja se on vaikuttanut työn mielekkyyteen. Töihin ei ole kiva tulla, vaan se tuntuu välillä pakolliselta pahalta. Työntekijöille laitetaan lisää vastuuta ja tekemistä, mutta lisääntynyt vastuu ei näy työajoissa tai palkassa. Se, että työntekijöillä on hyvä olla töissä, kertoo paljon kyseisen työpaikan johtohenkilöstöstä ja osa haastateltavista kertoi, että on kokenut selän takana puhumista. Tällaisiin asioihin on tärkeä puuttua ajoissa, jotta ne eivät ala vaikuttaa työilmapiiriin ja työntekijöiden jaksamiseen negatiivisesti.

4.4 Työhyvinvointi vertailu

Koronapandemia on vaikuttanut ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin vaihtelevasti. Lomautukset olivat monelle aluksi mukava ajatus ylimääräisestä lomasta. Kuitenkin pitkittynyt epätietoisuus työmäärästä, lomautuksista ja taloudellisesta tilanteesta aiheuttivat stressiä ja hyvinvoinnin heikkenemistä. Muuttuvat rajoitukset tulivat hallitukselta todella nopeilla aikatauluilla, joten tilanteita ei ehtinyt juurikaan sulattelemaan. Ravintoloissa oli käytössä erilaisia rajoituksia, jotka riippuivat alueellisista suosituksista. Ravintoloiden aukioloaikoja supistettiin, asiakaspaikkoja rajoitettiin ja esimerkiksi keväällä 2021 ravintolat suljettiin kokonaan. Lisäksi sairaslomalle oli jäätävä jo lievimmistäkin koronaan viittaavista oireista, joka lisäsi sairaslomien määriä ja kestoja työpaikoilla.

S-ryhmä päätti jo pandemian alkuvaiheessa, että ravintola-alan henkilökuntaa voisi sijoittaa määräajoiksi kaupan alan työtehtäviin, jossa tarve työntekijöille oli pandemian takia kasvanut huomattavasti. Ravintoloiden työntekijöiltä kysyttiin halukkuudesta työskennellä vaihtoehtoisesti marketeissa, mikäli omassa toimipaikassa ei kaikille riitä työtunteja. Halukkaille järjestettiin työtunteja vaihtelevasti eri Osuuskauppa Hämeenmaan marketeista ja osa joutui lomautetuksi tai osalomautetuksi. S-marketit ja Prismat perehdyttivät kerralla useita ravintola-alan työntekijöitä markettien työtehtäviin. Suurin osa aloitti työnsä kassatyöskentelyyn perehtymällä.

Monet huomasivatkin pian kaupan alan inhimillisemmät työolot verrattuna ravintola-alaan. Kaupoissa työvuorot pitävät pääsääntöisesti paikkansa, eikä jatkuvaa joustoa työvuoroihin tarvita niin paljon, kuin ravintola-alalla. Kaupassa toteutuvat tauot, jotka jäävät ravintolassa usein pitämättä, tai niitä pidetään, jos työltä ehditään. Esimerkiksi S-marketissa vähintään 6 tunnin työvuoroon kuuluu kaksi 12 minuutin taukoa. Tämä tuntui ravintola-alan työntekijöiden mielestä todella ruhtinaalliselta ja siltä, että jatkuvasti istutaan kahvilla. Pian kuitenkin huomasit työn kaupassa olevan fyysisesti ja psyykkisesti niin kuormittavaa, että taukoja todella tarvitsee työssä jaksamiseen.

Vaikka mahdollisuus vaihtoehtoiseen työhön oli monen mielestä loistava tapa välttää lomautuksia ja oppia uutta, oli se monelle myös raskasta ja kuormittavaa. Täysin uusien työvälineiden, työskentelytapojen ja työympäristön keskelle hyppääminen oli jännittävää ja stressaavaa. Osa työntekijöistä oli innoissaan vaihtelusta ja uuden oppimisesta, mutta joitain se suorastaan hirvitti. Osa työntekijöistä oli ollut samassa työtehtävässä vuosikausia ja esimerkiksi kokit joutuivat keittiön suojista yhtäkkiä asiakaspalvelun keskelle vieraalle alalle. Perehdytykseen ei kaupoissa ollut riittävästi aikaa, mutta opittavaa on myös niin paljon, ettei kaikkea voi etukäteen opettaakaan. Työtä opitaan hiljalleen tekemällä ja oppimalla.

