



IDA-MARIA KOLEHMAINEN

Koronapandemian vaikutukset esihenkilön työhyvinvointiin

Case: Satakunnan Osuuskauppa

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Kolehmainen Ida-Maria: Koronapandemian vaikutukset esihenkilön työhyvinvointiin
Opinnäytetyö, AMK
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2023
Sivumäärä: 61

Vuosi 2020 muistetaan varmasti koko maailmassa ikuisesti, kun Kiinan Wuhanista lähtöisin oleva uusi ja tuntematon COVID-19 virus lähti leviämään kovaa vauhtia ympäri maailmaa. Virus tarttui ihmisten välillä todella nopeasti, ja heikoimpia se vei myös nopeasti mukanaan. Viruksen levittyä myös Eurooppaan, julistettiin EU-alueella pian sen jälkeen hätätila. Tämä koski myös Suomea, sillä maaliskuussa 2020 Suomessa julistettiin poikkeusolot, ja kansalaisilla alkoi totuttelu täysin uuteen arkeen sekä töissä että kotona. Muun muassa ravintoloita, kouluja ja esimerkiksi kuntosaleja suljettiin kokonaan, sillä ihmiskontakteja tuli välttää niin paljon kuin mahdollista. Korona on vaikuttanut koko yhteiskuntaan, niin kansalaisiin kuin Suomen talouteenkin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten koronapandemia on vaikuttanut Satakunnan Osuuskaupan tulostavien esihenkilöiden työhyvinvointiin. Työn avulla oli tarkoitus tuottaa merkityksellistä tietoa toimeksiantajalle siitä, miten korona vaikutti konkreettisesti esihenkilöiden työhyvinvointiin ja millä tavalla, mikä työhyvinvoinnin tilanne esihenkilöillä on tällä hetkellä ja siitä, tulisiko organisaation mahdollisesti tehdä jotakin muutoksia liittyen esihenkilöiden työhyvinvointiin.

Itse tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Vastaukset kerättiin anonyymilla verkkokyselylomakkeella. Se sisälsi monivalintakysymyksien lisäksi myös avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai vapaasti omin sanoin vastata. Laadullisia menetelmiä käytettiin määrällisten lisäksi siksi, että tutkimuksen tarkoituksena oli ymmärtää esihenkilöiden mielipiteitä, mutta myös saada itse esihenkilöitä palaamaan ajassa taaksepäin ja miettimään mennyttä korona-aikaa ja sen vaikutuksia heidän omaan työhyvinvointiinsa, kun tapahtumat ovat vielä tuoreessa muistissa.

Kyselytutkimuksen mukaan koronalla on ollut enimmäkseen negatiivisia vaikutuksia esihenkilöiden työhyvinvointiin, mutta positiivisia vaikutuksia tuli esiin. Tutkimuksen mukaan moni esihenkilö kyllä tietää itse, miten he voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Palautetta työnantajalle annettiin kyselytutkimuksen lopuksi paljon, sillä moni oli sitä mieltä, että parannettavaa olisi ja esitti omia kehitysideoitaan.

Avainsanat: työhyvinvointi, esihenkilö, johtaminen, koronavirus

Abstract

Kolehmainen Ida-Maria: The effects of corona virus to superiors' well-being at work

Bachelor's thesis

Business Administration

April 2023

Number of pages: 61

Year 2020 will probably be forever memorized in the world, when the COVID-19 virus started to spread all around the world starting from a city in China, called Wuhan. It transmitted fast between humans, and it took the weakest ones with it. As the virus spread all around the world, state of emergency was pronounced in Europe. The state of emergency also concerned Finland when the government pronounced it publicly in March 2020. Citizens were forced to adjust to a whole new life and weekdays both home and at work. Restaurants, schools and gyms were closed, because people had to avoid human contacts as much as possible. Coronavirus have affected the whole society, both the citizens and economy.

The purpose of this thesis was to find out, how the coronavirus has affected profit responsible superiors' well-being at work in Satakunnan Osuuskauppa. The meaning was to create meaningful information for the organization about how the coronavirus concretely affected superiors' well-being at work, which way, what is the current situation with superiors' well-being, and could there possibly be something the organization could do to make a better change.

In the investigation was used both qualitative and quantitative research methods. The answers were collected by an online questionnaire, that contained both multiple choice questions and opened questions to which the answerer got to answer with their own words. Qualitative methods were used beside the quantitative ones because the meaning was to understand superiors' opinions but also get the superiors to think back about the coronatime and the effects of it to their well-being at work while the memories are still fresh.

According to the questionnaire, the effects of the coronavirus have been for the most negative, but there were also positive effects mentioned. Most of the superiors know how they can affect their well-being at work by themselves. At the end of the questionnaire, there were many feedbacks given to the employer about well-being at work, because several employees had the opinion that there is something to upgrade, and they also expressed their own development ideas.

Keywords: well-being at work, superior, management, coronavirus

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUSONGELMA JA VIITEKEHYS	7
2.1 Tutkimusongelma.....	7
2.2 Viitekehys.....	8
3 TOIMEKSIANTAJA.....	9
3.1 Satakunnan Osuuskauppa	9
3.2 S-ryhmä.....	10
4 TYÖHYVINVOINTI	12
4.1 Määritelmä.....	12
4.2 Vaikuttavat tekijät.....	14
4.3 Tyypilliset ongelmatilanteet liittyen työyhteisön hyvinvointiin	17
4.4 Työhyvinvoinnin johtaminen	20
4.5 Työhyvinvointi ja tuloksellisuus	22
5 ESIHENKILÖTYÖ.....	24
5.1 Määritelmä.....	24
5.2 Esihenkilön työhyvinvointi.....	26
5.3 Itsensä johtaminen.....	27
6 KORONAPANDEMIA	30
6.1 Määritelmä.....	30
6.2 Korona Suomessa	31
6.3 Koronan vaikutukset Suomen talouteen	32
7 TUTKIMUS.....	33
7.1 Tutkimuksen lähtötilanne	33
7.2 Me-kaava.....	34
7.3 Aikaisemmat tutkimukset.....	35
7.4 Tavoite.....	36
7.5 Tutkimusmenetelmät	37
7.6 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	38
7.7 Tietojenkeruumenetelmä	39
7.8 Likertin asteikko	41
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	41
8.1 Taustakysymykset	42
8.2 Koronan vaikutukset omaan työhyvinvointiin.....	44
8.3 Millaisia positiivisia vaikutuksia koronalla on ollut työhyvinvointiin?	48
8.4 Työskentely omassa yksikössä	49

8.5 Validiteetti ja reliabiliteetti.	53
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LOPPUSANAT	56
LÄHDELUETTELO	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Vuonna 2020 suomalaisten arkea kohtasi järjestyttävä muutos. Kiinasta lähtöisin oleva COVID-19 virus alkoi leviää maailmalla siihen tahtiin, että Suomessakin julistettiin poikkeusolot. Pelko valtasi kansalaiset, sillä kukaan ei tiennyt mitä huomina tuo tullessaan. Häätötilassa hallituksen piti laatia nopeasti lainvoimaisia säätelyitä, jotta sairastapaukset ja leviäminen pysyisivät hallinnassa Suomessa. Nämä säädökset muuttivat normaalin arjen täysin, ja ihmisten piti nopeasti totutella uuteen arkeen ja poikkeusolosuhteisiin. Ravintolat ja kahvilat suljettiin, ystäviä tai ketään perheen ulkopuolelta ei saanut tavata muuten vain, ja kasvomaskia oli käytettävä töissä ja kauppaan tai mihin tahansa mentäessä. Ihmisiä lomautettiin, ja moni joutui jäämään etätöihin ja etäkouluun. Jos sairastui virukseen, joutui jäämään karanteeniin kotiinsa lähes kahden viikon ajaksi ja olemaan täysin eristettynä muusta maailmasta.

Radikaalien muutoksien takia korona on vaikuttanut myös ihmisten mielenterveyteen negatiivisella tavalla, ja etenkin nuorille korona-aika oli haastavaa. Ei voinut harrastaa tai käydä koulua normaalisti, ja täten estyi myös sosiaalinen verkostoituminen. Erityisesti nuoret kokivat yksinäisyyttä ja heidän psyykkinen terveytensä heikkeni. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 9.11.2022.) Samaa ovat kuitenkin kokeneet myös aikuiset. On jouduttu jäämään kotiin etätöihin, saatu lomautuksia, osallistuminen ja vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa työpaikoilla evättiin lähes kokonaan, ruokaostoksia on täytynyt tilata kaupasta kalliimmalla kotiinkuljetuksella, ja on jouduttu ottamaan sairauslomaa useammin kuin normaalisti. Monet aikuiset ovat siis kamppailleet etenkin taloudellisten vaikeuksien kanssa.

Korona ja niin sanottu ”lock down” eli sulkutila, on myös toisaalta saanut aikaan hyvääkin, esimerkiksi perheiden sisällä. Perheet ovat tiivistyneet, sillä lapset

ovat päässeet seuraamaan vanhempien etätöitä ja vanhemmat taas lastensa etäkoulua. Korona on tuonut esiin ihmisyyden arvot, sillä kriisitilanteissa suhteiden ja perheiden merkitys korostuu. Kuitenkin korona on saanut aikaan myös ristiriitoja perheiden sisällä, sillä kotiväkivallan määrä Suomessa on noussut koronan jäljiltä. (Lankinen & Ekholm, 2021.)

2 TUTKIMUSONGELMA JA VIITEKEHYS

2.1 Tutkimusongelma

Tämän työn tarkoituksena on tuottaa Satakunnan Osuuskaupalle hyödyllistä ja konkreettista tietoa siitä, miten koronapandemia on vaikuttanut organisaatiossa työskentelevien tulostavien esihenkilöiden työhyvinvointiin. Toimeksiantajan pyynnöstä tutkimuskyselyllä selvitetään myös sitä, miten organisaation korona-ajan sisäiset muutokset ovat vaikuttaneet esihenkilöiden työhyvinvointiin. Muutokset tarkoittavat esimerkiksi uutta tilaus- ja kassajärjestelmää. Kyselyn tarkoituksena on myös se, että työntekijät pääsevät itse vähän kertomaan ja miettimään, miten korona on heidän työhyvinvointiinsa vaikuttanut, ja saamme tietää, millä eri tavoin esihenkilöt ovat kokeneet koronan vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa. Tarkoituksena on laatia tutkimuksen perusteella Satakunnan Osuuskaupalle lopuksi dokumentti tutkimuksen tuloksista ja selvittää, mikä tilanne esihenkilöiden työhyvinvoinnilla on eri toimialoilla koronan jälkeen, ja mitä mahdollisia parannuksia he voisivat tehdä.

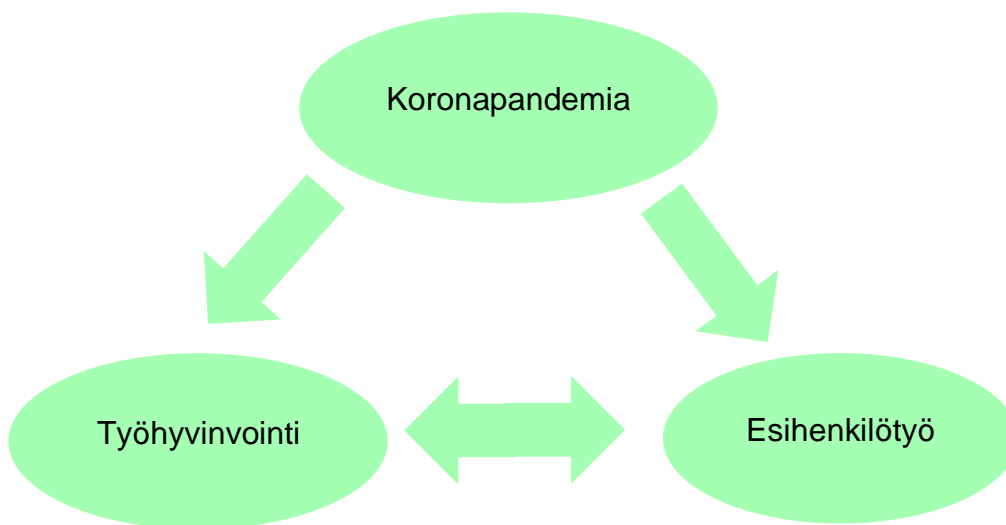
Toimeksiantajan mukaan tämä tutkimus tulee hyvään aikaan, sillä uuteen normaaliin aletaan pikkuhiljaa totutella, kun korona-aika on hellittänyt.

Uskon, että tutkimukseni tuottaa tarpeellista tietoa toimeksiantajalleni, jota he voivat tulevaisuudessa hyödyntää ja miettiä myös jatkotutkimuksen mahdollisuutta. Tätä työtä tehdessä koronan alkamisesta on noin 3 vuotta, ja

virus on olemassa edelleen, mutta sitä kohdellaan samalla tavalla, kuin mitä tahansa muutakin flunssaa, eivätkä poikkeusolot ole enää voimassa.

2.2 Viitekehys

Teoreettinen viitekehys pitää sisällään tutkimuksen keskeisimmät aiheet ja täten antaa suuntaa tutkimuksen tekemiselle. Se on ikään kuin tausta tutkimuksen teorialle. (Saaranen-Kauppinen, 2006.) Viitekehys antaa kokonaiskuvan lukijalle tutkimuksen keskeisimmistä käsitteistä, jolloin tutkimuksen aihe ja teoreettinen kokonaisuus ovat helpommin ymmärrettävissä. Tämä työ käsittelee kolmea suurempaa teoreettista kokonaisuutta: esihenkilötyö, työhyvinvointi ja koronapandemia. Viitekehys (kuvio 1) kuvailee koronapandemian vaikutusta esihenkilötyöhön ja työhyvinvointiin, sekä esihenkilötyön ja työhyvinvoinnin vaikutusta toisiinsa.



Kuvio 1. Viitekehys.

Viitekehysten kolme teoriakokonaisuutta käsitellään työssä konkreettisesti määrittelemällä käsitteet, sekä kertomalla niiden tarkoituksesta liittyen esihenkilötyöhön. Esihenkilötyön osiossa määritellään käsite ja sen tarkoitus. Mitä on esihenkilötyö ja mikä tarkoitus esihenkilöllä on työpaikalla?

Työhyvinvoinnin osiossa muun muassa määritellään käsite, sekä kuvaillaan sen merkitystä, ja sitä, millainen rooli esihenkilöllä on työhyvinvoinnin edistämisessä. Koronapandemiaosiossa määritellään ensin myös käsite, sekä kuvaillaan, miten korona on vaikuttanut Suomeen ja sen kansalaisiin. Itse tutkimus tulee selvittämään pandemian vaikutuksia esihenkilöiden työhyvinvointiin, millä tavoin se on vaikuttanut, millä eri tavoin esihenkilöt ovat kokeneet vaikutukset, ja ovatko vaikutukset olleet negatiivisia vai positiivisia.

