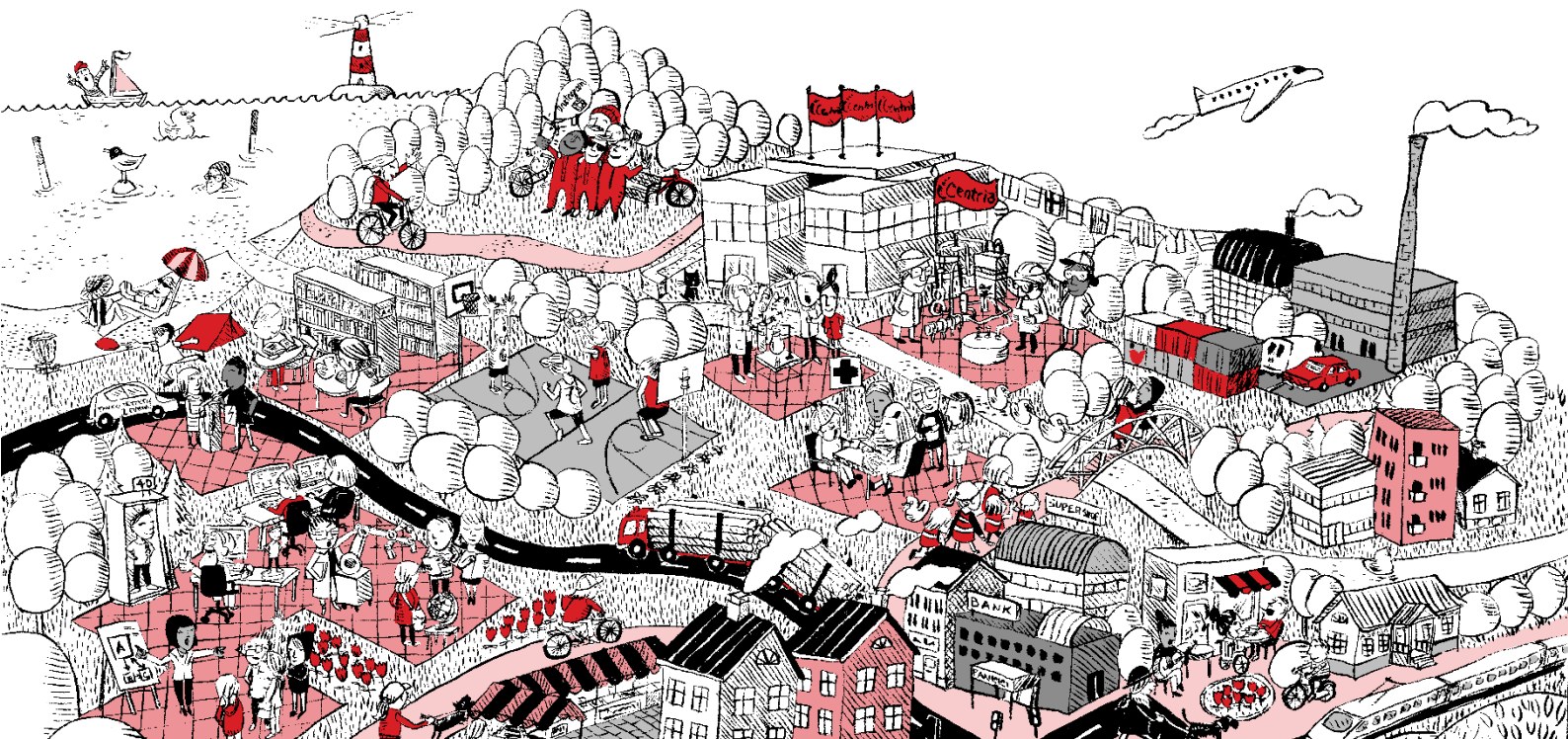


Markus Lappi

KORONAN VAIKUTUS LIIKETALouden OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Huhtikuu 2021**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Huhtikuu 2021	Tekijä/tekijät Markus Lappi
Koulutus Liiketalouden koulutusohjelma		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi Koronan vaikutus liiketalouden opiskelijoiden työllistymiseen ja työhyvinvointiin		
Työn ohjaaja Ann-Christine Johnsson		Sivumäärä 23 + 1
Työelämäohjaaja		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten korona on vaikuttanut opiskelijoiden työllistymiseen ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tutkimus keskittyy Centria-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijoihin. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää liiketalouden opiskelijoiden työllisyyttä ja työhyvinvointia yleisin näkökulmin. Kysymykset on rakennettu niin, että ne liittyvät koronaan ja sen aiheuttamiin muutoksiin.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa keskitytään työllistymiseen ja työhyvinvointiin. Työllistymisen kohdalla käsiteltiin aihetta yleisestä näkökulmasta ja siihen liittyvistä sivuaiheista, kuten tunteista, arvoista ja tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuudesta. Tunteet ja arvot ovat merkittävä osa työelämää, kuten myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, koska niillä on suuri rooli työnhaussa ja valittaessa työntekijää työtehtävään. Työhyvinvointiosiossa käydään läpi käsitteitä ja sen osa-alueita. Osa-alueita ovat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Nämä osa-alueet käsittävät työhyvinvoinnin kokonaisuudessaan.</p> <p>Tutkimuksessa käytetään kysymyksiä, jotka pohjautuvat näihin aihealueisiin. Kyselytutkimus toteutettiin Webropol-ohjelman kautta.</p> <p>https://link.webropolsurveys.com/short/13ddce0fccd8472ca9d01a6b33cac2a8</p>		

Asiasanat Asenteet, arvot, työllistyminen, työhyvinvointi, tasa-arvo, yhdenvertaisuus

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date April 2021	Author Markus Lappi
Degree programme Bachelor of Business Administration, Business Administration		
Name of thesis Corona's affection on business studies students employment and welfare at work		
Instructor Ann-Christine Johnsson	Pages 23 + 1	
Supervisor		
<p>Aim of this thesis was to find out how korona has affected students employment and work welfare. Thesis research focuses on Centria University of Applied Sciences students. Main point of the research was to find out about students employment and work welfare from general visual angles. Research questions have been constructed so that they center around korona and the effects that it has caused.</p> <p>This thesis focuses on material that emphasizes employment and work welfare. Employment was addressed from main point of views and from its side topics like attitudes, values, equality and parity. Attitudes and values have significant part in work life. Equality and parity also have a big part in looking for a job and choosing worker for the job. Work Welfare consists concepts and side topics. Side topics consists of physical, psychic, social and mental work welfare. These side topics emphasize work welfare in its entirety.</p> <p>Research uses questions that focuses on these topics. Research was done on Webropol survey program.</p> <p>https://link.webpolsurveys.com/short/13ddce0fccd8472ca9d01a6b33cac2a8</p>		

<p>Key words Attitudes, employment, equality, parity, values, work welfare</p>

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖLLISTYMINEN	2
2.1 Asenteet	2
2.1.1 Asenteiden perusteita ja käsitteitä	2
2.1.2 Asenteiden suodattaminen	3
2.1.3 Asenteiden väärinymmärtäminen	3
2.1.4 Asenteiden yksinkertaistaminen	4
2.2 Arvot	4
2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	5
2.3.1 Tasa-arvo ja työelämä syrjintä	5
2.3.2 Yhdenvertaisuus	6
3 TYÖHYVINVOINTI	8
3.1 Työhyvinvointi käsitteenä	8
3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet	8
3.2.1 Fyysinen työhyvinvointi	9
3.2.2 Psyykkinen työhyvinvointi	9
3.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi	10
3.2.4 Henkinen työhyvinvointi	10
4 KYSELY TUTKIMUS	12
4.1 Kyselyn idea ja tavoite	12
4.2 Kysymysten analysointi	12
5 YHTEENVETO	19
LÄHTEET	20
KUVIOT	
KUVIO 1. Vastaajien sukupuoli jakauma.....	13
KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma	13
KUVIO 3. Työsuhteen kesto.....	15
KUVIO 4. Koronan vaikutus tulevaisuuden suunnitelmiin.....	16
KUVIO 5. Miten vastaajat jaksavat tällä hetkellä.....	17

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin aihetta, miten korona on vaikuttanut liikelouden opiskelijoiden työllistymiseen ja työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli käsitellä näiden aihealueiden tärkeimpiä kohtia ja pohtia niiden tärkeyttä. Opinnäytetyötä ei kohdistettu mihinkään yritykseen tai organisaatioon, mutta siinä tutkittiin pääkohteina liikelouden opiskelijoita.