Mahdollisuus kaupan alalla työskentelyyn mahdollisti myös verkostoitumista, suhteita ja laajensi joidenkin työntekijöiden mahdollisuuksia uran kannalta. Poikkeukselliset järjestelyt lievensivät lisäksi kynnystä eri toimialojen rajojen yli työskentelyyn. Aiemmin esteenä tälle on pidetty sitä, että eri aloilla on eri työehtosopimukset. Ravintola-alan työntekijät saivat marketeissa saman tuntipalkan, kuin omassa toimipaikassaan, mutta lisät tulivat kaupan työehtosopimuksen mukaan.

Monelle ravintola-alan työntekijälle tuli täytetä yllätyksenä kaupan alan palkkaus. Lisät ovat kaupoissa lähes viisinkertaiset ravintola-alaan nähden. Tämä johti siihen, että yhä useampi ravintola-alan työntekijä vaihtoi kaupan alalle pysyvästi, koska palkkaus on parempi, työajat ja toimintatavat ovat inhimillisemmät, vastuuta on vähemmän ja kaupan ala tuntui turvallisemmalta vaihtoehdolta pandemian aikana. Jatkuva epätietoisuus työn jatkumisesta alkoi pidemmän päälle käymään työntekijöiden henkisen jaksamisen päälle. Tällä hetkellä kaikki rajoitukset ovat ravintola-alalta poistuneet ja alalla on huutava työntekijäpula. Tämä johtuu varmasti pitkälti siitä, että työntekijät ovat joutuneet etsimään vaihtoehtoista työtä epätietoisien tilanteiden jatkuttua jo vuosia ja paluu vanhalle työmaalle ei enää houkuta.

Haastattelujen ja S-ryhmän tutkimuksen perusteella esimiestyötä ei juurikaan kritisoitu. S-ryhmän kokonaisvaltaiseen tiedottamiseen oltiin pitkälti tyytyväisiä. Kuitenkaan

toimipaikkojen lähiesimiehet eivät kyselleet juuri lainkaan työntekijöiden vointia poikkeustilanteiden aikana, joka olisi ollut ihan toivottavaa.

Työntekijöiden työhyvinvointi on siis vaihdellut pandemian eri vaiheissa, riippuen valtakunnallisista rajoituksista, jotka ovat vaikuttaneet työmäärään ja toimipaikkaan, jossa työtä tehdään. Osalle pandemia on avannut uusia etenemismahdollisuuksia, ja osalle se on lisännyt varmuutta siitä, että oma työpaikka on se sopivin vaihtoehto.

4.5 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten koronapandemia on vaikuttanut ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin työntekijöiden näkökulmasta. Pääongelman avaamiseen käytettiin alaongelmia, jotka auttoivat saamaan syvemmän näkökulman muuttuneiden olosuhteiden vaikutuksista. Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena haastattelututkimuksena.

Tutkimustulosten mukaan koronapandemia on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin hyvin merkittävästi. Erityisesti pandemian alussa ja hallituksen päättämän ravintolasulun tullessa voimaan, työntekijät kokivat kovaa stressiä tilanteen ennakoimattomuuden vuoksi. Osalla stressi hellitti uusien työtehtävien alettua, mutta haastateltavat kertoivat stressin olevan hyvin suuri osa tämänhetkistä työelämää. Lyhytkestoinen stressi antaa työntekijälle mahdollisuuden tehdä huippusuorituksia työssään, mutta pitkäkestoisessa stressitilassa keho ei lepää ollenkaan ja elimistö alkaa oireilla myös fyysisesti. Erityisesti ravintola-alalla on normaalia, että työntekijät ovat stressaantuneita, sillä työntekijöitä on liian vähän verrattuna päivittäiseen työmäärään.

Erityisesti koronapandemia on vaikuttanut työntekijöiden saatavuuteen, sillä ravintoloiden avauduttua uudestaan, useat alalla ennen työskennelleet olivat jo etsineet itselleen uusia töitä. Matkailu- ja ravintola-alan epävarmat tulevaisuuden näkymät ovat saaneet monet harkitsemaan alanvaihtoa kokonaan, joko suoraan hakemalla uusia töitä tai kouluttautumalla eri alalle. Työntekijöiden huonon saatavuuden vuoksi monet yritykset ovat alkaneet kouluttaa omia jo olemassa olevia työntekijöitään enemmän. Sairauslomien sattuessa korvaava työntekijä löytyy siis oman yrityksen sisältä ja työntekijät ovat kokeneet tämän olevan motivoivaa ja tehostavan heidän omaa työtään.