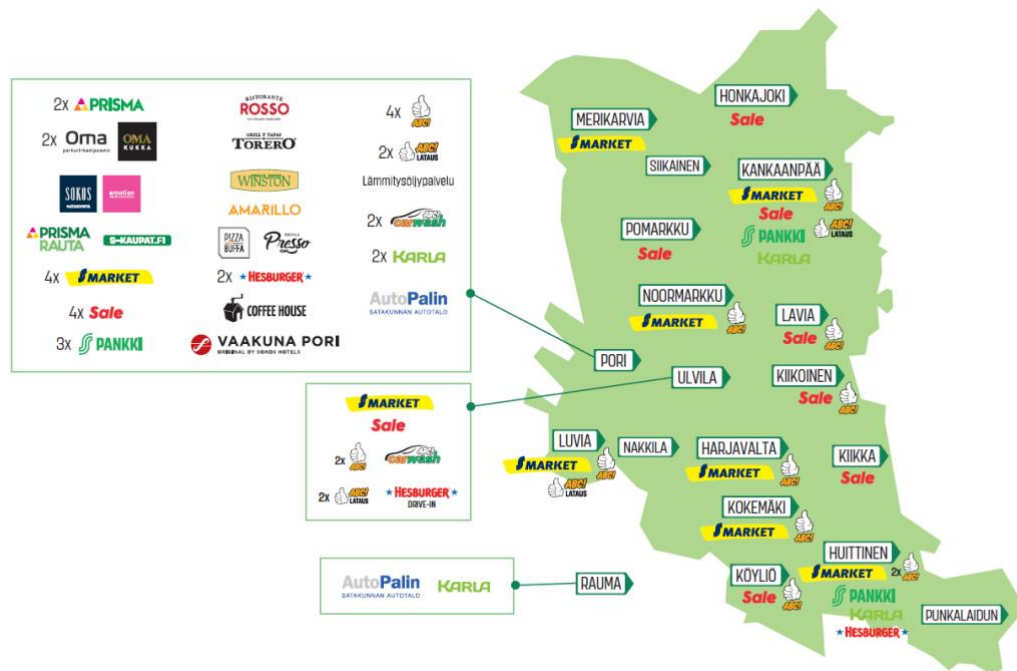
3 TOIMEKSIANTAJA

3.1 Satakunnan Osuuskauppa

Toimeksiantajani tässä työssä on Satakunnan Osuuskauppa. Satakunnan Osuuskaupan toiminta-ajatuksena on tuottaa palveluita sekä etuja heidän asiakasomistajilleen, eli toisin sanoen niille, jotka omistavat S-etukortin ja täten osuuden osuuskaupasta. Satakunnan konsernissa liiketoimintaa harjoittaa tämä kyseinen osuuskauppa sekä Palin Oy, ja tämän lisäksi siihen kuuluu myös kiinteistöyhtiöitä. Satakunnan Osuuskaupan omistaa yli 70 000 asiakasomistajaa. Konserni harjoittaa Satakunnan alueella market- ja tavaratalokauppaa, liikennekauppaa, autokauppaa, sekä ravitsemis- ja majoitustoimintaa. Hallinto koostuu neljän vuoden välein valittavasta edustajistosta, sekä sen valitsemasta hallitusneuvostosta ja hallituksesta. (Satakunnan Osuuskauppa, n.d.)

Vuosi 2022 oli Satakunnan Osuuskaupalle juhlavuosi sen täytettyä 105 vuotta. Satakunnan osuuskauppa perustettiin vuonna 1917 Porissa, ja sen ensimmäinen toimipaikka oli taitelija Akseli Gallen-Kallelan syntymäkoti, johon avattiin ensimmäinen myymälä marraskuussa 1917. Tämän jälkeen myymälöitä avattiin nopeasti myös muualle maakuntaan, esimerkiksi Pomarkkuun ja Kankaanpäähän (kuvio 2). 90-luvun jälkeinen aika on ollut uusien toimipaikkojen avaamisen ja asiakasomistajien etujen uusiutumisen

aikaa, ja 2000-luvulla Satakunnan Osuuskauppa on vain laajentanut tarjontaa entisestään, esimerkiksi rautakauppa-, parturi-kampaamo- ja kukkapalveluilla. (Satakunnan osuuskauppa, n.d.)



Kuvio 2. Satakunnan Osuuskaupan toimipaikat. (Satakunnan Osuuskauppa, n.d.)

3.2 S-ryhmä

S-ryhmä on suomalainen vähittäiskaupan sekä palvelualan yritysverkosto, ja sillä on Suomessa jopa yli 1900 toimipaikkaa. S-ryhmän muodostavat osuuskaupat sekä Suomen Osuuskauppojen keskuskuunta, eli SOK, ja sen tytäryhtiöt (kuvio 3). Tytäryhtiöt harjoittavat liiketoimintaa muun muassa Virossa. S-ryhmään kuuluvat osuuskaupat ovat osuustoiminnallisia yrityksiä, jotka tarjoavat marketkaupan, tavaratalo- ja erikoisliikekaupan, polttonestekaupan, liikennemyymäläkaupan, matkailu- ja ravitsemiskaupan sekä rautakaupan palveluita Suomessa. S-ryhmässä toimii myös S-pankki, joka tarjoaa asiakasomistajille pankkipalveluita. S-ryhmän muodostaa siis 19 itsenäistä alueosuuskauppaa, sekä SOK (kuvio 4). Tämän lisäksi S-ryhmään kuuluu myös kuusi paikallisosuuskauppaa. S-ryhmän verkosto ulottuu koko

Suomeen, ja organisaation toiminnassa on vahva alueellinen painotus. (S-ryhmä, n.d.)

Suomen Osuuskauppojen keskuskuunta toimii kaikkien osuuskauppojen keskusliikkeenä, tuottaen niille hankinta-, asiantuntija- ja tukipalveluita. Se vastaa myös S-ryhmän strategisesta ohjauksesta sekä ketjujen kehittämisestä. Asiakasomistajat hyötyvät SOK:n työstä, sillä se mahdollistaa heille isommat hankintaerät ja halvemmat hinnat. (S-ryhmä, n.d.) Satakunnan Osuuskaupan asiakasomistajat ovat siis satakuntalaisia, jotka hyödyntävät osuuskaupan tarjoamia palveluita Satakunnan alueella. Tämän työn toimeksiantaja, Satakunnan Osuuskauppa, on siis yksi S-ryhmän yrityksistä.



Kuvio 3. S-ryhmän toiminnan tarkoitus. (S-ryhmä, a.n.d.)

S-RYHMÄN ALUEOSUUSKAUPAT JA ULKOMAANTOIMINNOT

Helsinki
Helsingin Osuuskauppa Elanto

Joensuu
Pohjois-Karjalan Osuuskauppa

Jyväskylä
Osuuskauppa Keskimaa

Kajaani
Osuuskauppa Maakunta

Kirkkonummi
Osuuskauppa Varuboden-Osla
Handelslag

Kokkola
Osuuskauppa KPO

Kouvola
Kymen Seudun Osuuskauppa

Kuopio
Osuuskauppa PeeÄssä

Kuusamo
Koillismaan Osuuskauppa

Lahti
Osuuskauppa Hämeenmaa

Lappeenranta
Etelä-Karjalan Osuuskauppa

Mikkeli
Osuuskauppa Suur-Savo

Oulu
Osuuskauppa Arina

Pori
Satakunnan Osuuskauppa

Rauma
Osuuskauppa Keula

Salo
Suur-Seudun Osuuskauppa

Seinäjoki
Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa

Tampere
Pirkanmaan Osuuskauppa

Turku
Turun Osuuskauppa

Viro
Prisma
Sokos Hotels



Kuvio 4. S-ryhmän alueosuuskaupat ja ulkomaantoiminnot. (S-ryhmä, b.n.d.)

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Määritelmä

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus työstä, sen mielekkyydestä, omasta terveyden tilanteesta, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia voivat lisätä esimerkiksi hyvä ja laadullinen johtaminen, hyvä työilmapiiri, sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen työssä, ja sillä on myös suuri vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen sekä sairauspoissaolojen määrään. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Työhyvinvointi on ilmiö, jota jokainen työssä käyvä ihminen haluaa tavoitella voidakseen kokonaisvaltaisesti hyvin, sekä ollakseen onnellinen. Työnteossa se merkitsee lähinnä töissä viihtymistä. (Virolainen, 2012, s. 9.)

Voidaan siis todeta, että työhyvinvointi ei suinkaan ole yhden tekijän summa, esimerkiksi fyysisyyden, vaan monen erilaisen tekijän kokonaisuus, samalla tavalla kuin ihmisen yleinen terveydentila on. Työhyvinvointia on ennen vanhaan ajateltu lähestulkoon ainoastaan fyysisellä tasolla, esimerkiksi ergonomiana ja liikuntana. Myöhemmin on kuitenkin alettu ymmärtämään, että työhyvinvointiin liittyy paljon muutakin kuin pelkkä fyysinen hyvinvointi ja terveys. (Virolainen, 2012, s. 11.) Ihminen kun voi olla vaikkapa fyysisesti todella hyvässä kunnossa, mutta samalla psyykkisesti huonossa kunnossa, eikä täten ole kykeneväinen töihin.

Työhyvinvointi ei ole aina ollut organisaatioiden tärkeimpiä kehityskohteita. 1950-luvulla keskeisimmät motiivit työnteolle työntekijöiden keskuudessa olivat raha ja toimeentulo, ja sen takia työntekijät menivät töihin ja myös niiden takia työnantajatkin ajattelivat, että ainoastaan rahan takia ihmiset tulevat ylipäättään töihin. Myöhemmin on kuitenkin huomattu, että työntekijöiden hyvinvointi on kaikkien etu, niin työntekijöiden, työnantajan kuin koko organisaationkin. Vuosien saatossa myös työntekijät itse ovat alkaneet kiinnittämään huomiota siihen, miten he itse kohentavat työhyvinvointiaan, sillä he tiedostavat sen, että työhyvinvoinnin vastuu ei ole ainoastaan työnantajalla. (Virolainen, 2012, s. 9.)

Työhyvinvoinnin edistäminen ja vastuu kuuluu yhteiskunnalle, organisaatiolle, sekä yksilölle itselleen. Yhteiskunta luo mahdollisuudet työhyvinvoinnin ylläpitämiselle säätämällä esimerkiksi lakeja sekä tukemalla kaikilla mahdollisilla tavoilla toimintaa mikä edistää ihmisten terveyttä ja hyvinvointia, oppimista ja osaamista. Organisaation kuuluu ottaa vastuu työpaikan turvallisuudesta, edistää hyvää työilmapiiriä ja luoda mahdollisuudet sellaisen rakentamiseen, sekä noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä. Organisaation tulee myös varmistaa, että työskentelevä henkilökunta myös sisäistää ja noudattaa lakia. Yksilön vastuulla on hänen omat elintapansa sekä organisaation antamien ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen. (Virolainen, 2012, s. 12.) Vaikka työnantajalle kuuluukin mahdollistaa työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla ja osittain myös vapaa-ajalla, tulee kuitenkin yksilönä tuntee itsensä ja tietää itse, mikä hänen terveyttänsä ja

hyvinvointiansa edistää. Esimerkiksi moni ihminen käy vapaa-ajallansa ulkoilemassa, sillä se piristää ja tekee kokonaisvaltaisesti hyvää mielelle.

Marja-Liisa Mankan mukaan työhyvinvoinnin laiminlyöminen ja tekemättä jäävän työn hinnaksi Suomessa on arvioitu vähintään 24 miljardia euroa vuodessa. Tämän hinnan oletetaan vastaavan lähes puolta valtion budjetista. Tähän arvioon on sisällytetty ennenaikainen eläköityminen, sairauspoissaolot, ammattitaudit sekä sairaana työssä olemisen kustannukset. (Manka, 2016, s. 7.) Toisin sanoen, se voi tulla Suomen valtiolle todella kalliiksi, jos työnhyvinvoinnista ei pidetä huolta organisaatioissa. Samalla se tulee kalliiksi myös itse organisaatioille, kun työntekijät joutuvat hyödyntämään jatkuvasti työterveyshuollon palveluita ja joudutaan useasti rekrytoimaan uusia työntekijöitä.

Henkilöstön hyvinvointia on kannattavaa tukea, sillä hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle itselleen tärkeä kilpailuvaltti. Työntekijöiden terveyden edistäminen on kokonaisvaltaista toimintaa, ja se perustuu muun muassa työympäristöön, henkilöstöön, työyhteisöön, prosesseihin, palveluihin ja johtamiseen. On tärkeää, että organisaation tavoitteina on edistää kaikkien työhyvinvointia, työkykyä ja työturvallisuutta, ja että terveyden edistäminen on näkökulmana kaikessa, myös päätöksenteossa. (Työterveyslaitos, n.d.)

4.2 Vaikuttavat tekijät

Kuten sanottu, työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä. Se koostuu fyysisistä, psyykkisistä, sekä sosiaalisista tekijöistä, tai voidaan myös sanoa hyvinvoinneista. Kaikki nämä kyseiset tekijät vaikuttavat toinen toisiinsa, ja täten työhyvinvointia tulisikin tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä ainoastaan yhtä tekijää erikseen muista. Jos jossakin tekijässä, esimerkiksi sosiaalisessa, on puutteita, vaikuttaa se myös muihin osa-alueisiin. Sosiaalisesti stressaava työ vaikuttaa myös työntekijän psyykkiseen terveyteen ja niin edelleen. (Virolainen, 2012, s. 11.)

Työhyvinvointiin ei suinkaan vaikuta ainoastaan työympäristö ja työpaikalla tapahtuvat asiat, vaan myös yksilön omat elintavat, terveys, perhe, asenne sekä elämäntilanteet. Esimerkiksi pessimistejä työn aiheuttamat paineet stressaavat enemmän kuin positiivisen asenteen omaavia. (Virolainen, 2012, s. 12.) Ihmisen henkilökohtaisella elämällä ja elämäntyyllillä on siis myös paljon vaikutusta työhyvinvointiin. Ulkoisia stressitekijöitä voi olla esimerkiksi läheisen menettäminen tai oma terveydentila. Stressillä on suuri vaikutus yleisesti henkilön jaksamiseen ja etenkin psyykkiseen terveydentilaan.