Opinnäytetyön pääkohdissa käsiteltiin lähinnä työllistymiseen ja työelämään liittyviä asenteita ja niihin liittyviä arvoja. Aiheeseen liittyen myös käsiteltiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tietojen ja lakien perusteella. Työhyvinvointiosiossa käytiin läpi työhyvinvoinnin perusteita ja siihen liittyviä tärkeitä osia.

Kyselyyn vastanneet anonymit henkilöt olivat Centria-ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Kysely kohdistettiin liikelouden opiskelijoihin. Kyselyn tarkoitus oli selvittää, miten korona vaikuttaa opiskelijoiden työllistymiseen ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön aihe tuli tämänhetkisestä tilanteesta maailmassamme. Koronalla on ollut suuri vaikutus muutoksiin ihmisten työllistymisessä ja työhyvinvoinnissa. Tämä aihe alkoi kiinnostaa minua paljon, koska sillä on hyvin suuri vaikutus ihmisten tulevaisuuden suunnitelmiin ja siihen, miten he jatkavat työurillansa koronan jatkuessa ja myöhemmin sen loppuessa. Elämme nykyään vaikeaa aikaa, jonka aikana moni joutuu miettimään elämänvalintojansa ja myös sitä minkälaista uraa haluaa ruveta rakentamaan itselleen. Moni ihminen, joka tällä hetkellä opiskelee unelma-ammattiaan, voi joutua pahimmassa tapauksessa lähtemään jatko-opiskelemaan pelkästään työmarkkinoiden muutoksien takia.

2 TYÖLLISTYMINEN

Tässä luvussa käsittelen työllistymiseen liittyviä aihealueita ja tekijöitä, kuten työelämäasenteita ja arvoja. Kerron myös tasa-arvon merkityksestä työelämässä ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tasa-arvon ohella kerron myös yhdenvertaisuudesta, koska sillä on suora yhteys tasa-arvoon.

Tärkeät valinnat ja päätökset tehdään nuorena, sillä ne vaikuttavat koko elämään. Tulevaisuus on monille selkeä, mutta toisille oman ammatin löytäminen ja saavuttaminen tuo onnistumisen ja pettymyksen kokemuksia. Ei voida enää ajatella, että erotellaan työ ja elämä, sillä työ on suuri osa elämää ja siihen liittyy monia asioita, kuten johonkin kuuluminen tai yhteisyys. Lisäksi työ on välttämätöntä tulojen hankkimiseksi. Koulutus on tärkein työllistymismahdollisuuksiin ja tulevaan työuraan vaikuttava asia. Kaikkien nuorien valinnat ovat erilaisia, ja niihin vaikuttaa se missä iässä ne on valittu ja toteutettu. Monilla elämäntilanne on hyvin samanlainen, mutta asiat tarkoittavat hyvää tai pahaa eri tavoin nuorille. (Pietiläinen ym. 2011, 61.)

2.1 Asenteet

Työelämässä arvostetaan asennetta. Hyvä asenne näyttää, että työntekijällä on intoa ja halua oppia uutta koko ajan ja myös, että on valmis joustamaan ja kehittymään työssä. Jokainen työnantaja haluaa palkata parhaan mahdollisen työntekijän, koska hän haluaa vaikuttaa kilpailuetuun ja tulokseen mahdollisimman paljon. Halutaan siis etsiä työntekijöitä, joilla on paras asenne kaikkeen tekemiseen. Jos työnantajan pitäisi valita kahdesta yhtä hyvin osaavasta työntekijästä, valitsee hän työntekijän, jolla on parempi asenne. Omista syistään sairauslomilla oleva työntekijä ei tule todennäköisesti valituksi. (Asenne ennen kaikkea, Duunitori 2020.)

2.1.1 Asenteiden perusteita ja käsitteitä

Asenteilla, kuten kaikilla ihmisen ominaisuuksilla, on oma tehtävänsä. Asenteet syntyvät elämäntavoista ja arvoista. Asenteet eivät ole olemassa turhan takia, ja ne auttavat ihmistä kaikissa elämän asioissa. Asenteet ovat lähinnä elämän suhtautumistapoja. Meillä kaikilla on erilaisia tapoja ja syitä suhtautua

erilaisiin asioihin. On siis hyvin tärkeää kiinnittää huomiota omiin asenteisiin ja kehittää niitä kokemusten kautta. Asenteet päivittyvät kuin tietokone ohjelmansovellus, uusi päivitys parantaa tai korvaa vanhan ominaisuuden eli tässä tapauksessa ihmisen vanha asenne korvataan uudella suhtautumismallilla. Asenteilla on eri merkityksiä ja niitä voidaan pohtia erilaisten käsitteiden, kuten suodattimena, väärinymmärtämisen, sovittamisen, arvojen ilmaisun ja yksinkertaistumisen kautta. (Havunen 2000, 24.)

2.1.2 Asenteiden suodattaminen

Asenteiden toiminnan merkitystä voidaan selventää ajattelemalla niitä eräänlaisina suodattimina. Ihmiset saattavat suodattaa lähetetystä viestistä itselleen erilaisia asioita kuin itse tarkoittivat. On siis mahdollista, että asia näyttää hyvin erilaisilta toisten ihmisten silmissä. Suodattimen takana on yleensä jonkin tapainen ärsyke, jonka henkilö suodattaa asenteella, ja näin nähdään, millä tavoin hän reagoi. Tämän takia työelämässä ei voida olettaa, että työntekijä aina näkee asiat työnantajan näkökulmasta. Työnantajan pitäisi sen sijaan ajatella, miten työntekijä reagoi, ja päätellä siitä, miten parantaa ja kehittää toimintatapoja organisaatiossa. (Havunen 2000, 24 - 26.)

2.1.3 Asenteiden väärinymmärtäminen

Väärinymmärtämisen peruslogiikka on varsin yksinkertainen. Kun joku havaitsee uutta tietoa, on hänelle tyypillistä pyrkiä muokkaamaan asioista sen tyyppisiä, että ne sopivat yhteen vanhojen asenteiden kanssa. Uutta asiaa siis muunnellaan ja väännellään niin kauan, että se muuttaa sisältöään melkein kokonaan vanhojen arvioitien mukaiseksi. Koemme helpommaksi muuttaa käsityksiä jo muodostuneista asioista kuin järjestellä vanhoja tietoja uudelleen uusien näkökantojen mukaiseksi. Monille on tyypillistä rakentaa vanhojen olemassa olevien asenteiden ja mielipiteiden ympärille vahva tietoa suodattava muuri, jolla halutaan estää pääsy tiedolta asenteiden varsinaiseen käsittelyyn. Voitaisiin sanoa, että heittäydymme tahallamme täysin kuuroiksi käsiteltävälle asialle. Tämä on yksi väärinymmärtämisen vaihtoehto. Uutta tietoa ei siis halua huomioida, koska se aiheuttaisi liian suuria muutoksia, jotka olisivat turhan suuritöisiä suhteessa tiedon tuottamaan hyötyyn. Asenteilla on tähän nähden hyvin voimakas vaikutus. (Havunen 2000, 26.)