Tutkimustulosten mukaan koronapandemia ei ole vaikuttanut pelkästään negatiivisesti työntekijöihin, vaikka niin voisi helposti luulla. Toisille lomautukselle joutuminen oli helpotus, sillä se lievensi työoloihin liittyvää stressiä. Pienelle lomalle pääseminen auttoi osaa työntekijöistä työhyvinvoinnin kannalta merkittävästi ja töihin palaaminen lomautukselta

tuntui mukavalta. Työntekijät eivät ole myöskään kokeneet suuria vaikutuksia taloudelliseen tilanteeseensa, sillä he saivat tukea liitoilta ja esimerkiksi kumppaneiltaan.

Usealla työhyvinvointiin oli huomattavasti vaikuttanut työpaikan ilmapiiri ja esihenkilötyö. Työhyvinvointia pitäisi kehittää niin, että tauot kerettäisiin pitämään ja niiden pitämisestä ei tulisi sanomista ylemmältä taholta. Työntekijät kaipaisivat enemmän tukea ja kannustusta poikkeusaikoina esihenkilöiltä, sillä se vaikuttaa huomattavasti työn mielekkyyteen. Osasta tuntui, että välillä töihin tuleminen on vain pakollista, eikä työstä enää nautittu samalla lailla, kuin ennen. Vastuuta työtehtävistä pitäisi jakaa useammalla henkilölle, jotta työ ei olisi liian kuormittavaa, sillä se johtaa helposti jopa pitkiin sairauslomiin loppuun palamisen vuoksi. Muiden työntekijöiden kanssa puhuminen on helpottanut monen työntekijän taakkaa töissä, sillä omien ajatusten ja tunteiden jakaminen tuntuu auttavan jaksamaan. Työntekijät ovat tukeneet toisiaan paljon koronapandemian aikana ja useat kertoivat, että juuri työkaverit ovat auttaneet työhyvinvoinnin kanssa. Tämä kertoo paljon työilmapiirin merkittävydestä työssä jaksamiseen.

5 Yhteenveto

Ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat useat asiat. Koronapandemian tuoma epävarmuus oman alan työtilanteesta on aiheuttanut stressiä esimerkiksi taloudellisesta pärjäämisestä ja tulevaisuuden työmahdollisuuksista. Tärkeää osaa työhyvinvoinnissa näyttelee työolosuhteet työpaikalla. Ravintola-alalla on jo ennen pandemiaa tuntunut olevan usein liian vähän henkilökuntaa työmäärään ja vastuuseen nähden. Lisäksi tauot jäivät usein pitämättä, tai niitä pidetään, jos siihen on mahdollisuus. Tämä vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Jos työ kuluttaa työntekijästä kaikki energiat, menee vapaa-aika pitkälti toipumiseen, eikä oman hyvinvoinnin ylläpitoon riitä energiaa. Tästä seuraa pidemmän päälle loppuun palaminen ja mahdollisia muitakin terveydellisiä haittoja, jotka voivat muodostua sairastelun oravanpyöräksi. Työpaikoilla tulisi fyysisen kuorman lisäksi keskittyä myös työntekijöiden henkiseen jaksamiseen. Opinnäytetyön tutkimuksen pohjalta esimerkiksi pandemian aikana muihin työtehtäviin sijoitetut tai lomautetuksi joutuneet työntekijät eivät olleet juuri missään yhteydessä omaan, tuttuun työyhteisöönsä eivätkä esihenkilöt kyselleet työntekijöidensä vointia ja jaksamista poikkeustilanteessa.

Työntekijöiden työhyvinvointi ei ollut kuitenkaan pelkästään heikentynyt pandemian aikana. Hetkelliset lomautukset antoivat mahdollisuuden kerätä rauhassa voimia. Pidemmän päälle lomailu voi kuitenkin alkaa tuntua turhauttavalta ja yksinäiseltä. Erityisesti pandemian aikana, kun suositeltiin rajoittamaan liikkumista ihmisten parissa, ja monet yhteiskunnan kulttuurikohteet olivat suljettuina, ei tekemistä ja sosiaalista elämää välttämättä ollut lainkaan.