Fyysinen hyvinvointi työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkoittaa työntekijän fyysistä kuntoa ja terveydentilaa, sekä ergonomiaa. Työpaikalla on tärkeää pitää huolta työergonomiasta, jotta työntekijän fyysinen terveys ja jaksaminen pysyisi mahdollisimman hyvänä. Ergonomia on työn ja toimintaympäristön ennakoivaa suunnittelemista ja kehittämistä. Ergonomian tavoitteena on hyvät käytännöt ja työympäristö, työvälaineet, ja helppokäyttöiset järjestelmät. Hyvä ergonomia huomioi työntekijöiden fyysiset ja psyykkiset piirteet, sekä myös tukee ja edistää niitä. Työterveyslaitoksen mukaan ergonomia voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, fyysiseen, kognitiiviseen sekä organisatoriseen ergonomiaan. Fyysinen ergonomia tukee työntekijän fyysistä työskentelyä ja toimintakykyä mitä tulee esimerkiksi työhön, jossa seisomista tulee paljon tai joutuu nostelemaan painavia asioita. (Työterveyslaitos, n.d.)

Kognitiivinen ergonomia tukee tehtäviä, joissa käytetään, työstetään ja jaetaan tietoa työtilanteissa, sekä työskennellään esimerkiksi oppien. Organisatorinen ergonomia liittyy organisaation ratkaisuihin liittyen työprosesseihin ja järjestelyihin, kuten henkilöstön tauottamiseen ja työajan suunnitteluun. Sen tarkoituksena on vähentää esimerkiksi vuorotyön haittavaikutuksia ja ylläpitää työntekijöiden työkyvyn säilymistä. (Työterveyslaitos, n.d.)

Sosiaalinen työhyvinvointi liittyy työyhteisöön ja sen toimivuuteen. Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa kokonaisuudessaan sitä, että työntekijä tuntee olevansa osa työyhteisöä, ja että vuorovaikutus työyhteisön sisällä toimii. Terve ja toimiva työyhteisö on muun muassa sitä, että työyhteisössä tasa-arvo

ja luottamus ovat tärkeitä arvoja sekä alaisilla, että esihenkilöillä. Asioita, jotka ovat haitaksi sosiaaliselle työhyvinvoinnille ovat esimerkiksi huono tiedonkulku, kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu ja haasteelliset tilanteet asiakkaiden kanssa. Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat myös sosiaaliset tilanteet yksityiselämässä, esimerkiksi ihmissuhteet. (Koivuranta, n.d.)

Psyykinen työhyvinvointi tarkoittaa, että työntekijä viihtyy työssään ja nauttii siitä. Hän saa vastuuta, ja on kykenevä myös vastaanottamaan sitä, ja on tyytyväinen työnsä tulokseen. Psyykkisessä työhyvinvoinnissa on tärkeää, että työ vastaa työntekijän omia odotuksia ja osaamista, sekä että työntekijällä on mahdollisuus kehittyä ja hän pystyy ottamaan haasteita vastaan. Haasteet tukevat työhyvinvointia positiivisella tavalla ja pitävät mielenkiintoa yllä. Psyykkisiä kuormitustekijöitä työntekijälle ovat esimerkiksi liika stressi, liika kuormitus, kiire ja työn määrä, huono työilmapiiri, sekä palautteen tai arvostuksen puute. Tärkeää on, että työntekijällä itsellään olisi hyvä itseluottamus, ja hänelle osoitetaan luottamusta myös työnantajan puolesta. (Koivuranta, n.d.)

Kuten sanottu työhyvinvointiin vaikuttanee moni asia niin työelämässä kuin yksityiselämässäkin. Nämäkin asiat heijastavat toinen toisiinsa, esimerkiksi jos töissä on työpaikkakiusaamista, heijastaa se myös yksityiselämään mahdollisesti masennuksena tai stressinä. Jos vapaa-ajalla ei pidä huolta terveydestään tai fyysisestä kunnostaan, heijastuu se fyysisessä jaksamisessa työpaikalla. Huono fyysinen kunto aiheuttaa myös paljon vaivoja, joista voi seurata esimerkiksi pitkiä sairauspoissaoloja tai ennenaikainen eläke. On siis tärkeää, että työntekijä itse huolehtii terveydestään vapaa-ajalla, ja työnantaja huolehtii työpaikalla, jotta jokainen työntekijä voi kokonaisvaltaisesti hyvin sekä töissä, että vapaalla.

Yleisimpiä työhyvinvointiin liittyviä riskitekijöitä ovat muutos- ja kriisitilanteet, stressi, uupumus, henkilökohtaiset ongelmat ja ristiriitatilanteet (Snellman, 2020). Tämä työhyvinvoinnin tutkimus liittyy muutos- ja kriisitilanteisiin, sillä korona on ollut sellainen riskitekijä työhyvinvoinnille.

4.3 Tyypilliset ongelmatilanteet liittyen työyhteisön hyvinvointiin

Toisinaan tapahtuvat ongelmatilanteet ovat koettelemus työyhteisön ammatilliselle käyttäytymiselle sekä yhteistyöhalulle, ja täten myös jokaisen työhyvinvoinnille. Mikään työyhteisö ei koskaan vältty kokonaan ongelmatilanteilta, ja siksi tärkeintä onkin tiedostaa se, millä tavoin niitä ongelmia käsitellään ja ratkaistaan työyhteisön keskuudessa. On tärkeää, että organisaation sisällä luodaan toimintamallit erilaisille ongelmatilanteille, jotta henkilökunta tietää, miten erilaisissa tilanteissa tulisi toimia ja miten jokin tietynlainen ongelmatilanne saadaan ratkaistua. On myös tärkeää, että henkilökunta tietää, mistä saa tarvittaessa apua ongelmien ratkaisuun, sillä niistä ei tarvitse selvitä yksin. Kaikista vaikeimpia ongelmatilanteita ovat henkilöistä lähtöisin olevat ongelmat, niitä on haastavaa käsitellä, ja ratkaisun syntymiseen voi mennä kauan aikaa. (Järvinen, 2008, s. 115.) Etenkin esihenkilöille on tärkeää, että he tietävät mistä saada apua tiettyihin tilanteisiin, jos he eivät itse tiedä, miten jokin ongelma ratkaistaan tai eivät kykene siihen yksin. Esihenkilöiden ei tarvitse selvitä kaikesta yksin, eikä pidäkään. Ylemmältä johdolta täytyy tulla ohjeet ja toimintamallit tiettyjä ongelmatilanteita varten.

Työilmapiiri on riippuvainen siitä, missä kunnossa työyhteisön jäsenet ovat. Järvinen puhuu kirjassaan työpaikan peruspilareista ja työyhteisön kantavista rakenteista viitaten tähän. Perusrakenteilla on ratkaisevan tärkeä merkitys työhyvinvoinnille, motivaatiolle ja työssä jaksamiselle. Esihenkilön vastuulla on seurata töiden sujumista sekä huolehtia työn tekemisen puitteista. Ilman seurantaa ja ongelmatilanteisiin puuttumista, organisaatio voi joutua pahaan ongelmakierteeseen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, kun ongelmatilanteita ei pystytä käsittelemään avoimesti, johtaa se ammatillisen käyttäytymisen katoamiseen, mikä johtaa työntekijöiden turhautumiseen ja kiukutteluun, ja loppujen lopuksi koko tilanne tulee riistäytymään käsistä. Esimerkiksi jos työpaikalla työtehtävät ovat epäselviä tai työkuorma jakaantuu epätasaisesti

eikä siitä keskustella yhdessä, aiheuttaa se henkilökunnan keskuudessa ärtyneisyyttä ja eripuraa, mikä johtaa siihen, että työssä viihtyminen ja työn taso heikkenee. (Järvinen, 2008, s. 115–117.)

Työyhteisössä on tyypillistä myös syyllistää toisia ja kohdistaa negatiiviset tunteet johonkin toiseen. Usein nämä tunteet kohdistuvat esihenkilöihin. Työntekijät kokevat epäoikeudenmukaisuutta tai ovat tyytymättömiä. Usein ensimmäinen käsittelytapa on henkilölähtöinen, eli etsitään syytä ongelmille jostain toisesta. Tällaisen käyttäytymisen yleisyys johtuu siitä, että se on ihmiselle niin helppoa syyttää toista, eikä ajatella esimerkiksi sitä, että kaikilla on omat tapansa tehdä töitä, tai että mitä jos vika onkin omassa itsessään. Moni tämän kaltainen ongelmatilanne voidaan selittää huonolla itsetunnolla, sillä kukaan ei osaa ensimmäiseksi ajatella, miten itse toimii ja käyttäytyy ja voiko ongelmat johtua omasta itsestä. On vaikeampaa keskustella epäkohdista ammatillisesta näkökulmasta, sillä silloin pakollakin törmää ongelmien monimuotoisuuteen ja niiden haastavuuteen. Niin sanotusti henkilöimällä ongelmat ohitetaan asioiden monimutkaisuus ja näin yksinkertaistetaan ongelmia. (Järvinen, 2008, s. 118.)

Suomessa työyhteisöjen keskuudessa henkinen väkivalta, esimerkiksi eristäminen ja selän takana puhuminen, on yleistä, eikä sitä oikein osata sanoa mistä se johtuu. Syyksi on arvailtu muun muassa kiirettä, työpaineita ja muutostilanteita, sillä työntekijä voi ottaa negatiivisesti sen, että hän ei pysty kaikkeen vaikuttamaan myönteisesti itse. Myös puhumisen vaikeus on yksi syy henkisen väkivallan lisääntymiselle. (Manka, 2016, s. 30.) Siksi on tärkeää, että asioista keskustellaan suoraan ja mahdollisimman pian, eikä ohiteta niitä ja pidetä ajatuksia sisällään, sillä silloin ajatukset voivat alkaa vaikuttamaan alitajunteisesti ihmisen käyttäytymiseen ajan kuluessa.

Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan käyttäytymistä, jolla luodaan pahaa oloa jollekin kokonaiselle ryhmälle tai yksilölle. Se on toistuvaa ja säännöllistä epäoikeudenmukaista kohtelua, jossa vastapuoli tuntee olevansa täysin puolustuskyvytön. Avointa kiusaamista, esimerkiksi moittimista, on paljon helpompi tunnistaa, kuin piilevää kiusaamista, kuten selän takana puhumista.

Piilossa olevaan kiusaamiseen on myös hankala puuttua, sillä sitä ei havaitse helposti. Henkinen väkivalta voi olla rakenteellista, mikä tarkoittaa sitä, että väkivalta voi johtua esimerkiksi johtamisen heikkoudesta tai puutteesta. Tuottamuksellinen väkivalta taas on suoraa työpaikkakiusaamista. (Manka, 2016, s. 151.)

Henkisen väkivallan ja kaikenlaisen kiusaamisen lopettamisesta on säädetty työturvallisuuslaissa, ja sen mukaan vastuussa lopettamisesta on työnantaja ja sen edustajana oleva lähin esihenkilö. Työsuojeluhenkilöstön vastuulle kuuluu tällaisessa tilanteessa auttaa esihenkilöitä. Kiusaamisen voi tunnistaa esimerkiksi sairauspoissaolojen määrästä, heikentyneestä työsuoriutumisesta tai käyttäytymisen muutoksista. Esihenkilön on myös tärkeää kuunnella omaa intuitiotaan, jos joku tuntuu oudolta tai olevan pielessä. Tärkeintä on, että kiusaamiseen puututtaisiin mahdollisimman ajoissa, ja se saadaan loppumaan. (Manka, 2016, s. 154.)

Työyhteisön ilmapiirin ja hyvinvoinnin ylläpitäminen on siis jokaisen työntekijän vastuulla. Kuitenkin edelleen suurin vastuu on esihenkilöillä ja työnantajalla, ja heidän velvollisuutensa on seurata työyhteisön tilaa. Työyhteisötaidot muodostavat sidonnan hyvän johtajuuden ja yhteisöllisyyden välille, sillä ne lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vaikuttavat positiivisesti henkilökunnan hyvinvointiin yksilötasolla, ja täten myös vaikuttavat työpaikan tuloksellisuuteen ja suorituskykyyn tulevaisuudessa. (Manka, 2016, s. 153.) Lyhyesti sanottuna Suomessa on siis tyypillistä jonkinlainen henkinen väkivalta työpaikoilla, ja se yleensä heijastuu työntekijöiden huonosta itsetunnosta ja ongelmien välttelystä. Suomalaisilla on tapana ohittaa tai unohtaa ongelmat, vaikka ne tiedostetaan. Suomessa on työpaikoilla yleistä myös tiettyjen työntekijöiden suosiminen eli niin sanotut kuppikunnat, jossa työntekijät tekevät tuttavuutta ja kaveeraavat vain tiettyjen henkilöiden kesken ja muut jätetään ulkopuolelle. Jotta työyhteisö olisi hyvinvoiva, kaikenlainen kiusaaminen ja väheksyminen tulisi estää ennen kuin sitä edes ehtii syntyä, ja tehdä ennakoivia toimenpiteitä ongelmien varalle. Työyhteisö on paras mahdollinen niin hyvinvointia ajatellen kuin tuloksellisuuttakin, silloin kun kaikki

puhaltavat yhteen hiileen ja tekevät töitä tiiminä, jossa kaikki ovat saman arvoisia.

4.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Esihenkilöillä on työhyvinvoinnin vastuun lisäksi myös vastuu henkilökunnan työturvallisuudesta, sillä joskus tarvitaan erityistilanteisiin ja konflikteihin puuttumista, kuten esimerkiksi epäasialliseen käytökseen liittyvissä tilanteissa. Esihenkilö pystyy omalla toiminnallaan ja esimerkillään vaikuttamaan koko työyhteisön työhyvinvointiin, kunhan hänkin pitää huolta omasta terveydestään. (Työterveyslaitos, n.d.)

Jotta kaikilla olisi töissä hyvä olla, on tärkeää, että esihenkilö on tehnyt kaikille selväksi työn tavoitteet ja opastanut kuinka tavoitteisiin voidaan päästä. Tavoitteista, kuten kaikesta muustakin työhön sekä yksityiselämään liittyvästä, on tärkeää keskustella työntekijöiden kanssa, sekä ennen kaikkea kuunnella heitä. Esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus on täten äärimäisen tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta. On tärkeää, että esihenkilö on kiinnostunut työntekijöistään ja heidän tunteistaan, siitä, miten heille menee ja mitä heille kuuluu ja myös näyttää sen. Arvostuksen tulee näkyä jokapäiväisessä työssä. Työntekijöiden tulee voida uskaltaa lähestyä esihenkilöitä helposti, oli asia mikä tahansa. Työntekijöiden tulisi tuntea itsensä myös tärkeiksi työyhteisölle, ja tuntea myös olevansa osa työyhteisöä. (Työterveyslaitos, n.d.) Vaikka työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, on se kaikkien työntekijöiden yhteinen asia. Hyvä työhyvinvointi ja hyvinvoivat työntekijät tekevät työnsä paremmin, mikä tarkoittaa tuloksellisuuden parantumista, tyytyväisyyttä, parempaa asiakaspalvelua ja asiakastyytyväisyyttä, vähentää sairauslomia ja tapaturmia, sekä pienentää myös eläkekustannuksia. (Snellman, 2020.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on haasteellista esihenkilöille ja johdolle, sillä työhyvinvointiin liittyy niin paljon työntekijöiden henkilökohtaisia asioita, ja niiden käsittely voi toisinaan tuntua hankalalta. Erilaiset toimintamallit

helpottavat tässä tilanteessa esihenkilöiden työtä. (Laine, 2017, s. 126.) Esimerkiksi Satakunnan Osuuskaupalla on hoitoonohjausmalli tupakoinnista eroon haluaville, ja työpaikkojen läheisyydessä tupakointi on kokonaan kielletty. Näin organisaatio edesauttaa työntekijöitään lopettamaan tupakoinnin.