2.1.4 Asenteiden yksinkertaistaminen

Ihmisillä on tapana pyrkiä muodostamaan omaksumistaan tiedoista luokkia, joihin uudet ja vanhat tiedot sijoitetaan. Asenteilla vaikutetaan uuden tiedon omaksumiseen siten, että asenteiden avulla pyrimme yksinkertaistamaan monimutkaisia asioita asettamalla niitä olemassa oleviin luokkiin. Tietyille asioille on oma luokkansa ja on tyypillistä, että jokin tärkeä asia ja siihen liittyvät komponentit sijoitetaan samaan luokkaan. Tieto voi olla myös luonteeltaan sellaista, että siitä ei ole olemassa edeltävää tietoa ja sitä on siksi vaikea sijoittaa mihinkään olemassa olevaan luokkaan. Uusi tieto sijoitetaan väärin, ja siksi tiedon asiasisältö vääristyy. (Havunen 2000, 29 - 30.)

2.2 Arvot

Arvot ovat osa elämänperustaa. Arvot määrittävät ihmisen toimintaa, tavoitteita ja ajattelutapoja, ja ne myös kertovat, mikä on oikein ja mikä väärin. Arvot ovat yleensä pysyviä, ja ne ohjaavat ihmistä lapsuudesta aikuisikään saakka. Arvojen on tapana siirtyä toiselle henkilölle, esimerkiksi vanhemmalta lapselle.

Arvoja voidaan jakaa kahteen eri ryhmään. Tyypillistä arvoille on, että ne opitaan joko omien elämäntapojen ja kokemusten myötä, mutta arvoja opitaan myös kulttuurien, perheen ja uskontojen kautta. Näitä arvojen ryhmiä voidaan jakaa moraalisiin ja moraalittomiin arvoihin. Moraaliset arvot yleensä ovat luottamusta ja oikeudenmukaisuutta herättäviä sekä ne ovat totuudenmukaisia. Moraalittomat arvot ovat aineellisia, ja niitä katsotaan ja arvostetaan eri tavoin. Elämäntavat, musiikki ja muoti esimerkiksi jakavat mielipiteitä ja arvostusta nykyään. (Havunen 2000, 17 - 18.)

Kulttuurilla on huomattavin merkitys ihmisen ja yhteisön arvoihin, koska kulttuurit ovat suuria ihmiskunnan kokemuksista kertyviä kokonaisuuksia. On erittäin vaikea vaikuttaa kokonaisen kulttuurin arvoihin, koska kyseiset arvot ovat hyvin omaksuttuja ja niistä pidetään kiinni kovalla otteella. Protestantiseen etiikkaan kuuluvien arvojen käyttäminen on tyypillistä länsimaassa asuville ihmisille. Länsimaiset arvostavat ahkeruutta ja säästäväisyyttä arvoinaan. (Havunen 2000, 17.)

Elämässä on arvoja, joita pidetään kaikkia ohjaavina. Näitä arvoja voivat olla totuus, kauneus ja hyvyys. Elämän pitäisi perustua täysin totuuteen, koska sitä pidetään arvokkaimpana arvona kaikista. Kauneus

on moniulotteinen arvo, ja se kulkee kaiken mukana. Ihmisillä on tapana kaunistaa itseään ja ympäristöönsä tavoitteella jatkuvasti. Kauneuteen liittyy myös taloudellinen ja kasvattava merkitys. Hyvyys on arvo, jota ei voi mitata millään toisella arvolla. Jokainen tavoittelee hyvyyttä, ja sitä ihannoidaan yleisesti kaikkialla. (Liukkonen 2008, 274.)

2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987. Lakiin on myöhemmin tehty useita muutoksia. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Lain toisena tarkoituksena on myös estää sukupuolien identiteettiin perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaki kielittää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Kiellettyyn syrjintään kuuluvat myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä jotakuta. (Ahtela ym. 2006, 64 - 65; Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa, Tasa-arvo.fi 2015.)

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. (Ahtela ym. 2006, 184 - 185; Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, Yhdenvertaisuus.fi 2015.)

Yhdenvertaisuuslailla implementoitiin Euroopan yhteisön rotusyrjintädirektiivi (2000/43/EY) ja työsyryntädirektiivi (2000/78/EY). Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuslaki on otettava huomioon, kun sovelletaan muiden erityislakien syrjinnän kieltoja, jotka kuuluvat samaan soveltamisalaan. (Ahtela ym. 2006, 184.)

2.3.1 Tasa-arvo ja työelämäsyryntä

Tässä luvussa käsitellään tasa-arvolain taustaa ja kehitystä. Tasa-arvolaisissa on ollut koko sen olemassaoloajan työelämässä tapahtuvaa sukupuolisyrajintaa koskeva erityiskielto. Kieltoilla on erityinen merkitys työelämässä, koska työelämä on monille ihmisille keskeinen elämäalue. Syrajintaa kieltävällä säännöksellä on ollut erityinen asema, koska ennen lainmuutosta sitä voitiin soveltaa vain työelämässä tapahtuneen sukupuolisyrajinnän perusteella. Nykyään asetusta on uudistettu ja se pätee myös oppilaitoksissa ja etujärjestöissä. Lakia alettiin soveltaa näin vasta vuoden 2005 jälkeen. Erityiskielto sai tasa-arvolakia säädettäessä vaikutteita Ruotsin tasa-arvolain omaksutuista periaatteista. Säännöstä on myöhemmin muutettu lain soveltamisesta saatujen kokemusten ja kansallisen oikeuskäytännön sekä EY-oikeuden takia. Vasta vuonna 2004 säädettiin direktiivi (2004/113/EC), joka koskee tasa-arvoa myös työelämän elämäntilojen ulkopuolella. (Ahtela ym. 2006, 61 - 62.)

Tasa-arvolain 8 §:ssä kielletään syrjintä työhönotossa, tehtävään ja koulutukseen valinnassa sekä palkkauksessa ja muissa palvelusuhteen ehtoissa. Samoin kielletään syrjivä työnjohto sekä syrjintä työoloissa, palvelusuhdetta lakkauttaessa ja työntekijää siirrettäessä ja lomautettaessa. Lain 8a §:ssä säädetään syrjinnäksi seksuaalisen ja muun sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamisvelvoitteen laiminlyönti ja 8d §:ssä työnantajan vastatoimet. Näissä säännöksissä kielletään syrjivät teot. 9a §:ssä säädetään erikseen todistustaakan jaosta. Käsky tai ohje syrjiä jotakuta on lähtökohtaisesti kielletty lain 7 § nojalla, mutta se täyttää samalla jonkin lain 8, 8a ja 8d §:ssä säädetyn teon tunnusmerkit. (Ahtela ym. 2006, 63 - 65.)