Mahdollisuus päästä näkemään ja oppimaan itselle vieraan alan työtehtäviä saattoi olla monelle piristystä rutinoituneeseen arkeen. Marketeissa monet pääsivät uusien työtehtävien lisäksi tapaamaan paljon uusia ihmisiä, niin työkavereita, kuin asiakkaitakin. Työ on monipuolista ja opittavaa on paljon. Puolet S-ryhmän kyselyyn vastanneista siirtyi kaupan alan työtehtäviin välttääkseen lomautuksia. Useat ravintola-alan työntekijät vaihtoivat jopa pysyvästi marketkaupan puolelle. Merkittävin syy sille on varmasti se, että kaupan ala tuntui turvallisemmalta ja varmemmalta ratkaisulta pitkittyneen pandemian keskellä. Muita tärkeitä syitä oli varmasti alan parempi palkkaus sekä inhimillisemmät työolosuhteet, joissa esimerkiksi tauot toteutuvat päivittäin kaikilla.

Merkittävää edistystä tapahtui kuitenkin S-ryhmän sisällä, kun kynnyksellä tehdä töitä yli toimialojen rajojen lieventyi. Tämä mahdollistaa varmasti jatkossakin työntekijöille lisätyön tekemistä oman toimipaikan ulkopuolella. Työntekijät saivat myös arvokasta työkokemusta

toiselta alalta ja mahdollisen polun siirtyä toisen alan tehtäviin ilman erillistä, siihen suunnattua koulutusta.

Kaiken kaikkiaan koronapandemia vaikutti työntekijöiden työhyvinvointiin merkittävästi, mutta ei pelkästään negatiivisesti. Pandemian aikana jouduttiin pakon edessä kehittämään vaihtoehtoisia toimintatapoja, jotka saattavat jatkossakin olla käytössä, jos ne todetaan toimiviksi. Kaikki opinnäytetyössä haastatellut työntekijät ovat palanneet omaan toimipaikkaansa lomautuksista, sijoituksista ja epävarmuudesta huolimatta. Tämä kertoo siitä, että alan elpymiseen ja tulevaisuuteen uskotaan ja luotetaan. Jo nyt on nähtävissä muutoksia ravintola-alan toimintatavoissa, esimerkiksi taukoihin kiinnitetään enemmän huomiota ja niitä pyritään järjestämään enemmän. Työntekijät oppivat myös arvostamaan omaa työpaikkaansa ja työnantajaansa paremmin, kun huomattiin, ettei mikään olekaan itsestään selvää ja pysyvää.

Lähteet

Lampinen, M. 2013. Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys työntekijöille. Viitattu 18.6.2021. Saatavissa:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69047/Marika%20Lampinen.pdf?sequence=1>

Hakala, L., Harju, R., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa:

http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu: 2.6.2021. Saatavissa:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja. Viitattu 21.3.2022.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja: mistä virtaa? Helsinki: Talentum. E-kirja. Viitattu 12.6.2021.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum. E-kirja. Viitattu 2.6.2021.

Mieli ry. 2022. Mielenterveyden käsi kuvaa mielen hyvinvointiin vaikuttavia arjen valintoja. Viitattu 18.4.2022. Saatavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/mielenterveyden-kasi-kuvaa-mielen-hyvinvointiin-vaikuttavia-arjen-valintoja/>

Novetos Oy. Työ mara-alalla koronan jälkeen – tunnelmia tulevaisuudesta. Kyselytutkimus. Viitattu 4.3.2022.

Pakka, J. Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK -digijulkaisu. Viitattu 13.7.2021. Saatavissa: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

PMC. 2020. COVID-19 pandemic in Finland – Preliminary analysis on health system response and economic consequences. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7451008/>

Rauramo. P. 2020. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Viitattu 18.6.2020. Saatavissa: <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/tyohyvinvointiin-vaikuttavia-tekijoita/>

Rauramo. P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Viitattu 21.3.2022. Saatavissa: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

Sandberg-Chibani, M. 2021. Nuorten työhyvinvointi on heikentynyt. PAM. Viitattu 12.6.2021. Saatavissa: <https://www.pam.fi/uutiset/nuorten-tyohyvinvointi-on-heikentynyt.html>

Sequeira, T. 2021. Over 300,000 Finns experienced mental health problems during the pandemic. Helsinki Times. Viitattu 12.6.2021. Saatavissa: <https://www.helsinkitimes.fi/finland/news-in-brief/19329-over-300-000-finns-experienced-mental-health-problems-during-the-pandemic.html>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Koronavirusepidemian vaiheet. Viitattu 12.6.2021. Saatavissa: <https://stm.fi/koronavirusepidemian-tasot>

Strömberg, J. & Salmi, S. 2020. Suomalaisnainen saanut koronavirustartunnan Italiasta, kaksi altistunutta suomalaista eristyksissä kotonaan. YLE. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10897264>