Esihenkilöiden työtä helpottavat myös toimintamallit, joissa käsitellään erilaisia tilanteita ja kuinka niihin tulisi reagoida. Tärkeää on määritellä raja työterveyshuollon toimenpiteiden ja käytäntöjen kanssa. Vaikka sekä esihenkilöillä että työterveyshuollolla on vaitiolovelvollisuus, on työntekijän usein helpompi puhua henkilökohtaisemmista asioista lääkärille, kuin esihenkilölle. Kuitenkin esihenkilö tarvitsee tietoja työntekijöiden ymmärtämiseksi ja omien johtopäätöksiensä tueksi. Siksi on tärkeää luoda toimintamalleja myös yksilötietojen käsittelyille ja niihin reagoimisille. (Laine, 2017, s. 127.)

Jotta saadaan käsitys siitä, mikä työhyvinvoinnin tila organisaatiossa on sillä tietyllä hetkellä ja mitä asioita tulisi mahdollisesti kehittää, tulee työhyvinvointia aika ajoin tutkia. Valtaosassa suurempia organisaatioita tehdään erilaisia mittauksia tietyin väliajoin ja suhteellisen usein, esimerkiksi liittyen ilmapiiriin työpaikalla. Työterveyshuolto ja organisaation HR-toiminta yleensä suunnittelevatkin aika ajoin tämän kaltaisia kyselyitä kartoittaakseen työhyvinvoinnin tilaa. Tilastollisten tutkimuksien ja kyselyiden lisäksi on myös tärkeää, että esihenkilöt ja johto suorittavat myös niin sanottua keskustelevaa johtamista (Management by Walking Around), ja liikkuvat työntekijöiden joukossa tarkkailemassa, havainnoimassa, ja keskustelemassa työpaikan ilmapiiristä, sillä niistä tilanteista voi irrota ihan uudenlaista merkittävää tietoa verrattuna esimerkiksi kyselyistä saatuihin tietoihin. Usein kuitenkin ylimmällä johdolla on tapana pysyä toimistossaan ja saada tietoa henkilöstön tilanteesta korkeintaan esihenkilöiden raportoimana. (Laine, 2017, s. 128.)

Yksi työhyvinvoinnin mittareista on kehityskeskustelu. Niiden dokumentointeja ja tilastollisia yhteenvetoraportteja voidaan käyttää erityisesti hyväksi silloin, kun keskustelija ohjaa jokin tietty systematiikka liittyen työhyvinvointiin.

Organisaation HR-puoli on yleisimmin vastuussa keskusteluiden mallintamisesta, ja yhdessä työterveyshuollon kanssa varhaisen puuttumisen tai tukimalleista. Malleissa on määritelty esimerkiksi merkkejä, jolloin esihenkilön olisi syytä aloittaa keskustelu työntekijän kanssa. (Laine, 2017, s. 128.) Esihenkilöllä on vastuu puuttua asioihin tilanteen vaatiessa ja keskustella työntekijän kanssa kahden kesken, sekä tehdä tarpeen vaatiessa toimenpiteitä työntekijän oman terveyden, hyvinvoinnin ja työkyvyn vuoksi.

Työhyvinvoinnin johtamiseen kuuluu myös työelämän joustojen luomien mahdollisuuksien hyödyntäminen, kuten esimerkiksi etätyömahdollisuus. Ne antavat esimerkiksi mahdollisuuden huomioida lapsiperheellisten elämäntilanteet. Erilaisten vapaiden ja lyhyempien työpäivien mahdollisuus tietyissä elämäntilanteissa edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan. (Laine, 2017, s. 129.). Esihenkilö itse voi myös tarvita apua ja tukea johtamisen kanssa, ja siksi esihenkilöille usein järjestetäänkin aika-ajoin erilaisia koulutuksia, joissa käydään läpi erilaisia arjen tilanteita, esimerkiksi palautteen antamista, ja niistä saa uusia näkökulmia ja toimintamalleja omaan työntekoonsa.

4.5 Työhyvinvointi ja tuloksellisuus

Sinikka Vanhalan ym. koontijulkaisun mukaan työhönsä tyytyväisiä olevat työntekijät ovat muun muassa enemmän sitoutuneita, huolellisempia, avuliaampia, motivoituneempia, ja vähemmän poissa sairaustapauksien vuoksi. He tulevat myös paremmin toimeen muiden työntekijöiden kanssa kuin ne, jotka eivät ole tyytyväisiä työhönsä. Koontijulkaisun mukaan on olemassa paljon tutkimuksia siitä, että työhön sitoutuminen on kytköksissä työhyvinvointiin. (Vanhala, ym., 2012, s. 65–67.) Toisin sanoen, jotta organisaatio olisi mahdollisimman kilpailukykyinen, täytyy henkilöstöllä olla hyvä työhyvinvointi. Henkilöstön tulee olla sitoutunut työhön sekä asennoitunut siihen, että yhdessä pyritään tekemään tulosta, jokainen omalla panoksellaan. Tämän lisäksi henkilöstön tulee myös ylläpitää työhyvinvointia työpaikalla, jotta tuloksellisuus on mahdollista. Esimerkiksi liialliset sairauspoissaolot maksavat

organisaatiolle paljon, ja voivat viedä suuren osan tuloksista. Tyytymätön henkilökunta ei ole tarpeeksi sitoutunut, motivoitunut, yhteistyökykyinen tai halukas tekemään organisaation tuloksellisuuden eteen mitään. Työhyvinvointi on siis organisaation tuloksellisuuden kannalta äärimmäisen tärkeä tekijä, ja siihen tulisi panostaa mahdollisimman paljon.

Kaikkia työhyvinvoinnin taloudellisia vaikutuksia ei ole nähtävissä heti, vaan vasta myöhemmin, pitkänkin ajan kuluttua. Tuloksellisuuden arviointi on kuitenkin osoittautunut hankalaksi, sillä henkilöstö, esihenkilöt ja järjestelmät tuottavat kaikki erilaista tietoa. Tärkeintä on kuitenkin, että ei ainoastaan yritetä jatkuvasti korjata jo syntyneitä ongelmia, vaan tavoitteena on yrittää luoda mahdollisimman hyvät työolosuhteet, jossa kaikkien on helppo työskennellä ja tuottaa tulosta, ja täten estää tulevia ongelmia ja varautua niihin. Tuloksellisuuden kehittäminen on jatkuvaa parantamista, ja kehitystä varten tarvitaan tietyin aika välein erilaisia mittauksia, kuten tässä työssä nyt mitataan esihenkilöiden työhyvinvoinnin tilaa. (Manka, ym. 2012, s. 7–8.) Esihenkilöllä on vastuu organisaation ja yksikkönsä tuloksellisuuden edistämisestä, ja luonnollisesti työhyvinvoinnilla on vaikutus tuloksellisuuteen, sillä mitä paremmin henkilöstö voi, sitä paremmin he työskentelevät ja tuovat tulosta organisaatiolle. Toisin sanoen, työhyvinvointi on tärkeä kilpailutekijä.

Sairauspoissaolojen lisäksi kustannuksia syntyy myös työtaturmista sekä ammattitaudeista ja niiden aiheuttamista työpanoksien menettämisestä. Näistä syntyy lisäksi myös käytännön hankaluuksia, sillä esimerkiksi uusien työntekijöiden rekrytoiminen ja perehdyttäminen maksaa organisaatiolle kohtuullisen paljon. (Valtioneuvosto, 2007, s. 14.) Sairauspoissaolijan paikkaaja kustantaa myös organisaatiolle paljon, esimerkiksi ylityökorvauksina. Poissaoloista aiheutuvat kustannukset ovat suoria ja epäsuoria. Suorat kustannukset merkitsevät palkkakustannuksia ja henkilösivukuluja, ja epäsuorat tarkoittavat tuotannon lisäkustannuksia, kuten juuri mainitsemani ylityökustannukset sekä myös työterveydenhuollon kustannukset. (Valtioneuvosto, 2007, s.15.)

Kun työkyvyttömyysriski on hallinnassa, tuo se työnantajalle säästöä muun muassa poissaolo-, eläkevakuutus- ja työntekijöiden vaihtuvuuskustannuksissa. Tämän lisäksi se varmistaa myös sen, että työ mitä tehdään, on laadukasta ja tuottoisaa koko ajan. On tärkeää pitää osaavasta henkilökunnasta kiinni, sillä jos tulee tilanne, että työvoima on vähissä, on organisaatio turvassa henkilökunnan vajaukselta. Työnantaja kuka huolehtii henkilökunnastaan parantaa myös aika-ajoin rekrytointimahdollisuuksiaan. (Valtioneuvosto, 2007, s.15.) Organisaatio, joka huolehtii työntekijöistään, omaa myös hyvinvoivan ja onnellisen henkilökunnan, joka suosittelee organisaatiotaan mielellään myös muille. Myös imagon kannalta on siis tarpeellista pitää huolta henkilöstöstä ja sen työhyvinvoinnista. Näin välittyy myös asiakkaille myönteinen kuva organisaatiosta, ja he hyödyntävät organisaation palveluita useammin ja omistautuvat organisaatiolle vahvemmin.

5 ESIHENKILÖTYÖ

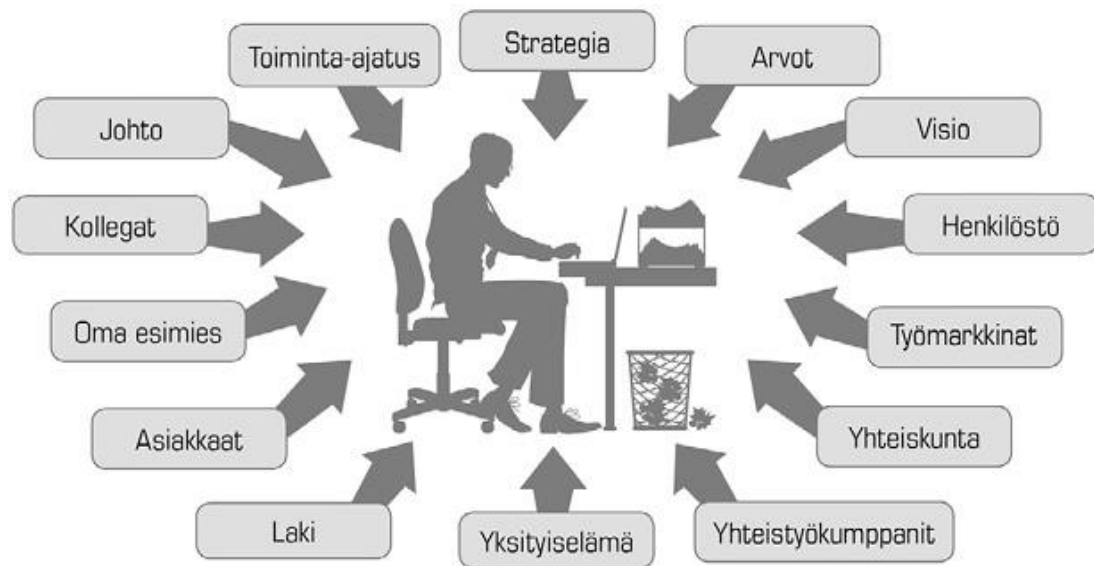
5.1 Määritelmä

Esihenkilötyö koostuu laadukkaasta ja vastuullisesta henkilöstön johtamisesta, sekä kyvystä toimia ja työskennellä yksin, että ryhmässä. Se on monipuolista osaamista, jossa joutuu hyödyntämään lakia ja selviytymään erilaisista liiketoiminnallisista paineista ja ongelmatilanteista. Velvollisuuksien ja vastuun lisäksi esihenkilö vastaa myös asiakassuhteista ja muusta verkostoitumisesta. Esihenkilötyön tavoitteena on luoda organisaatiolle menestystä tuloksellisesti, sekä huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja panostuksesta. Jotta esihenkilö menestyisi tehtävässään, tulee hänen tietää ja ymmärtää työnkuvansa ja roolinsa, sekä myös tunnistaa yhteys oman työn ja organisaation kokonaisuuden kanssa. Esihenkilön tehtävänä on tuoda koko henkilöstölle tietoon tavoitteet ja roolit, sekä kannustaa ja rohkaista heitä

tavoittelemaan niitä. (Hyppänen, 2013, luku 1.) Esihenkilö vastaa yksikkönsä toiminnasta liiketoiminnallisten tavoitteiden ja annettujen tehtävien mukaisesti. Yksikössään hän on johtaja, joka toteuttaa työlainsäädäntöä käytännön valossa sekä myös työnantajan antamia sääntöjä. (Hyppänen, 2013, luku 1.)

Esihenkilötyö on jatkuvaa johtamista erilaisissa tilanteissa. Esihenkilö vaikuttaa vuorovaikutuksellaan yksilöihin ja ryhmiin, eli koko henkilöstöön. Esihenkilön tulee tietää, millaisissa tilanteissa tulisi käyttäytyä tietyllä tavalla, sillä erilaiset tilanteet ja tehtävät vaativat erilaista vuorovaikutusta. (Hyppänen, 2013, luku 1.) Johtamisella on tarkoitus ohjata henkilökuntaa toimimaan paremmin ja tehokkaammin kuin ilman johtamista. Johtamisella on tarkoitus saada organisaatiolle aikaan tuloksia yhdessä henkilökunnan kanssa, eli vuorovaikutuksen kautta. Esihenkilön työnkuvaan kuuluu myös muille malliesimerkkinä toimiminen. Esihenkilö antaa henkilöstölleen palautetta, opastaa, määrittää tehtäviä, perehdyttää, neuvoo ja myös palkitsee. Tämän lisäksi esihenkilö pitää huolta myös organisaation ulkoisista suhteista ja tekijöistä, ja on täten myös silloin yhteydessä ihmisiin. (Snellman, 2020.)