On tärkeä mainita, miten työnantaja joutuu toimimaan tapauksessa, jossa töihin hakevaa henkilöä on syrjitty työhönottovaiheessa. Tasa-arvolain 10 §:n 1 momentissa säädetään, että jos työnantajalta pyydetään, on hänen annettava kirjallinen selvitys välittömästi menettelystään ihmiselle, joka on kokenut joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun tavoin. Selvityksessä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. Selvitykseen ei saa merkitä tietoa terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman henkilön suostumusta. Näin mainitaan 10 §:n 5 momentissa. Selvitys on annettava ansioiksi luettavista seikoista, jotka näkyvät hakemusasiakirjoista tai ovat muutoin objektiivisesti arvioitavissa selvityksessä. Työnantajan ei tarvitse selvittää välittömästi, että miten näitä ansioita on punnittu tai vertailtu keskenään. (Ahtela ym. 2006, 100 - 101.)

2.3.2 Yhdenvertaisuus

Perustuslain 6 §:n 2 momentissa kielletään syrjintä muun muassa henkilön alkuperän perusteella. Syrjintää rodun, etnisen alkuperän ja ihonvärin perusteella taas säädetään rikoslain 11 luvun 9 §:ssä. Etnisen syrjinnän määrittely on tärkeää yhdenvertaisuuslain kannalta, koska lakia sovelletaan vain tällaiseen syrjintään. (Ahtela ym. 2006, 190 - 191.)

Vammaisuus on yksi yleisimmistä syrjintäperusteista. Lainsäädännössä annetut oikeudet vammaisille ihmisille ovat muodollisesti hyviä, mutta niihin välittömästi pääsyssä on paljon ongelmia. Tyypillisiä ongelmia ovat negatiiviset asenteet ja tiedonpuute. Vammaisten syrjinnästä suurin osa johtuu yhdyskunnan rakenteisiin rakennetusta esteellisestä ympäristöstä tai lainsäädännöstä, joka on kirjoitettu vammaattomien ihmisten näkökulmasta. (Vammaisten henkilöiden oikeudet, Syrjinta.fi). Vammaisten henkilöiden asemaa on pyritty turvamaan ja edistämään positiivisin toimenpitein, ja on pyritty myös välttämään nimenomaisia syrjinnän kieltoja lainsäädännössä. Hyvä esimerkki on vammaisuuden perusteella järjestettävät palvelut ja tukitoimet, joiden tarkoituksena on edistää vammaisten henkilöiden edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhdyskunnassa. Tarkoituksena on myös pyrkiä ehkäisemään ja poistamaan vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Näin säädetään yhdenvertaisuuslain 1 §:ssa. Lakia sovelletaan vain, ellei vammaisen henkilö saa riittäviä palveluita muiden lakien nojalla. (Ahtela ym. 2006, 196 - 197.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työllistymisen lisäksi kerron opinnäytetyössäni työhyvinvoinnista ja sen teoreettisista käsitteistä. Työhyvinvointia voidaan tarkastella monista eri näkökulmista. Työhyvinvointia voidaan tarkastella työolojen, hyvinvointikokemusten tai työstä saatavan palkkion näkökulmasta. Työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa monin tavoin. Osa-alueita käsiteltäessä tarkastellaan siis kokonaisvaltaista työhyvinvointia, koska jos jossakin osa-alueessa ilmenee puutteita, heijastuu tämä myös toisissa osa-alueissa. Painotan tekstissä osa-alueita ja niiden tärkeyttä olla tasapainossa toistensa kanssa.

Työhyvinvointi on ilmiö, joka koskettaa ja kiinnostaa jokaista työtä tekevää henkilöä. Jokainen ihminen haluaa olla onnellinen ja viihtyä työpaikallaan. Ihmisen pitäisi olla yhtä energinen työpaikallaan kuin myös kotona työpäivän jälkeenkin. (Virolainen 2012, 9.)

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä, ja tuottavaa työtä. Työntekijöiden ja työyhteisöjen tulisi kokea työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sen, ja tulisi myös tukea heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jota ylläpidetään ja kehitetään koko työyhteisön yhteistyönä. Työhyvinvointia pyritään edistämään työntekijöiden ja työnantajan näkökulmista. Työhyvinvoinnilla on suora yhteys organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä luotetaan ja ollaan avoimia toisille sekä innostetaan ja kannustetaan toisia työssä. Turvallisen ja hyvinvoivan työyhteisön tuloksena on motivoitunut, vastuuntuntoinen ja innokas työntekijä. (Työterveyslaitos, mitä on turvallinen työhyvinvointi 2020.)

3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisena käsitteenä, mutta kun hyvinvointia tarkastellaan, on tärkeää erottaa siihen liittyvät osa-alueet. Nämä osa-alueet näkyvät toisissaan, esimerkiksi jos henkilöllä on fyysisiä kipuja, se näkyy välittömästi henkilössä psyykkisesti.

3.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on tärkein ja näkyvin osa työhyvinvointia. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät pääsääntöisesti fyysiset työolosuhteet, työn aiheuttama kuormitus keholle ja työpaikan ergonomiset ratkaisut. Huono työasento, liikkeet, vääränlainen voimankäyttö ja yleiset henkilön tavat kuormittavat liikuntaelimiä eri tavoilla. Tyypillisiä työn kuormitustekijöitä ovat ruumiillisesti raskas työ, taakkojen väärin käsittely ja hankalat työasennot. Esimerkkinä voivat olla jatkuva paikallaan istuminen ja kumara asennossa työskentely. Kuormitusta aiheuttaa myös suurien lihasryhmien jatkuva voimakäyttö eli on siis tyypillistä, että kuormitus kohdistuu verenkiertoelimistöön ja liikuntaelimiin sekä erityisesti myös selkään. (Fyysiset kuormitustekijät, Työturvallisuuskeskus 2020; Virolainen 2012, 17.) Kehon kuormittamiseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi työnkierolla, jossa tehdään välillä erilaisia työtehtäviä. Samalla kun työtehtävät muuttuvat, tulee työntekijälle muutakin ajateltavaa ja näin oletettavasti työn psyykkinen kuormitus vähentyy ja vaihtelu piristää työntekijää. (Virolainen 2012, 17.)

Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös huono fyysinen kunto ja epäterveelliset ravintotottumukset. Ne heikentävät työntekijän motivaatiota ja intoa työssä, kun taas liikunnallinen ja hyvien elämäntapojen omaava henkilö jaksaa paremmin kuin passiivisia elämäntapoja noudattava henkilö. (Virolainen 2012, 172.)

Joustaminen työajoissa tutkitusti edistää työntekijöiden hyvinvointia. Todennäköisesti työntekijäkin osaa joustaa helpommin, jos työajoissa on joustamisen varaa. Kun tehdään pitkiä työpäiviä, etenkin ylittöitä, työntekijälle ei jää aikaa ihmissuhteille, harrastuksille ja joutenololle. Vuorotyö on tyypillistä koska siinä viikonloputkin ovat työpäiviä ja täten aiheuttavat eritahtisuutta perheen ja muiden läheisten ihmisten ympärillä. On siis terveellistä ihmisen hyvinvoinnille, jos he pystyvät vaikuttamaan omiin työaikoihin. (Virolainen 2012, 56 - 57.)