Suomen ergonomiayhdistys. 2021. Mitä on ergonomia? Viitattu 13.7.2021. Saatavissa: <https://www.ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/>

Suomen Mielenterveys ry. 2021. Psykkinen hyvinvointi on menestystekijä. Viitattu 12.6.2021. Saatavissa: <https://mieli.fi/fi/vaikuttaminen/vaikuttaminen-mielenterveyteen>

Superliitto. 2021. Viitattu 13.7.2021. Saatavissa:

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ergonomia/>

Tampereen yliopisto. 2021. Työolot edistävät ja uhkaavat työhyvinvointia. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/tyo-tyohyvinvointi/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021a. Koronavirus COVID-19. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020b. Koronaviikku. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://koronaviikku.fi>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020c. Hybridistrategian seuranta – tilannearvioraportti 15.5.2020. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/documents/533963/5860112/Hybridistrategian+seuranta+-+tilannearvioraportti+15.5.2020+.pdf/83df2e9c-b35f-e0d4-3866-8e86bb454b17?t=1589545756138>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020d. COVID-19-epidemian hybridistrategian seuranta – tilannearvioraportti 5.8.2020. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/documents/533963/5860112/COVID-19-epidemian+hybridistrategian+seuranta+--tilannearvioraportti+5.8.2020.pdf/4b156353-a28a-e975-17ea-018302e21902?t=1596691820624>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020e. COVID-19-epidemian hybridistrategian seuranta – tilannearvioraportti 2.12.2020. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/documents/533963/5860112/COVID-19-epidemian+hybridistrategian+seuranta+--tilannearvioraportti+2.12.2020.pdf/a102922a-9691-767b-ba1f-54f34d58f5a8?t=1606982162724>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020f. COVID-19-epidemian hybridistrategian seuranta – tilannearvioraportti 30.12.2020. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/documents/533963/5860112/COVID-19-epidemian+hybridistrategian+seuranta+tilannearvioraportti+30.12.2020.pdf/4da02771-c0ce-66b0-91dc-c90b9c4aab2e?t=1609337323000>

Ojanen, L. 2009 Työhyvinvointia edistävä johtaminen. Turun ammattikorkeakoulu. Theseus. Viitattu: 21.3.2022. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5576/Laura_Ojanen.pdf.pdf?sequ

Työsuojelu. 2021. Fyysinen kuormitus. Viitattu 18.6.2021. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työterveyslaitos. 2021a. Työhyvinvointi. Viitattu 2.6.2021. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. 2021b. Työn imu. Viitattu 2.5.2021. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työterveyslaitos. 2021c. Elintavat ja hyvinvointi. Viitattu 18.6.2021. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>

Työturvallisuuskeskus ry. 2020. Työ ja mielenterveys -digijulkaisu. Viitattu 12.6.2021. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/tyo_ja_mielenterveys

Vaarala, V., Niinistö, M. & Viikman, S. 2020. Viitattu 12.6.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11715180>

YLE. 2019a. Työhyvinvointi ennustaa yleistä mielenterveyttä – Nyt mielenterveysongelmien vuoksi menetetään 17 miljoonaa työpäivää vuodessa. Viitattu 12.6.2021. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11092313>

YLE. 2013b. 20 tapaa helpottaa äkillistä stressiä. Viitattu 13.7.2021. Saatavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/09/13/20-tapaa-helpottaa-akillista-stressia>

Opinnäytetyön haastattelukysymykset

- Onko työmääräsi lisääntynyt/vähentynyt poikkeusolojen takia? (konkreettinen työ)
- Miten poikkeusolot ovat vaikuttaneet sinuun ja työhösi? Miten näkyy/vaikuttaa konkreettisesti?
 - Työn määrä
 - Työn tehokkuus
 - Työn laatu
 - Työhyvinvointi
 - Kanssakäyminen muiden työntekijöiden kanssa
- Miten olet saanut tukea/apua työhösi poikkeusaikana? Esim. esimieheltä, työkavereilta tai joltain muulta taholta.
- Oletko joutunut lomautetuksi poikkeusolojen takia?
 - Millaisia ajatuksia se herätti?
- Oletko tehnyt työtä muissa toimipaikoissa poikkeusolojen aikana?
 - Millaisia ajatuksia se herätti?
- Miten poikkeusolot ovat vaikuttaneet taloudelliseen tilanteeseesi?
- Miten poikkeusolot ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi?
- Ovatko etenemismahdollisuutesi parantuneet?
- Miten itse kehittäisit työhyvinvointia?
- Muuta kommentoitavaa?