Esihenkilötyöhön liittyy paljon odotuksia ja velvoitteita, jotka muodostavat lainsäädäntöön ja liiketoiminnan tarpeisiin liittyvät tehtävät (kuvio 5). Myös työntekijöillä, johdolla ja asiakkailta on omat odotuksensa esihenkilöä kohtaan ja ne voivat poiketa toisistaan hyvinkin paljon. Työn puolesta tulevien odotuksien lisäksi esihenkilöön kohdistuu muitakin odotuksia, kuten esimerkiksi yksityiselämästä tulevat odotukset. (Hyppänen, 2013, luku 1.) Odotuksia ja vaatimuksia ei kuitenkaan voida esihenkilöillekään asettaa liikaa, muuten ne myös kuormittavat esihenkilöä liian paljon, ja sitten kärsii esihenkilön oma hyvinvointi. Odotuksien ja vaatimuksien tulisi esihenkilöitä kohtaan olla myös johdon puolesta kohtuullisia.



Kuvio 5. Esihenkilöön kohdistuvat odotukset. (Hyppänen, 2013.)

5.2 Esihenkilön työhyvinvointi

Esihenkilön kantaessa suurta vastuuta työssään on tärkeää, että esihenkilön oma työhyvinvointi on hyvällä mallilla. Jos esihenkilö voi huonosti ja on esimerkiksi liian kuormittunut, kärsii johtaminen ja täten hänen on vaikeaa pitää pakkaa niin sanotusti kasassa työpaikalla. Hyvä johtaminen on valttikortti työhyvinvoinnille. Joten vaikka esihenkilöiden vastuulla onkin pitää huolta koko työyhteisön hyvinvoinnista ja edistää sitä, tulee hänen muistaa myös oma terveytensä. Esihenkilöiden työhyvinvoinnista huolehtivat tietenkin esihenkilöt itse, mutta myös organisaation ylempi johto.

Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, myös odottamattomia sellaisia, ja muutokset edellyttävät työntekijöiltä ja etenkin esihenkilöiltä sopeutumiskykyä. Marja-Liisa Manka puhuu kirjassaan *Työhyvinvointi* psykologisesta pääomasta, mikä tarkoittaa sitä, että oma elämä on se, mikä ohjaa ihmistä, mutta hän pystyy silti tuntemaan mielenrauhaa. Lukuisten tutkimuksien mukaan psykologisen pääoman on todettu vaikuttavan muun muassa työyhteisön työtyytyväisyyteen, suoriutumiseen, sitoutumiseen ja poissaoloihin. Pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismisuudesta sekä sitkeydestä. Siihen vaikuttavat niin perinnöllisetkin tekijät kuin elämän varrella opitut asiat. Psykologinen pääoma on taito, jota

ihminen oppii, kehittää ja kasvattaa koko työuransa ajan. Siihen liittyy niin sanottu mahdollisuuskulma, jossa henkilö miettii, mitä minä olen nyt ja millaiseksi voisin tulla. (Manka, 2016, s. 159, 160.) Psykologisen pääoman hallitseminen ja tasainen kehittäminen on etenkin esihenkilölle äärimmäisen tärkeä taito työelämässä, jotta heidän psyykkinen hyvinvointinsa olisi hyvä.

Esihenkilöt ovat jaksamisen kannalta avainasemassa, sillä he kuormittuvat kaikista eniten, koska heillä on enemmän vastuuta. Mitä stressaantuneempia he ovat, sitä huonompia päätöksiä he tekevät, ja mahdollisesti levittävät stressiä ja huonoa ilmapiiriä myös alaisiinsa. Seuraukset voivat olla vakavia, ja näkyä monella eri osa-alueella, esimerkiksi tehokkuuden heikentymisenä ja poissaoloina. (Digiterveys.fi, n.d.)

5.3 Itsensä johtaminen

Luottamustehtävissä esihenkilön tulee toimia johtajana ja johtaa, jotta hän voi huolehtia siitä, että jokin tehtävä tulee suoritettua niin kuin on suunniteltu. Samalla tavalla hän voi johtaa vapaa-ajallansa, esimerkiksi järjestämällä reissun ystäviensä kesken. Johtamisesta usein ajatellaan, että se kohdistuu toisiin ihmisiin, ja silloin ollaan kiinnostuneita toisista ihmisistä. (Kurtèn, 2001, s. 64.) Jotta johtaminen olisi laadukasta, tulee esihenkilön kuitenkin keskittyä myös itseensä ja siihen, millä tavalla hän suorittaa sen konkreettisen johtamisen, eli hänen täytyy ohjata itseään johtamaan oikealla tavalla.

Itsensä johtaminen on kuin tutustuisi omaan itseensä. Ensin on tutustuttava itseensä, ennen kuin voi hahmottaa kaiken ympärillä tapahtuvan. Itsensä johtamisen perimmäinen tavoite on huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, ja kun se on kunnossa, pystyy ihminen huolehtimaan muistakin. (Sydänmaanlakka, n.d.) 1980-luvulla itsensä johtamisesta otettiin käyttöön englanninkieliset termit self-management ja self-leadership. Itsensä johtamista on tutkittu muun muassa psykologian, kasvatustieteen, lääketieteen, filosofian, kirjallisuuden ja historian avulla. (Sydänmaanlakka, 2010, luku 1.)

Hyvä itsetuntemus on itsensä johtamisen lähtökohta. Hyvä itsetuntemus antaa itsevarmuutta, sillä silloin henkilö tuntee itsensä ja omat vahvuutensa ja vaatimuksensa. Mitä paremmin valmistautuu elämään ja sen mahdollisuuksiin, sitä paremmin elämässä pärjääkin. (Kurtèn, 2001. s. 65.) Esihenkilönä itsetuntemus ja itsevarmuus ovat tärkeitä taitoja mitä tulee ammattimaisuuteen. On tärkeää, että esihenkilö tuntee itsensä, miten hän reagoi eri tilanteisiin, millä tavalla hän perehdyttää, mikä on hänen tapansa johtaa, mikä auttaa häntä parhaiten palautumaan työn kuormituksesta ja niin edelleen.

Itseluottamus on esihenkilölle tärkeä taito opetella, ja oikeastaan ihmisen itseluottamus kasvaa elämän, kokemuksen, ja oppimisen kautta. Itseluottamus on sitä, että uskoo itseensä ja kykyihinsä, ihminen siis tuntee osaamisensa ja sen rajat. Hän luottaa itseensä ja siihen, että hän osaa, pystyy, ja oppii. Aikaisemmin mainittiinkin, että työpaikoilla on yleistä se, että työntekijöillä on huono itseluottamus ja he ovat epävarmoja itsestään. Yleensä se epävarmuus purkautuu käyttäytymisen muodossa.

Itseluottamus vaihtelee iän mukaan. Kaikista heikoimmillaan se on nuorena iässä, sillä silloin ihmisen identiteetti voi olla vielä epävarma, eikä elämäkokemusta ole vielä paljoa kertynyt. Omakuva itsestään voi muovautua huonoksi vastoinikäymisien kautta. (Terve.fi, n.d.) Itseluottamus kehittyy parhaiten harjoittelemalla, kun osaa jotakin hyvin, luottaa tekemiseensä ja siihen, että selviytyy. Itseluottamukseen vaikuttavat myös toisten arviot, jos työkaverit uskovat myös työntekijään, alkaa hän itsekkin luottamaan itseensä. (Manka, 2016, s. 162.) Tässä näemme, miten tärkeää palautteen saaminen on työntekijän itseluottamuksen kannalta. Mitä enemmän esihenkilö saa palautetta ylemmältä johdolta, sitä parempi itseluottamus hänelle kasvaa ja hän oikeasti luottaa siihen, että hän osaa ja selviytyy tehtävistään. Tämä vaikuttaa äärettömän paljon esihenkilön työhyvinvointiin, sillä hyvä itseluottamus nostaa motivaatiota, parantaa sitoutumista työhön ja organisaatioon, sekä luo onnistumisen tunnetta.

Palautteen saaminen esihenkilölle itsellensä on siis tärkeää, jotta hän voi tietää, että hänen oma käsityksensä itsestään ja osaamisestaan on oikea. Vaikka esihenkilö on se, joka antaa palautetta, täytyy hänen myös saada sitä itse. Se on tärkeää esimerkiksi siksi, että esihenkilö tietää tekevänsä työnsä oikein, kun hänelle annetaan positiivista palautetta. Korjaavaa palautetta hänelle annetaan silloin, kun huomataan jotakin korjattavaa. Siksi palautteen saaminen on itsetuntemuksen, luottamuksen ja myös niiden kehittämisen kannalta todella tärkeää. (Kurtèn, 2001, s. 66.)

Itsensä johtaminen tulisi nähdä johtamisen ytimenä, kun työskentelee esihenkilönä (Sydänmaanlakka, 2010, luku 1). Muiden johtamisen lähtökohtana on, että tuntee työntekijät yksilöinä, sillä kaikkia ei voi johtaa samalla tavalla. Itsensä johtamisessa on taas tärkeää tuntea oma itsensä, jotta voi oikeasti johtaa omaa itseään. (Kurtèn, 2001, s. 66.) Jos ihminen on työssä, jota hän ei tunne mieleiseksi tai tuntee että se ei ole hänelle tarkoitettu, vaikuttaa se työhyvinvointiin esimerkiksi motivaation ja sitoutumisen puutteena.

Miten itsensä johtaminen sitten liittyy esihenkilön työhyvinvointiin? Itsensä johtaminen on tärkeä taito monestakin syystä. Yksi merkittävä syy on jatkuva työympäristön muuttuminen, mikä edellyttää joustavuutta ja kykyä mukautua muutoksiin ja uudistuksiin, sekä osata johtaa henkilöstöä oikein muutostilanteissa. Kaikille esihenkilöille nopea uudistuminen ja muuttumistahti eivät ole helppoja asioita, ja sen takia itsensä johtamisen taito oman jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää. Itsensä löytäminen ja toteuttaminen ovat tänä päivänä ihmiselle vaikeita asioita, ja suurin syy työkyvyttömyyseläkkeelle onkin mielenterveysongelmat, sillä merkityksen etsiminen ja hyvinvoinnista huolehtiminen eivät ole helppoja asioita, varsinkaan kiireen keskellä. (Hälsa, n.d.) Itsensä johtamisen tavoite on oma hyvinvointi ja päästä toteuttamaan itseään. Älykäs itsensä johtaminen on sitä, että tekee parhaansa kehittääkseen omaa hyvinvointiaan, sillä vain hyvinvoivat yksilöt voivat parhaiten vastata maailman tuomiin haasteisiin. (Sydänmaanlakka, 2010, luku 1.)

Voisi uskoa, että koronan aikana parhaiten muutoksista selvinneet esihenkilöt ovat sellaisia, joilla on hyvät itsensä johtamisen taidot. He ovat taitojensa avulla pystyneet kaiken paineen, kiireen ja muutoksien keskellä pitämään päänsä kasassa ja tuottamaan tuloksellista johtamista.

6 KORONAPANDEMIA

6.1 Määritelmä

Tartuntatauti eli infektio on sairaus, joka voi tarttua eliöstä toiseen joko suoraan tai jonkun kautta, esimerkiksi kosketuspinnalta. Pandemia tulee kreikkalaisista sanoista pan (kaikki) ja demos (kansa). Pandemia julistetaan silloin, kun yli maanosien ulottuva epidemia aiheuttaa merkittävän uhan kansanterveydelle sekä terveydenhuollon palvelujen riittämiseksi. (Punainen Risti, 21.02.2022.) Vuoden 2019 joulukuussa, Kiinassa Wuhanin kaupungissa lähti leviämään epidemia, jonka aiheuttaja oli ihmiselle tuntematon koronavirus. Tauti oli nimeltään COVID-19. COVID-19 levisi maailmanlaajuisesti, ja se julistettiin terveysjärjestö WHO:n puolesta pandemiaksi maaliskuussa 2020. Koronaviruksia on tässä kolmen vuoden aikana kehittynyt useampi kuin yksi. Ne ovat ryhmä useita yleisiä viruksia, jotka aiheuttavat ihmiselle yleensä lievän hengitystietulehduksen, mutta joillekin se voi tulla vakavampana, esimerkiksi ikäihmisille tai vakavasti sairastaville. Pandemian aikana viruksessa on tapahtunut vuosien varrella muutoksia, jotka ovat sittemmin vaikuttaneet sen leviämisenopeuteen ja muihin ominaisuuksiin. (Duodecim terveyskirjasto, 2022.) Rokotus keksittiin kuitenkin suhteellisen nopeasti, ja sen avulla pystyttiin lieventämään viruksen oireita, mutta ei kuitenkaan kokonaan estämään tartuntoja.

Tyypillisiä oireita koronaa sairastavalle on kuume, nuha, yskä, hengenahdistus, pahoinvointi, ripuli ja väsymys (Duodecim terveyskirjasto, 2022). Oireet ovat tyypillisiä muillekin virusinfektioille, joten haasteellista olikin

erottaa korona esimerkiksi perusflunssasta muuten kuin testin avulla. Rokote ei estä tartunnan saamista, vaan se on lähinnä lieventänyt infektion oireita, mikäli tartunnan saa.

6.2 Korona Suomessa

Vuonna 2020 maailmalla ja Suomessa julkistettiin niin sanottu sulkutila, sillä koronapandemia oli levinnyt maailmalla odottamattomalla tavalla ja rantautunut myös Suomeen. Poikkeusolot julkistettiin Suomessa 16.3.2020. (Varanka, ym., 2022, s. 15.) Ihmisiä sairastui ja menehtyi paljon ja nopeasti, joten jotain oli hallituksen puolesta tehtävä. Kansa meni tietenkin totaaliseen paniikkiin hamstraten elintarvikemyymälät ja apteekit tyhjiksi, sekä ravintolat ja muut vapaa-ajan paikat suljettiin kokonaan tietyksi ajaksi, ja kasvomaskia oli pakko käyttää julkisilla paikoilla. Jos koronaan sairastui, joutui jäämään kotiin karanteeniin aluksi jopa lähes kahden viikon ajaksi. Julkisia tiloja avattiin kesää kohden aina pikkuhiljaa, ja talvella 2021 Suomessa oli käytössä koronpassi, joka oli todistus koronarokotteista. Tuohon aikaan esimerkiksi ravintoloihin pääsi ainoastaan ne asiakkaat, joilla oli sellainen koronapassi, missä oli todistus vähintään kahden rokotteen ottamisesta. Voidaan sanoa, että koronan aikana Suomessa tuntui olevan maailmanlopun meininki, sillä esimerkiksi mediat lietsoivat turhaa paniikkia kansalaisten keskuuteen pelottelemalla erilaisilla otsikoilla.