3.2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään stressin, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykkinen työhyvinvointi korostuu selvästi asiantuntijatehtävissä. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös marginaaliset tekijät kuten työpaikan toimitilat ja työvälineet tuolista työpöytään ja tietokoneeseen. Näiden vaikutus hyvinvointiin on vain marginaalista, mutta silti psyykkinen työhyvinvointi vaatii kohentamista,

koska sillä saattaa olla oleellinen merkitys yleisessä työviihtyvyydessä ja sairauspoissaolojen ehkäisemisessä. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy se, että työntekijä kokee työtehtävänsä mielekkäiksi. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ edistää työntekijän mielenterveyttä. Työttömien henkilöiden mielenterveys on heikompi verrattuna työssäkäyviin. On kuitenkin tärkeä ottaa huomioon, että työntekijän mielenterveyteen voi vaikuttaa negatiivisesti, jos työpaikka koetaan huonoksi ja siellä näkyy työntekijällä stressiä ja työ on alipalkattua tai työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa. On siis mahdollista, että työntekijän mielenterveys voi olla huonompi kuin työttömän. (Virolainen 2012, 18). Fyysisellä työhyvinvoinnilla on myös suuri yhteys psyykkiseen työhyvinvointiin, koska siitä aiheutuva työn kuormittavuus lisää stressiä, ahdistusta ja väsymystä. (Virolainen 2012, 32 - 33.)

3.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kanssa. Jokaisella työntekijällä pitäisi siis olla mahdollisuus keskustella työkavereiden kanssa työasioista, ja työntekijöillä täytyy myös olla toimivat välit, ja jotta kaikki pystyvät lähestymään toisiaan helposti. Mikäli työntekijöiden aikataulut ovat kiireisiä, saattaa sosiaalinen kanssakäyminen jäädä vähäiseksi. Työntekijöiden tutustuminen toisiinsa ja harrastuksien ja kiinnostuksen aiheiden jakaminen luo yhteisöllisyyden tunnetta työntekijöiden välillä. (Virolainen 2012, 24.)

Työkaverit muodostavat tärkeän osan työpaikan sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Työkaverin tunteminen ihmisenä liittyy myös osiltaan työnhyvinvointiin. Tuttua työkaveria on helpompi lähestyä ja täten on helppo myös lähestyä työasioissa ja omissa henkilökohtaisissa asioissa. Moni kokee, että heidän työntekonsa teho paranee näiden asioiden myötä. (Virolainen 2012, 24 - 25.)

3.2.4 Henkinen työhyvinvointi

Henkisyys työpaikalla ei viittaa mihinkään uskonnollisiin tai mystisiin rituaaleihin ja toimenpiteisiin. Henkisyys työpaikalla voi ilmetä monin eri tavoin. Oleellisia asioita ovat käytännön toimenpiteet arjessa. Henkisyyteen liittyy se, miten työkaverit kohtaavat toisiaan, miten heidän yhteistyönsä toistensa

kanssa sujuu ja miten he kohtelevat asiakkaitaan. Tärkeä piirre henkisessä työhyvinvoinnissa on ihmisten iloisuus ja työntekijöistä ja asiakkaista välittäminen. Työpaikalla pitäisi siis arvostaa ja tukea koko henkilöstöä. (Virolainen 2012, 26.)

Henkisyteen liittyy huomattavasti työpaikalla tehty työ ja siitä nauttiminen. Työllä oletetaan olevan suurempi merkitys itsensä toteuttamiseen ja henkilökohtaisen kasvun kehitykseen. Kehittyminen työssä näkyy selvänä kehityksenä ihmisenä ja päinvastoin. Henkisyteen liittyy myös työpaikalla yhteisöllisyyden tunne työkavereiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa. Ihmiselle on tyypillistä tarve kokea yhteisöllisyyttä ja monelle työpaikka on sellainen paikka, jossa he sitä voivat kokea. (Virolainen 2012, 26 - 27.)

Henkiseen työhyvinvointiin liittyy tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta ja sen harmoniasta. Kun työllä koetaan olevan positiivinen vaikutus yhteiskuntaan ja organisaation arvot ovat puhtaita, luo tämä positiivisia puitteita henkiselle työhyvinvoinnille. Henkistä pahoinvointia saattaa aiheuttaa esimerkiksi, kun organisaation arvomaailma on ristiriidassa työntekijöiden arvojen ja moraalikäsitusten kanssa. Mikäli työssä vaaditaan työntekijää rikkomaan lakia, liioittelemaan tai antamaan väärää tietoa, tämä voi aiheuttaa ristiriitoja työntekijän omien moraalikäsitteiden kanssa, mikä itsessään aiheuttaa henkistä pahoinvointia työntekijälle. (Virolainen 2012, 27.)

4 KYSELY TUTKIMUS

4.1 Kyselyn idea ja tavoite

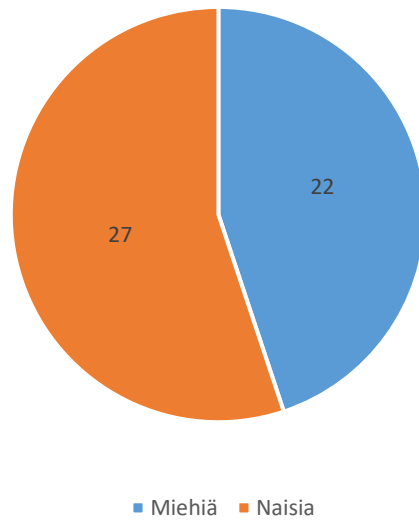
Aloittaessani tätä opinnäytetyötä minulla oli tietynlainen tavoite kyselyn suhteen. Korona ja sen aiheuttamat muutokset ihmisten työhaussa, työelämässä ja työhyvinvoinnissa mikä kiinnosti minua todella paljon, koska pandemia aiheutti minulle itsellenikin suuria muutoksia, joiden en osannut ikinä odottaa tapahtuvan. Oma työelämätilanteeni muuttui huomattavasti, koska korona on saanut minut miettimään omaa uravalintaani ja se on myös vaikuttanut tämän aikaisen työpaikkani varmuuteen. Olen myös huomannut muutoksia omassa työhyvinvoinnissani ja myös yleisessä terveydessäni. Kysely toteutettiin webropolisivuston kautta. Kysely jaettiin vastaajille kaksi kertaa 24.11.2020 ja 1.12.2020. Vastaajia olivat Centria-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat.

4.2 Kysymysten analysointi

Kysymykset on jaettu kahteen osaan. Kysymykset 3 - 7 keskittyvät työllistymiseen ja niiden tarkoituksena oli kartoittaa vastaavien opiskelijoiden tämän aikaista ja tulevaisuuden tilannetta työhaussa ja työpaikalla. Yhdessä kysymyksistä yritetään myös selvittää opiskelijoiden mahdollisia suunnitelmia tulevaisuutta katsoen. Loput kysymykset 8 - 10 liittyvät yleiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Kysymykset on rakennettu ottaen huomioon korona epidemian aiheuttamat tilannemuutokset.