Koronan aikana kotoa ei oikeastaan saanut poistua kuin välttämättömiin menoihin kuten töihin ja ruokakauppaan. Ystäviä tai perhettä ei saanut nähdä usein, ja se on tuonut mukanaan ihmisille paljon mielenterveydellisiä haasteita, kuten yksinäisyyden tunnetta ja masennusta, ja sen seurauksena myös monen työkyky on heikentynyt. Kun liiketiloja suljettiin, menetti moni myös työpaikkansa, mikä aiheutti monelle kotitaloudelle taloudellisia ongelmia ja sitä myöden vieläkin lisää mielenterveydellisiä haasteita. Yritykset menettivät omia vakituisiakin asiakkaitaan ja joutuivat sulkemaan liiketilojaan, joten yrittäjät ovat myös olleet taloudellisesti todella kovilla koronan takia. Lyhyesti

sanottuna, tuo erityinen aikakausi oli hankala niin kansalaisille, kuin koko Suomen valtiollekin.

6.3 Koronan vaikutukset Suomen talouteen

Korona-aika kohteli Suomessa eri toimialoja eri tavoilla. Eniten negatiivisia vaikutuksia on saanut palvelualat, kuten ravintola-, tapahtuma- ja majoitusala, sekä terveydenhuolto. Toimialoilla on ollut myös eroja siinä, miten kukin on korona-ajasta selviytynyt. Suomen talous on kuitenkin onnistunut hyvin palautumaan koronan aiheuttamista vaikeuksista. Suomen vuoden 2020 inflaation katsotaan olleen yksi Euroopan lievimmistä, joten siitä elpyminenkin on ollut Suomelle nopeaa. Rokotukset ja rajoitusten poistaminen edesauttoivat yritysten ja kotitalouksien elpymistä taloudellisista vaikeuksista ja palauttivat myös heidän luottamuksensa. (Varanka ym., 2022, s. 27.)

Terveydenhuollon palveluihin korona-aika on vaikuttanut kuitenkin kaikista eniten negatiivisesti, ja seuraukset ovat olleet jopa hälyttäviä. Alan työntekijät ovat joutuneet tekemään isoja määriä ylityitä, sekä työskentelemään koronaa sairastavien keskuudessa altistaen näin myös itsensä virukselle jatkuvasti. Henkilökuntaakin tiettenkin sairastui aika-ajoin, ja henkilöstöstä alkoi olemaan jo hälyttävääkin pulaa, niin kuin myös esimerkiksi potilaiden tehohoito paikoista. Ihmiset oli pakko saada sairastamaan kotonaan, ellei välitöntä hengenhätää ollut. Sairaalaan ei myöskään otettu vastaan potilaita, ennen kuin heidät oli testattu koronan varalta. Palvelujen saatavuus ja henkilöstön riittämättömyys olivat Suomen terveydenhuollolle korona-aikaan isoimpia haasteita, ja niistä yritetään toipua edelleen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 8.6.2022.)

Enempää asiaa avaamatta, voidaan todeta, että on sanomattakin selvää, että poikkeusolosuhteet ja korona ovat vaikuttaneet negatiivisesti myös Satakunnan Osuuskaupan talouteen, niin kuin monen muunkin suuren organisaation.

7 TUTKIMUS

7.1 Tutkimuksen lähtötilanne

Lähtökohtaisesti minua alkoi kiinnostamaan kaupan alan tehtävät, kun 19-vuotiaana aloitin myyjänä päivittäistavarakaupassa, tosin eri ketjussa kuin S-ryhmässä. Halusin lähes kolmen vuoden myyjänä työskentelyn jälkeen ylentyä vastaavaksi, mutta tuossa kyseisessä ketjussa en saanut mahdollisuutta, joten käytin tilaisuuden hyväksi, kun S-ryhmä tarjosi opiskelijoille palkallista lähiesihenkilötyöharjoittelua. Päätin hakea, sillä tietenkin pesti kiinnosti minua, mutta myös kukapa opiskelija ei palkallista harjoittelua tahtoisi? Pääsin haastatteluihin ja sain paikan. Minut sijoitettiin Luvian S-markettiin, jossa kesän 2022 harjoittelin vuorovastaavan tehtäviä. Harjoitteluni jälkeen olen saanut mahdollisuuden jatkaa virallisesti myyntipalveluvastaavana edelleen Luvialla määräaikaisesti, ja itseasiassa tätä työtä viimeistelyttäessäni minut valittiin myyntipalveluvastaavaksi S-market Noormarkkuun vakituiseen ja kokoaikaiseen työsuhteeseen.

Tämän työn aiheen keksin siis tuon harjoittelun aikana. Olin kuullut paljon siitä, miten S-ryhmällä korona-aikana esimerkiksi ravintolatyöntekijät sijoitettiin muihin yksiköihin töihin, esimerkiksi juuri päivittäistavara-kauppoihin, sillä ravintolat piti sulkea kokonaan joksikin aikaa. Ravintolatyöntekijöille siis tarjottiin mahdollisuus tehdä töitä jossain muualla sillä aikaa, kun oma yksikkö oli suljettuna. Tämä loi varmasti turvallisuuden tunnetta monelle, sillä heidän ei tarvinnut jäädä kotiin sulkemisen ajaksi, jos he eivät halunneet, vaan pääsivät tekemään töitä muualle. Kauppojen korona-ajan haasteista ja arjesta olinkin jo perillä, sillä työskentelin itse pahimpaan korona-aikaan silloin edellisessä työpaikassani. Nyt kun itse olen vastuutehtävissä, minua alkoikin kiinnostamaan se, miten esihenkilöt ovat kokeneet korona-ajan ja sen tuomat haasteet, ja lisäksi minua kiinnosti myös muidenkin kuin pelkästään kaupanalan haasteet. Korona-aika oli haastavaa kaikille, mutta esihenkilöille haastavinta, sillä heillä oli koko ajan niin suuri vastuu edelleen yksikkönsä tuloksellisuudesta ja siitä, että siellä pysyy niin sanotusti pakka kasassa myös

poikkeusolosuhteissa. Etenkin tuo henkilökunnan suuri vaihtelevuus ja sairastelu on ollut varmasti todella haastavaa, joten halusin ottaa selvää, miten korona-aika on vaikuttanut esihenkilöiden työhyvinvointiin ja samalla myös auttaa työnantajaani, jotta he saavat tietoa esihenkilöidensä työhyvinvoinnin tilasta ja koronan vaikutuksista siihen. Olen kiitollinen Satakunnan Osuuskaupalle etenkin heidän luottamuksestaan, että olen harjoittelunkin jälkeen saanut jatkaa vastaavan tehtäviäni, sekä myös tästä mahdollisuudesta saada yhteistyössä toteuttaa tämä opinnäytetyö.

Henkilöstön työhyvinvointia on tähän asti kartoitettu Satakunnan Osuuskaupalla TYT-kyselyllä, eli työyhteisötutkimuksella. Kyseisessä kyselyssä oikeastaan vaan keskitytään työyhteisön ja sen hyvinvoinnin tilaan ja toimivuuteen, eikä kenenkään henkilökohtaiseen työhyvinvointiin, kuten tässä tutkimuksessa.

7.2 Me-kaava

Satakunnan Osuuskaupassa on viime syksyn aikana otettu käyttöön uusi toimintamalli henkilöstölle, Me-kaava. Me-kaava liittyy Satakunnan Osuuskaupan sloganiin ”Teemme yhdessä Satakunnasta parempaa paikkaa elää”. Toimintamalli viittaa siis siihen, että terveellä työyhteisöllä ja hyvällä yhteistyöllä henkilöstö pystyy luomaan asiakkaalle Satakunnasta paremman paikan elää, viitaten täten Satakunnan Osuuskaupan tarjoamiin palveluihin ja etenkin niiden laatuun. Me-kaavan tarkoituksena on siis saada henkilökuntaa kiinnittämään erityisesti huomiota yhteishenkeen, työlle omistautumiseen ja siihen, että yhdessä he tarjoavat asiakkaalle mahdollisimman hyviä palveluita ja kokemuksia. Me-kaavan visio on ”hyödyllisimmät ja halutuimmat asiakasomistajan palvelut satakuntalaisten omasta kaupasta”. Me-kaavan voidaan katsoa edistävän kaikkien työntekijöiden työhyvinvointia, sillä se edistää myös hyvää yhteishenkeä työyhteisössä. Me-kaava on loistava toimintamalli työyhteisölle koronan vaikeuksista elpymiseen. (Satakunnan Osuuskauppa, 2022.)

7.3 Aikaisemmat tutkimukset

Koronasta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin on tehty muutamia tutkimuksia, ja suurin osa niistä liittyyvät hoitoalaan, mikä on ymmärrettävää, sillä ala on kärsinyt koronan takia kaikista eniten. Löysin kuitenkin kaksi hyvää aikaisempaa opinnäytetyötä, jotka liittyvät osittain omaan aiheeseeni. Joonahokkaan opinnäytetyö ”Covid-19 pandemian vaikutus työhyvinvointiin asiakaspalvelualalla myymälätyössä” tutki pandemian vaikutuksia myymälän x henkilökunnan työhyvinvointiin. Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Tutkimuksesta kävi ilmi muun muassa se, että korona on vaikuttanut kaikista eniten niihin, jotka olivat olleet töissä jo ennen koronaa. Tämä on ymmärrettävää, sillä pidempään myymälässä töissä olleet tietävät varsin hyvin sen, minkälaista oikeasti se normaali arki myymälässä on. Kuitenkin tutkimuksen mukaan pidempään työskennelleet henkilöt eivät kuormittuneet yhtä lailla kuin ne, jotka ovat työskennelleet vähemmän. Tulokset kertovat myös, että kollegoilla on ollut suurin vaikutus jaksamiseen töissä koronan keskellä, ja he ovat tukeneet eniten työntekijöiden työhyvinvointia. Tähän pystyn itsekin samaistumaan, työskennellessäni myös korona-aikana asiakaspalvelualalla. Tutkimuksen mukaan myymälässä työskennellyt henkilökunta oli pääsääntöisesti tyytyväisiä esihenkilöiden antamaan tukeen koronan aikana, mutta epätyytyväisiä oltiin työnantajaan. Työnantajalta ei koettu saavan tarpeeksi tukea. Henkilökuntavaje oli myös monen vastaajan mielestä vaikuttanut työhyvinvointiin luoden ylimääräistä ja jatkuvaa kiirettä sekä paineita. (Ahokas, 2022, s. 12–17.)

Lauri Kärjen opinnäytetyössä ”Työhyvinvointi hypermarketissa korona-aikaan” tutkittiin, miten Covid-19 pandemia on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin, ja sen lisäksi miten se on vaikuttanut ilmapiiriin kahdessa eri hypermarketissa. Tutkimus toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena. Tämänkin tutkimuksen vastauksissa nousi vahvasti esille työyhteisön hyvinvoinnin merkitys työntekijän omalle työhyvinvoinnille. Koronan aikana on ollut merkityksellistä se, että työilmapiiristä on pidetty huolta. Tutkimuksesta selvisi myös, että esihenkilön tuki ja kuuntelemisen taidot ovat olleet työntekijöille helpottavia asioita koronamyllerryksen keskellä. Tässä

tutkimuksessa vastaajat olivat suurimmaksi osaksi myös nuoria, joten suurin osa oli sitä mieltä, että koronalla oli negatiivisia vaikutuksia etenkin sosiaaliseen työhyvinvointiin, kun ei voinut harrastaa yhdessä porukalla mitään tai viettää esimerkiksi illanistujaisia. On totta, että koronan aikana varmasti monessa työpaikassa yhteisöllisyyden tunne on laskenut. (Kärki, 2021, s. 2, 34, 42.)

Näistä aikaisemmista tutkimuksista käy ilmi, että korona on ainakin marketeissa vaikuttanut eniten työyhteisön hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Vaikutuksia on huomattu eniten esihenkilö-alaissuhteissa, ja esihenkilöiden roolin merkitys työhyvinvoinnin kannalta on korostunut. Näiden tutkimuksien mukaan etenkin nuorille on älyttömän tärkeää esihenkilön tuki ja kuunnelluksi tuleminen työhyvinvoinnin kannalta, sekä hyvä yhteishenki ja yhteinen tekeminen. Kokeneemmille työntekijöille korona-aika on varmasti ollut raskaampaa, sillä he ovat tottuneet siihen normaaliin arkeen ennen koronaa, ja korona on kuitenkin ollut aika radikaali muutos. He kuitenkin palautuvat ja mukautuvat muutoksiin nopeammin, kuin vähemmän kokeneemmat esihenkilöt. Työyhteisön lisäksi muutoksia on tapahtunut myös asiakkaisissa. Ahokkaan tutkimuksessa vastauksissa tuli nimittäin esille myös asiakkaiden negatiivisemmaksi muuttunut käytös. (Ahokas, 2022, s. 17.) Muistan itsekin, miten moni asiakas kaupassa oli todella herkillä ja kiihtyneenä, he helposti tiuskivat työntekijöille sekä myös muille asiakkaille käydessään kaupassa. Tämän tietenkin aiheutti stressi kauppaan menemisestä ja mahdollisesta tartunnan saamisesta.

7.4 Tavoite

Kuten työn alussa mainitsinkin, tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten korona-aika on vaikuttanut Satakunnan Osuuskaupan tulostavien esihenkilöiden työhyvinvointiin, mitä muutoksia se on saanut aikaan, sekä myös miten organisaation sisäiset muutokset koronan keskellä ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin koronan lisäksi, vai ovatko ollenkaan. Tarkoituksena on tutkimuksen avulla kerätä dataa ja taten luoda siitä

työnantajalle, eli Satakunnan Osuuskaupalle, yhteenveto tutkimuksen tuloksista. Tutkimuksen keräämä tieto on toimeksiantajalle merkityksellistä, sillä koronan vaikutuksia työhyvinvointiin ei juurikaan ole tutkittu korona-ajan jälkeen. Tuloksien perusteella toimeksiantajan on varmasti hyvä lähteä tekemään tarvittavia parannuksia, sekä ottaa opiksi, että jos tulevaisuudessa eteen tulee vastaavanlaisia poikkeusolosuhteita, miten asiat kannattaisi silloin hoitaa, tehtäisiinkö jotain tulevaisuudessa eri tavalla vastaavassa tilanteessa?

Hypoteesini on, että eniten haasteita ja paineita esihenkilöille koronan aikana on muodostanut sairauspoissaolot sekä uusien työntekijöiden jatkuva perehdyttäminen. Sairauspoissaolot ovat lisänneet kustannuksia, mikä luo ylemmältä johdolta tulevia paineita, sekä esihenkilöillä on varmasti ollut stressiä siitä, miten menetetyt tunnit paikataan ja mistä se korvaava henkilökunta oikein saadaan. Moni esihenkilö on varmasti joutunut joustamaan työssään normaalia enemmän. Tottakai esihenkilöt ovat varmasti olleet huolissaan ja stressaantuneita oman henkilökuntansa jaksamisesta. Hypoteesini perustuu omiin havaintoihini ja kuulemaani, sillä työskentelin kaupan alalla koronan alkaessa.

7.5 Tutkimusmenetelmät

Tämä tutkimus on empiirinen tapaustutkimus, mikä tarkoittaa, että tutkimus tutkii jotakin tiettyä sattunutta tapausta, tässä tilanteessa koronapandemiaa ja sen seurauksia. Tutkittava tapaus on niin sanottu *extreme case*, eli äärimmäinen tai epätavallinen tapaus. (Eriksson, Koistinen, 2014, s. 27.) Tapaustutkimus perustuu johonkin tiettyyn tapaukseen tai tapauksiin, jolle tutkija määrittelee tutkimuskysymyksen, tutkimusasetelman sekä kerää aineistoa, ja nämä kaikki perustuvat siihen tiettyyn tapaukseen tai tapauksiin. (Eriksson, Koistinen, 2014, s. 1). Tapaustutkimuksessa on yleensä kohteena jokin yritys tai organisaatio, jota tutkitaan ennalta tapaukseen tai ilmiöön liittyvän aineiston pohjalta. Tutkimuksessa pyritään saamaan mahdollisimman monipuolinen ja kattava kuvaus tapauksesta jota tutkitaan, tutustumalla siihen

huolella. Tutkittava tapaus liitetään aina kontekstiinsa, eli siihen aikaan ja paikkaan, jossa tapaus on tapahtunut. (Vuori, n.d.) Sana empiirinen tulee antiikin Kreikasta ja tarkoittaa havaintoihin ja kokemuksiin perustuvaa. Tapaustutkimuksissa usein hyödynnetään sekä laadullisia, että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. (Vuori, n.d.) Tapaustutkimus, eli niin sanottu ”case study”, kertoo yksityiskohtaista tietoa jostakin tietyistä yksittäisestä tapauksesta, tai useammista pienistä tapauksista. Kohteena on joko yksilö, ryhmä tai yhteisö, ja yksittäistapauksia tutkitaan yhteydessä sen ympäristöön. Usein tiedon keräämiseksi käytetään monia erilaisia tiedonkeruu menetelmiä, jotta saadaan mahdollisimman tarkka kuvaus jostakin ilmiöstä. (Hirsjärvi, ym., 2010, s. 134–135.) Kun tässä tutkimuksessa tarkoituksena on kuvailla koronailmiötä ja sen vaikutuksia esihenkilöihin ja heidän työhyvinvointiinsa, täyttää se tapaustutkimuksen kriteerit.

7.6 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Vaikka puhutaan, että kvalitatiiviset ja kvantitatiiviset tutkimukset eroavat paljon toisistaan, ovat ne kuitenkin loppujen lopuksi toisiaan täydentäviä menetelmiä. Ne täydentävät toisiaan suuntauksina, sillä ne ovat toisistaan vaikeasti erotettavia lähestymistapoja. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa korostetaan ja tutkitaan syy-seuraussuhteita, eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa on jokin hypoteesi, mikä on ennenaikainen arvaus lopputuloksesta, ja sen todenmukaisuutta yritetään tutkimuksen avulla selvittää. Hypoteesia tukee aikaisemmat tutkimukset sekä teoria. Tutkimuksen aineiston tulee soveltua määrälliseen numeeriseen mittaamiseen, sillä tulokset esitetään taulukkomuodoissa sekä koko aineiston tulee olla tilastollisesti käsiteltävää. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa valitaan kohderyhmä eli perusjoukko, josta otetaan otos, joihin tulokset pätevät. Päätelmät tehdään analysoimalla tilastollisesti aineistoa, ja päätelmiä tukevat erilaiset taulukot ja luvut. (Hirsjärvi, ym., 2010, s. 139–140.) Lyhyesti sanottuna, kvantitatiivisella tutkimuksella halutaan tuoda esiin täyttä faktaa, jota ei oikeastaan pysty yleistämään. Faktat perustuvat niihin tilastollisiin taulukoihin ja lukuihin, joista

tutkimuksen tulokset ovat luettavissa. Tässä ei ole vaarana se, että erilaiset ihmiset tulkitisivat tulokset eri tavalla, sillä tulokset ovat numeerisia. Toisin sanoen, on vain yksi ja ainoa tulos, jonka kaikkien tulisi ymmärtää samalla tavalla.

Kvalitatiivisessa, eli laadullisessa tutkimuksessa periaatteena on tutkia ja etenkin kuvailla jotakin tiettyä. Usein puhutaan, että halutaan kuvailla todellista elämää. Sillä tarkoitetaan sitä, että todellisuudelle on monta erilaista näkökulmaa, eli ihmiset ajattelevat ja kokevat todellisuuden ja elämän jokainen eri tavalla. Sanotaan, että kvalitatiivisella tutkimuksella halutaan kuvata aitoa elämää sillä ajatuksella, että todellisuus on moninaista, sillä ihmiset ja heidän ajatuksensa ovat erilaisia. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on ennemminkin löytää tai paljastaa todellisia asioita kuin se, että yritetään todistella jo olemassa olevia asioita. Kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, ja tieto kerätään kohderyhmältä mahdollisimman todellisessa ja luontevassa tilanteessa, esimerkiksi haastattelulla. Numeeristen menettelyjen sijaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään enemmän esimerkiksi ääntä haastatteluissa ja tutkijan omia havaintoja, ja niistä saatuihin tuloksiin luotetaan. (Hirsjärvi, ym., 2010, s. 160–164.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään siis enemmän havainnoimaan ja ymmärtämään ihmistä ja hänen mielipiteitään ja täten saamaan tuloksia aikaan, kun kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulokset luodaan tilastojen avulla ja tulokset tukevat jotain tiettyä hypoteesia.

7.7 Tietojenkeruumenetelmä

Tämä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, joka sisälsi monivalintakysymyksien lisäksi myös avoimia kysymyksiä. Kyselyssä oli yhteensä 10 monivalintakysymystä, ja niiden lisäksi 4 avointa kysymystä, joihin vastaaja sai vastata omin sanoin. Kyselylomake oli kohderyhmän vastattavissa yhteensä 10 päivää, ja heitä muistutettiin vastaamisesta kaksi kertaa tuon kymmenen päivän aikana. Kysely tehtiin Google Forms- työkalulla. Toimeksiantajan hr-asiantuntija jakoi kyselyn linkin Satakunnan Osuuskaupan

keskustelualustalla, Workplace- sovelluksessa, jossa hän myös myöhemmin muistutti kohderyhmää kyselystä. Oma esihenkilöni mainosti myös kyselyäni kollegoidensa yhteisessä keskusteluryhmässä Workchat- sovelluksessa.

Satakunnan osuuskaupassa työskentelee tulos- ja henkilöstövastuullisia esihenkilöitä noin 50 kappaletta. Tässä tutkimuksessa tutkittiin kaikkien yksiköiden vastuuhenkilöiden työhyvinvointia, ja miten korona on vaikuttanut siihen. Yksiköitä on monelta erilaiselta alalta, ja tutkimuksessa kaikki on otettu huomioon. Kaupan ala, mara ja limy, eli matkailu- ja ravitsemiskauppa sekä liikennemyymäläkauppa, AutoPalin sekä myös konttorin esihenkilöstö on otettu mukaan tutkimukseen.

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin siis verkossa olevaa kyselylomaketta, sillä kohderyhmää olisi ollut lähes mahdotonta tavoittaa fyysisen paperiversioiden avulla. Jos kysely olisi toteutettu paperisena, uskon, että en olisi saanut kovinkaan monta vastausta sillä paperin täyttämiseen, lukemiseen ja etenkin sen lähettämiseen olisi mennyt paljon enemmän aikaa ja vaivaa. Linkin avulla jokaisen vastaajan oli helppo päästä suoraan klikkaamalla kyselyyn ja sen pystyi täyttämään esimerkiksi kotisohvalta käsin. Uskon myös, että paperiversiolla en olisi varmasti edes tavoittanut koko kohderyhmää, sillä aina on mahdollisuus, että paperi tai kirje menee hukkaan tai sitä ei edes huomioida. Nykypäivänä on muutenkin yleisempää suorittaa erilaisia määrällisiä tutkimuksia verkossa, johon vastaajat pääsevät linkin avulla. Paperiversiot alkavat olemaan vanhanaikaisia. Laadullisia menetelmiä, esimerkiksi haastattelua, olisi ollut mahdotonta hyödyntää suuren kohderyhmän vuoksi, sekä se olisi vienyt enemmän aikaa ja vaivaa mitä oli käytettävissä. Esihenkilöt ovat myös niin kiireisiä, että heillä tuskin olisi ollut aikaa haastatteluihin, ja jokaiselle olisi pitänyt löytää oma aikansa.

Tulosvastuulliset esihenkilöt ovat kiireisiä ja etenkin heidän työpäiviinsä ei paljon ylimääräistä aikaa jää, joten sitä ajatellen on koko kysely myös suunniteltu mahdollisimman helpoksi ja vaivattomaksi. Se ei ole paljoa aikaa vievä, vaan lyhyt ja ytimekäs, kuitenkin niin, että kysymykset ovat juuri oikeat oikeanlaisien vastauksien saamiseksi.

7.8 Likertin asteikko

Osassa kyselyn kvantitatiivisissa monivalintakysymyksissä hyödynnettiin suosittua Likert-asteikkoa. Likert-asteikko on 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jonka toisena ääripäänä on useimmiten ”täysin samaa mieltä” ja toisena ”täysin eri mieltä”. Likert-asteikkoa käytetään yleensä mielipideväittämissä, jossa mitataan vastaajan mielipidettä johonkin asiaan. (Heikkilä, 2014, s. 51.) Asteikko on luokitteluasteikko, joka osoittaa eron arvioitavien kohteiden välillä. Sen arvot ovat suuruusjärjestyksessä, ja yleensä arviointi on viisi portainen. Asteikkoa tulkitaan niin, että jokaiseen väittämään saadaan arvo, mikä sitten osoittaa mielipiteen vahvuutta. Asteikon ääripäät ovat toistensa vastakohtia. (Vainikainen, n.d.) Esimerkiksi asiakastyytyväisyyskyselyissä on tyypillistä käyttää Likertin asteikkoa.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Yhteyshenkilöni jatoi kyselyn linkin Workplace- alustalla keskiviikkona 18. tammikuuta noin klo 10 aikaan aamupäivällä. Maanantaina 23. tammikuuta hän muistutti kyselystä samalla Workplace- alustalla. Oma esihenkilöni oli mainostanut kollegoilleen kyselyä tiistaina 24. tammikuuta. Suljin itse kyselyn perjantaina 27. tammikuuta noin klo 23 aikaan. Kysely sai 10 päivän aikana yhteensä 18 vastausta, eli vastausprosentti oli 36 %. Toimeksiantajan puolesta yhteyshenkilöni oli tyytyväinen tulokseen, eikä katsonut aiheelliseksi enempää mainostaa kyselyä, sillä sitä oli jo kaksi kertaa nostettu esiin kymmenen päivän aikana. Kuitenkin toiveideni mukaan jokaiselta toimialalta oli tullut vastauksia, mikä on hyvä asia vertailun kannalta.

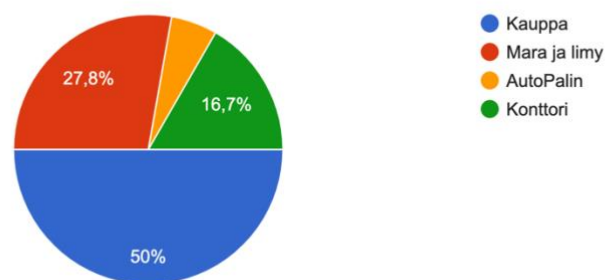
Vaikka vastauksia tulikin hieman alle toiveiden, olen tyytyväinen vastauksien laatuun. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu huolellisesti ja osa vastauksista oli jopa aika pitkiäkin. Kuten sanoin kaikilta toimialoilta tuli vastauksia, joten olen tyytyväinen siihen. Yhteyshenkilöni vakuutteli, että tämä määrä siihen nähden

kuinka kiireisiä esihenkilöt ovat arkisin on hyvä ja on syytä olla tyytyväinen, joten tyytyväisiä ollaan yhdessä toimeksiantajan kanssa. Voidaan todeta, että tulokset ovat suuntaa antavia.

8.1 Taustakysymykset

Missä työskentelet esihenkilönä?

18 vastausta



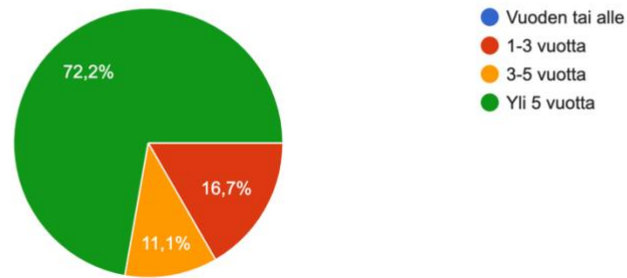
Kuvio 6. Vastaajien toimiala.

Ensimmäisten kolmen kysymysten tarkoituksena oli selvittää vastaajien taustoja, eli millä toimialalla vastaajat työskentelevät tällä hetkellä, kauanko he ovat työskennelleet ja olivatko he töissä pahimpaan korona-aikaan. Kyselyyn vastanneista 50 %, eli puolet, olivat kaupan alan esihenkilöitä. Heitä oli yhteensä 9 vastaajaa. Toiseksi eniten vastanneita olivat ravintola- ja matkailualan esihenkilöitä. Heidän vastausprosenttinsa oli 27,8 %, ja heitä oli yhteensä 5 vastaajaa. Kolmanneksi eniten vastaajia tuli konttorilta. Heidän vastausprosenttinsa oli 16,7 %, eli yhteensä 3 vastaajaa. Vähiten vastauksia tuli AutoPalinilta. Heidän vastausprosenttinsa oli 5,6 % ja heiltä vastauksia tuli ainoastaan yksi kappale (kuvio 6).

En kokenut tarpeelliseksi kysyä vastaajien sukupuolta, sillä mielestäni sillä ei ole mitään merkitystä tämän kyselyn osalta, vaan juuri ennemminkin sillä, miltä alalta tulee ja kauanko on työskennellyt esihenkilönä.

Kuinka pitkään olet työskennellyt esihenkilönä?

18 vastausta

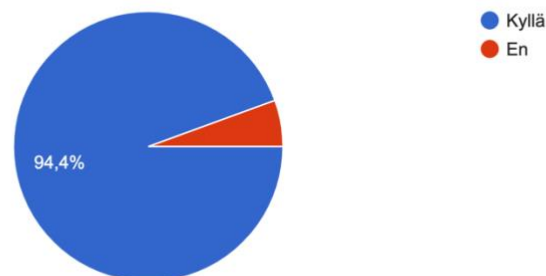


Kuvio 7. Kuinka pitkään vastaajat ovat työskennelleet esihenkilönä.