Kyselyyn vastasi yhteensä 49 henkilöä, joista 22 oli miespuolisia ja loput 27 oli naispuolisia vastaajia. Kaikki vastanneet henkilöt ovat anonyymeja ja heidän henkilöllisyyttään ei voi saada selville kysymyksien vastausten perusteella. (KUVIO 1)

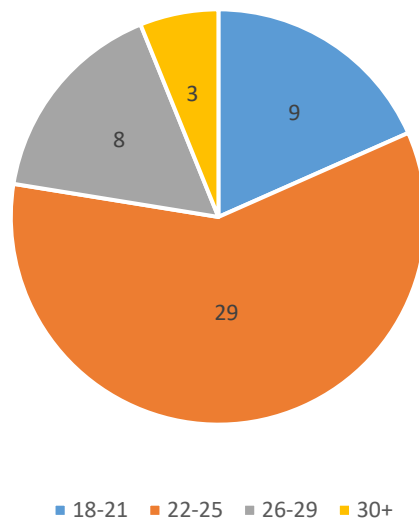
Vastaajien sukupuoli jaottuma



KUVIO 1. Sukupuolijakauma

Kyselyyn vastanneiden ikää pystyttiin jo aikaisemmin ennustamaan aika helposti, koska se oli suunnattu liiketalouden opiskelijoille Centria-ammattikorkeakoulussa. Vastanneiden keski-ikä on n. 25 - 29, mikä ei ole kovin yllättävää sinänsä, mutta kyselyyn oli vastannut myös alle 22 ja yli 30-vuotiaita jonkin verran. Vastaajien iästä voidaan myös päätellä heidän seuraavien kysymyksen vastausten luonnetta. (KUVIO 2)

Vastaajien ikä

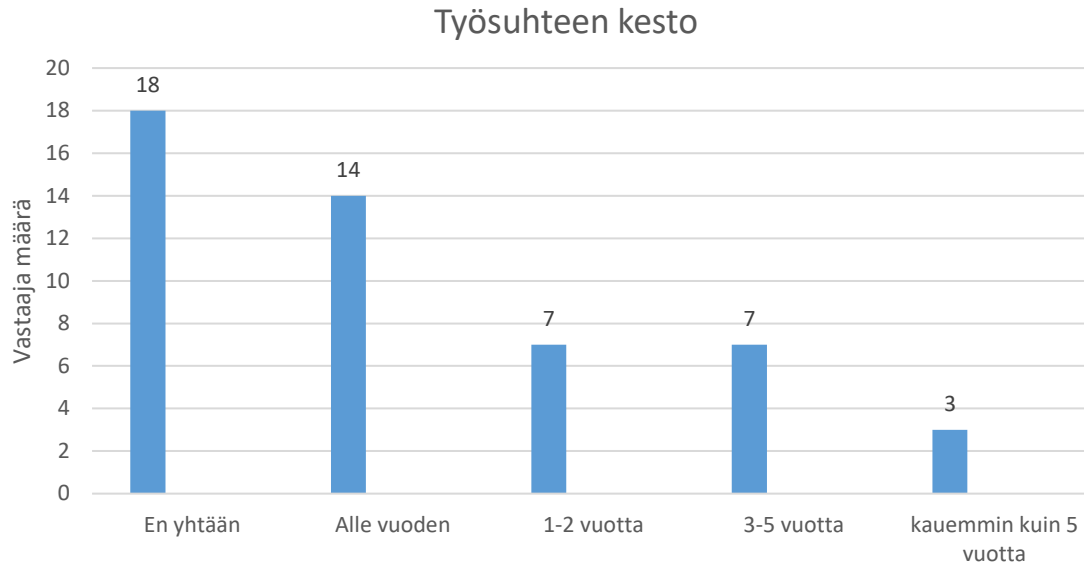


KUVIO 2. Ikäjakauma

Seuraavassa kysymyksessä kysyin vastaajilta missä he ovat tällä hetkellä töissä. Halusin kartoittaa tällä kysymyksellä minkä tyyppisissä toimenkuvissa ihmiset ovat tällä hetkellä. Centrian-ammattikorkeakoulussa opiskellaan tyypillisesti liiketaloutta ja siksi hyvin moni on asiakaspalvelualan tehtävissä, kuten päivittäistavarakaupassa. Moni on töissä elektroniikkaliikkeessä. Muutama opiskelija on myös siivousalan työtehtävissä ja jopa yksi oli ruokalahettinä töissä. Sain mielestäni sopivia vastauksia tähän kysymykseen, koska yritin kartoittaa ihmisten kiinnostusta erilaisiin työtehtäviin tutkinnosta riippumatta ja ilmeisesti moni on valmis menemään jonkin verran mukavuusalueensa ulkopuolelle. Vastauksien määrä tähän kysymykseen antaa jonkinlaista kuvaa siitä, että vaikka korona on muuttanut töidensaantimahdollisuuksia, moni näyttää silti olevan töissä näistä olosuhteista huolimatta.

Neljäs kysymys mihin olet hakemassa töihin tai mihin haluaisit töihin, oli niille, jotka eivät voineet vastata ensimmäisen kysymykseen. Tässä kysymyksessä aikomukseni oli saada selville töitä vailla olevien henkilöiden kiinnostusta erilaisiin työtehtäviin. Toivoin näiden vastauksien eroavan jonkin verran ensimmäisen kysymyksen vastauksista, koska moni hakee opiskeluiden aikana erilaisiin työtehtäviin eri aloilla. Vastauksissa kävi ilmi, että hyvin moni haluaa tavarakauppaan töihin asiakaspalvelijaksi, mutta yllättävää oli se, miten moni haluaa kassatyöhön, jota moni omasta mielestäni yrittää välttää. Moni vastaaja haluisi myös pankkiin tai tilitoimistoon töihin. Oli myös muutamia, jotka olivat kiinnostuneita johtamiseen tai viestintään liittyvistä toimenkuvista. Vastauksien joukosta löytyi myös yrittäjyydestä kiinnostuneita opiskelijoita.

Viides kysymys oli kuinka kauan vastaajat ovat olleet töissä tämän aikaisella työpaikallaan. Tämä kysymys oli jälkeenpäin katsottuna ehkä hieman heikko kysymys tällaiseen kyselyyn, koska n. yli neljännes osa vastaajista ei ole missään töissä muiden kysymysten perusteella, mutta sain silti vastauksia, joista voi päätellä vastaajien työsuhteen pituutta. (KUVIO 3)

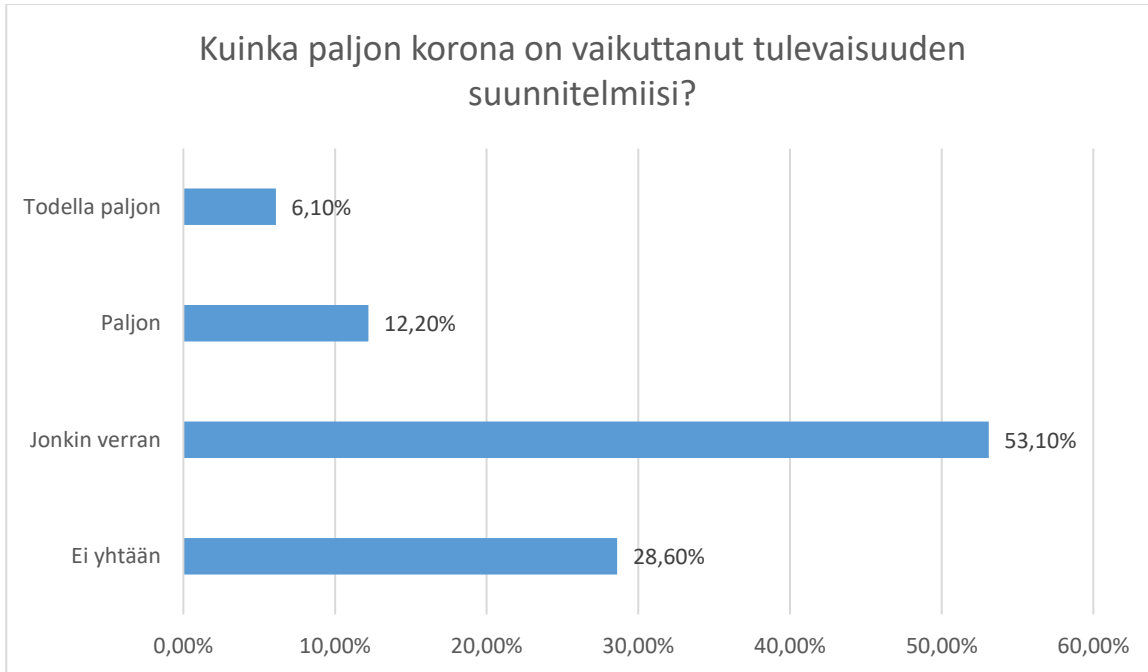


KUVIO 3. Työsuhteen kesto

Kuudennessa kysymyksessä kysyin opiskelijoilta, että millä tavoin korona on vaikeuttanut heidän työnhakuaan tänä aikana työmarkkinoilla. Vastauksista kävi ilmi, että n. neljäsosalla vastaajista ei ole ollut mitään vaikeuksia töiden saamisessa. Hyvin moni vastaaja kertoi, että nimenomaan kevään ja kesän aikana töiden saaminen oli vaikeaa, koska monen työpaikan kesätyö/harjoittelupaikka mahdollisuudet loppuivat kokonaan tai vaikeutuivat muuten. Nämä henkilöt myös kommentoivat, että heidän suunnitelmansa muuttuivat, koska he eivät saaneet kesätyötä tai harjoittelupaikkaa. Lainaten yhtä vastausta ”Huomaan, että on tällä hetkellä paljon korkeakoulutettuja työttömiä. Tämä aiheuttaa tilanteen, että tyypillisesti tradenomille tarkoitettuun paikkaan palkataan esimerkiksi maisterin tutkinnon omaava henkilö”. Olen samaa mieltä tämän vastaajan kanssa, koska joihinkin työpaikoihin on ollut jo valmiiksi vähemmän kysyntää ja nyt työttömiä on vielä enemmän. Työnantajilla on siis enemmän syytä vaatia enemmän hakijoiltaan, kunnes löytävät he toista osaavamman henkilön työtehtävään. Vastaajat kommentoivat myös, että vaikeuksia aiheutti työpaikkojen rekrytointien yhtäkkäinen lopettaminen.

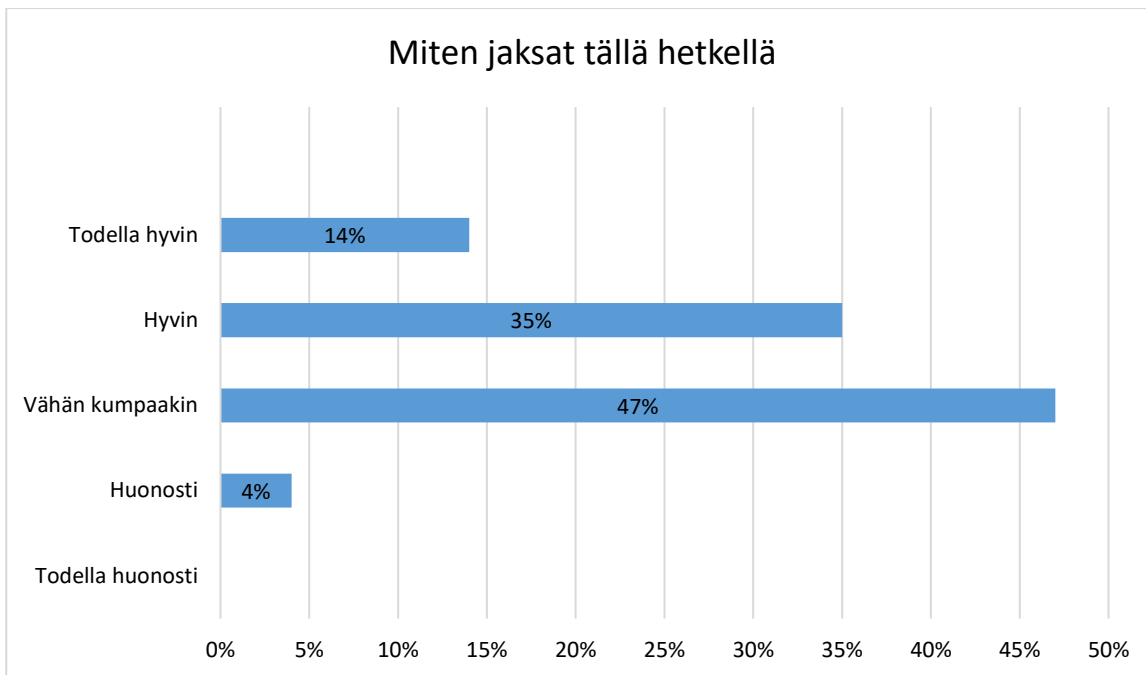
Seitsemännessä kysymyksessä kysyin opiskelijoilta, että kuinka paljon korona on vaikuttanut heidän tulevaisuuden suunnitelmiinsa. Annoin opiskelijoille neljä vastausvaihtoehtoa, jotka näkyvät alla olevassa kaaviossa. Vastauksien mukaan n. 29 % vastaajista ei ole kokenut mitään muutosta tulevaisuuden suunnitelmiinsa, kun taas 53 % kertoi, että heihin se vaikutti jonkin verran. Pienimmät osat 6 % ja 12 % opiskelijoista kertoo, että korona vaikuttaa heidän suunnitelmiinsa paljon ja todella paljon. Suhteessa muihin vastaajiin näitä opiskelijoita on huomattavasti vähemmän. Tästä voidaan mahdollisesti päätellä,

että koronalla ei välttämättä ole niin suurta vaikutusta opiskelijoiden valintoihin, mutta tämä voi olla myös mahdollisesti hetken mielijohdetta, koska olen käsitellyt asiaa monen ihmisen kanssa juuri tästä näkökulmasta. (KUVIO 4)



KUVIO 4. Koronan vaikutus tulevaisuuden suunnitelmiin

Kahdeksas kysymys oli, että miten jaksat tällä hetkellä. Halusin ottaa selvää tällä kysymyksellä opiskelijoiden tämänhetkisestä olotilasta. Tarkastelin vastauksia ja niistä ilmenee, että moni opiskelija voi hyvin maailmantilanteeseen nähden ja sehän on itsessään vain hyvä asia. Vaikka olemmekin keskellä maailmanlaajuisia pandemiaa asioita ei pidä katsoa negatiivisesta näkökulmasta vaan pitää tähdätä positiivisiin ajatteluihin. 35 % vastaajista kertoi voivansa hyvin, kun taas 14 % kertoi voivansa todella hyvin. Todella pieni määrä 4 % vastaajista kertoi voivansa huonosti, mikä on todella hyvä asia ja määrä, jota oikeastaan odotin tämän kyselyn kannalta. Kukaan ei voi voinut todella huonosti eli kenenkään elämä ei ilmeisesti ole täysin kaatunut pandemian takia. Suurin osa 47 % vastaajista tuntee kumpaakin hyvää, sekä että huonoa tällä hetkellä olotilassaan, mutta elämässä on kumpaakin vähän väliä sillä ei ole olemassa vain pelkästään hyvää. (KUVIO 5)



KUVIO 5. Miten vastaajat jaksavat tällä hetkellä

Yhdeksäs kysymys oli, että millä tavoin korona on vaikuttanut työpaikkasi työhyvinvointiin. Lainaten vastausta paljon erityisjärjestelyjä ja uusia tapoja toimia. Korona on aiheuttanut monenlaista muutosta monen työpaikan työhyvinvointiin ja muihin toiminnallisiin järjestelyihin. Riippuen aloista tämä näkyy erilaisin tavoin eri työpaikoilla. Monen opiskelijan vastaus antoi ilmi, että maskit ovat yleinen toimenpide melkein jokaisella työpaikalla. Moni kertoo, että maskit ovat riesana ja toiset tottuvat siihen helposti. Lainaten yhtä vastausta joudumme pitämään maskeja ja välimatkaa vierustovereihin. Monet tekevät etänä töitä, joten avunsaanti on hidasta, kun pitää viestitellä. Etätöiden tekeminen on lisääntynyt huomattavasti ja siitä tulee paljon uusia vaikeuksia ja haasteita monelle. Yksinään työskentely omissa oloissaan altistaa häiritseville sivutekijöille kuten kodinoloille, muille perheenjäsenille ja ohjaavan henkilökunnan puuttumiselle. Yksi vastauksista kertoi, että työntehokkuus kärsii ja työkavereita ei näe kovin usein. Koronan takia on jouduttu lomauttamaan tai vähentämään henkilöstöä vähentyneen liiketoiminnan tai asiakkaiden takia. Töiden vähyys ilmenee stressinä ja vaikuttaa myös työtä tekeviin, koska työpaikalla on vähemmän henkilökuntaa. Yksi vastaus kertoo ilmiselvän faktan, että korona stressi näkyy asiakkaissa ja paha mieli usein kohdistuu työntekijöihin. Keväällä kova hamstraaminen aiheutti jonoja ja työstressiä. Nykyään maskit töissä vaativat tottumista. Tämä oli erittäin hyvä esimerkki yleisen ja työhyvinvoinnin muutoksista, koska olen itse kokenut saman omalla työpaikallani.

Viimeinen kymmenes kysymys oli, että millä tavoin korona on vaikuttanut omaan työhyvinvointiisi. Työpaikan työhyvinvoinnin lisäksi halusin kartoittaa myös vastaajien omaa hyvinvointia. Pieni osa vastaajista kommentoi lyhyesti, että heillä ei ole mitään merkittävää muutosta heidän hyvinvoinnissaan, mutta osa kertoo kokeneensa pientä muutosta. Muutos on lähinnä stressiä, väsymystä tai ahdistusta. Etäopiskelu ja työ ovat ilmeisesti aiheuttaneet monelle vastaajille ongelmia heidän hyvinvoinnissaan. Yksi vastaajista kertoo, että hänellä on ahdistusta ja pelkoa, että hän pelkää sairastuvansa koronaan ja maskien pitäminen aiheuttaa töiden tekemisessä hengitysongelmia, mikä taas lisää stressiä. Toinen vastaaja kertoo, että muiden heikentynyt hyvinvointi vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa negatiivisesti. Stressiä syntyy myös, kun ihmiset ovat enemmän yksin eivätkä näe ystäviään tai muita tuttuja yhtä paljon, vaikkakin kotona on lemmikkieläin kaverina. Sain tähän kysymykseen hyviä ja monipuolisia vastauksia. Monella on selviä ongelmia oman hyvinvointinsa kanssa ja koronan aiheuttamiin muutoksiin reagoidaan eri tavoin.

5 YHTEENVETO

Työllistyminen ja työhyvinvointi ovat kiinnostavia aiheita ja halusin kirjoittaa niistä tavoin niin että niissä käsitellään olennaisimmat niihin liittyvät asiat. Työllisyys on itsessään laaja käsite ja sitä voidaan käsitellä hyvin monista näkökulmista ja aihealueista. Aikomukseni oli kirjoittaa työssä mainituista aiheista, koska niillä on suuri yhteys työllistymiseen ja työelämään suuresti. Työhyvinvointi taas on laaja käsite ja se käsittää työhyvinvoinnin ja ihmisen oman hyvinvoinnin. Laatiessani tämän opinnäytetyön aihetta halusin yhdistää nämä kaksi aihetta samaan työhön, koska ne ovat suurin puheenaihe, kun kärsimme koronasta ja sen aiheuttamista suurista muutoksista.

Opinnäytetyön aiheen valinta oli aluksi hyvin vaikeaa, koska en tiennyt mikä aihe kiinnostaisi minua. Alkuperäinen aihe käsitteli kuluttajien ostokäyttäytymistä, mutta tämän aiheen aloittaminen myöhästyi huomattavasti, koska minulle tarjottiin tulevan kesän ajaksi paljon töitä, vaikka korona oli tässä vaiheessa jo aiheuttanut huomattavia rajoitteita ja muutoksia. Päätin siirtää työn aloittamisen syksyille, kun seuraava lukukausi alkaa ja keksin samalla uuden aiheen, koska vanha aihe oli poistunut mielestäni enkä tiennyt edes mitä olisin halunnut saavuttaa aiheella enää. Vaihdoin aiheeni ja aloitin kirjoittamisen, mutta töiden lomassa tämä prosessi eteni hitaasti. Luotettavien ja sopivien lähteiden löytäminen vei aikaa, mutta lopulta löysin paljon kirjoja ja internetlähteitä, joista pystyin aloittamaan kirjoittamisen oikein toden teolla. Talven tultua motivaationi katosi ja töissäkin oli monista syistä vaikea olla.

Kyselyn kysymykset olisivat voineet olla paljon parempia, mutta tulevaisuudessa osaan varmasti tehdä parempia kysymyksiä seuraavaan kyselyyn. Harmeista huolimatta olin yllätynyt siitä, että kuinka hyviä vastauksia sain kysymyksiini. Ihmiset reagoivat odotetulla tavalla koronaan mielestäni. Moni kokee pieniä ja suuria muutoksia, kun taas jollakin ei ole mitään ongelmia tämän aikaisen maailman tilanteen kanssa.

Kokonaisuudessa tämä opinnäytetyö on opettanut minulle näistä aihealueista paljon ja se on lisännyt yleistietouttani huomattavasti. Myönnän, että työ ei ole pitkä, mutta tämä on paras mitä voin kirjoittaa näistä aiheista, koska aikomukseni oli käsitellä näitä alueita ja niiden olennaisimpia asioita. Töillä oli suuri merkitys tämän työn etenemiseen, ja minun olisi pitänyt vaatia työnantajaltani enemmän vapaa-päiviä, jotta olisin voinut keskittyä enemmän sen tekemiseen.

LÄHTEET

Ahtela K. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Asenne ennen kaikkea. Duunitori.fi Viitattu. 18.11.2020.

<https://duunitori.fi/tyoelama/asenne-ennen-kaikkea>

Fyysiset kuormitustekijät. Työturvallisuuskeskus 2020 Viitattu. 20.10.2020.

https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat

Havunen, R. 2000. Uusi näkökulma asiakkaaseen. Helsinki: Edita.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Finlex Viitattu. 21.11.2020.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Liukkonen, P. 2008. Henkilöstön arvon mittaaminen. Helsinki: Talentum.

Mitä on turvallinen työhyvinvointi. Työterveyslaitos 2020 Viitattu 21.10.2020.

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

Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan. Yhdenvertaisuus.fi Viitattu. 20.11.2020.

<https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>

Pietiläinen, M. 2011. Nuori tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus.

Työhyvinvointi ja toimiva työyhteisö. Työterveyslaitos 2020 Viitattu. 1.12.2020.

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

Tasa-arvolaki pähkinän kuoressa. Tasa-arvo.fi Viitattu. 20.11.2020.

<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Vammaisten henkilöiden oikeudet. Syrjinta.fi Viitattu. 1.12.2020.

<https://syrjinta.fi/vammaisten-henkiloiden-oikeudet>