Vastaajista enemmistö, 72,2 %, on työskennellyt jo pidempään esihenkilönä, eli yli 5 vuotta. Heitä oli yhteensä 13. Kuulemani mukaan suurimmalla osalla esihenkilöistä on jo pitkä ura ja kokemus takana, ja he ovat uransa aikana työskennelleet monessa eri yksikössä. Toiseksi eniten vastaajia on työskennellyt esihenkilönä 1–3 vuotta, eli tuoreitakin esihenkilöitä on muutamia. Heitä oli yhteensä 3, eli 16,7 % vastanneista. Kolmanneksi eniten vastanneita on työskennellyt esihenkilönä 3–5 vuotta. Heitä oli yhteensä 2, eli 11,1 % vastanneista (kuvio 7).

Työskentelitkö esihenkilönä pahimpana korona-aikana, eli vuosien 2020-2021 aikana?

18 vastausta

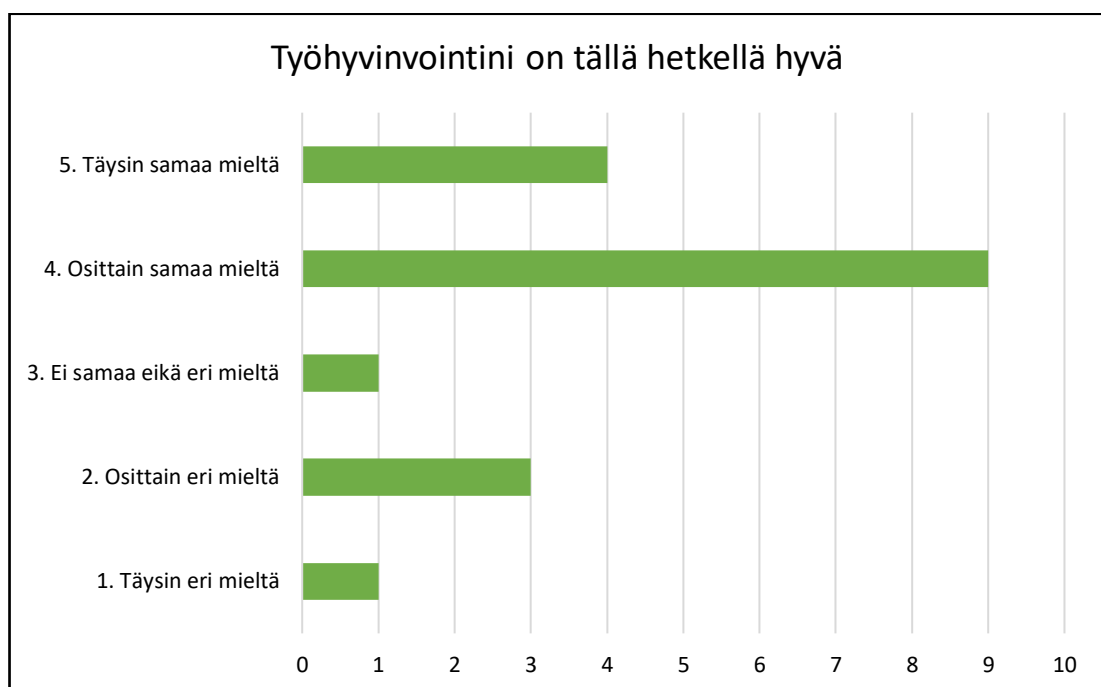


Kuvio 8. Pahimpana korona-aikana työskentelevien esihenkilöiden osuus.

Suurin osa vastaajista, 17 henkilöä, on työskennellyt esihenkilönä pahimpana korona-aikana, eli sen alkuaikana vuosina 2020 ja 2021. Ainoastaan yksi henkilö ei ole työskennellyt tuona aikana (kuvio 8). Tuloksien perusteella voimme siis luottaa esihenkilöiden vastauksiin, sillä 17 vastaajaa 18:sta on työskennellyt pahimpana korona-aikana ja ovat oikeasti kokeneet sen vaikutukset.

Taustatietojen perusteella siis suurin osa vastanneista on kaupan alan esihenkilöitä, jotka ovat työskennelleet esihenkilönä jo yli 5 vuotta, sekä ovat työskennelleet esihenkilönä pahimpana korona-aikana. Yksi esihenkilöistä on uusi roolissaan, sillä hän ei ole työskennellyt ainakaan esihenkilönä pahimpana korona-aikana.

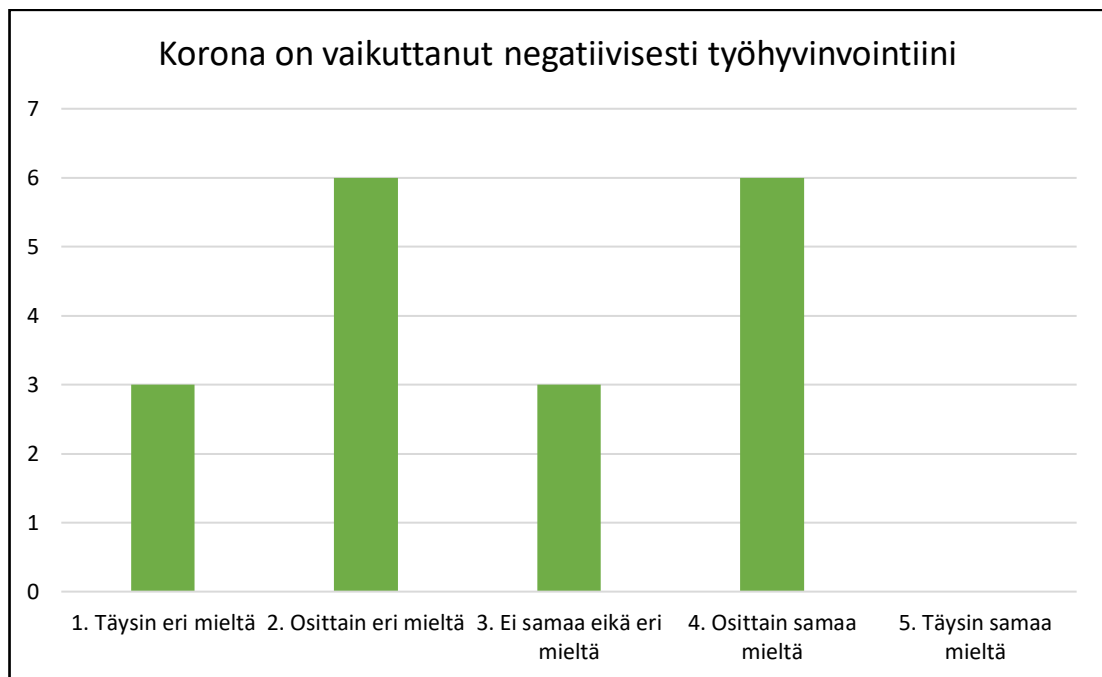
8.2 Koronan vaikutukset omaan työhyvinvointiin



Kuvio 9. Esihenkilöiden työhyvinvoinnin tämänhetkisen tilan kartoitus.

Kyselyn perusteella puolet vastaajista, 50%, on osittain sitä mieltä, että heidän työhyvinvointinsa on tällä hetkellä hyvä. Kuitenkin kolme vastaajista kokee olevansa osittain eri mieltä, ja yksi täysin eri mieltä. Vain neljä vastaajista

kokee olevansa täysin samaa mieltä siitä, että työhyvinvointi on tällä hetkellä hyvä. Se on 18 vastaajasta 22,2 % (kuvio 9). Tuloksen perusteella voidaan osoittaa se, että työhyvinvoinnin tila on tällä hetkellä kohtalainen. Se voisi olla parempi, mitä tämä kuvio tällä hetkellä osoittaa. 16,7 % vastaajista on osittain eri mieltä, ja 5,6 % täysin eri mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli myös yhteensä 5,6 %, eli yksi vastaajista. Työhyvinvointi ei siis ole tällä hetkellä ihannetasolla, vaikka vastaukset ovatkin enemmän positiivisen puolella, sillä vastauksien perusteella tyytymättömyyttä on jonkin verran havaittavissa.



Kuvio 10. Onko koronalla ollut negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Kun ajatellaan, kuinka paljon negatiivisia asioita korona on saanut aikaan koko Suomelle ja sen kansalaisille, niin luulisi sillä olleen myös negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Näissä vastauksissa ei ollut oikeastaan mitään selvää mielipidettä, muuta kuin että kukaan ei ole täysin samaa mieltä siitä, että koronalla olisi ollut negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Kuviosta nähdään, että pari ”osittain eri mieltä” ja ”osittain samaa mieltä” ovat saaneet yhtä paljon ja kaikista eniten valintoja, sillä molempia vastauksia oli valinnut 6 vastaajaa. ”Täysin eri mieltä” ja ”ei samaa eikä eri mieltä” parista ovat molemmat vaihtoehdot saaneet myös yhtä paljon valintoja, molemmat saivat 3 valintaa (kuvio 10). Jos kuitenkin katsellaan vastausvaihtoehtojen luonnetta, nähdään, että eniten valintoja saaneet vaihtoehdot ovat jokseenkin eri tai

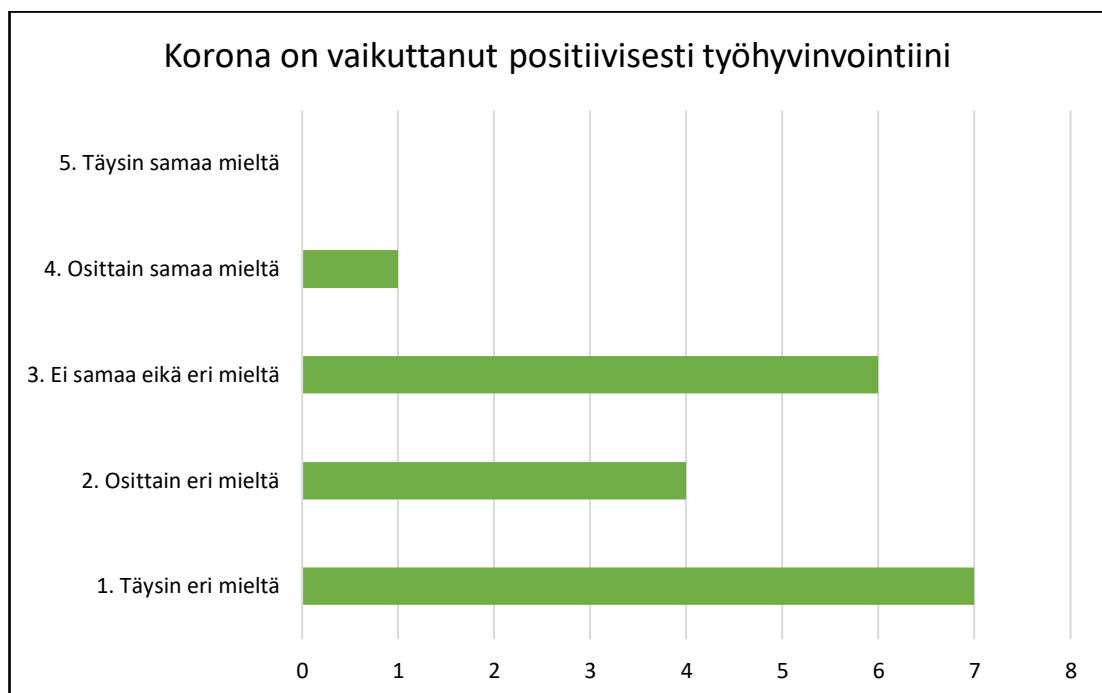
samaa mieltä siitä, että korona olisi vaikuttanut negatiivisesti omaan työhyvinvointiin. Kukaan ei ole täysin samaa mieltä siis väittämän kanssa, mikä oli yllätys. Koska vastaajista suurin osa on kokeneita esihenkilöitä vuosien kokemuksella, niin kokemuksen takia korona ei ole vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa negatiivisella tavalla yhtä paljon kuin mahdollisesti niillä, kenellä on vähemmän kokemusta ja opettelevat vielä esihenkilön tehtäviä ja arjen pyörittämistä siellä yksikössä.

Edellisen kysymyksen jälkeen halusin tietää heiltä, jotka ovat kokeneet koronan jollakin tavalla negatiivisesti vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa, että millaisia negatiivisia vaikutuksia sillä on ollut? Halusin siis konkreettisia esimerkkejä siitä, miten korona on vaikuttanut negatiivisella tavalla työhyvinvointiin, tai mitä se on aiheuttanut. Kysymys kuului: "jos vastasit edelliseen 4 tai 5, kertoisitko, miten korona on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiisi?". Eli niiltä, jotka olivat edellisessä kysymyksessä valinneet vastaukseksi joko "osittain samaa mieltä" tai "täysin samaa mieltä" halusin perustelun sille, miksi he kokevat koronan vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa negatiivisesti. Halusin päästä hieman syvemmin sisään esihenkilöiden ajatuksiin ja kokemuksiin, sekä halusin, että he myös itse miettivät hetken kaikkea sitä tapahtunutta.

Kaikki kuusi, jotka olivat valinneet vastaukseksi edellisessä kysymyksessä "osittain samaa mieltä", eli vastausvaihtoehdon 4, vastasivat tähän avoimeen kysymykseen. Vastauksiin oli selvästi panostettu, ja osa vastauksista oli aika pitkiäkin kirjoituksia. Yksi asia nousi esiin useammassa kuin yhdessä vastauksessa. Lisääntynyt sairauspoissaolojen määrä ja sen seuraamuksena jatkuva työvuorojen paikkaaminen, sekä normaalia suurempi työmäärä esihenkilöillä olivat niitä vastauksia, joita mainittiin useamman kuin yhden vastaajan puolesta. Monen mielestä sairauspoissaolot olivat selkeästi lisääntyneet, ja vuorojen jatkuva paikkaaminen on aiheuttanut paineita. Vastauksien mukaan esihenkilöt ovat joutuneet tekemään paljon ylitöitä, sekä myös tekemään töitä kotona vielä työvuoron jälkeenkin, ja täten lepoaika on pienentynyt huomattavasti. Asioita ei ole voinut suunnitella etukäteen, vaan on pitänyt elää päivä kerrallaan. Vastauksista kävi myös ilmi, että esihenkilöt ovat

huomanneet henkilöstönsä kärsivän enemmän yleisesti pahoinvoinnista, mikä on sitten myös aiheuttanut niitä sairauspoissaoloja normaalia enemmän. Yksi vastaaja ilmaisi mielipiteensä etätyöstä, jota hän oli joutunut tekemään korona-aikana. Se ei sopinut hänelle, sillä vaikka etäyhteyden avulla näki kollegoita ja pääsi keskustelemaan heidän kanssaan, ei se poistanut yksinäisyyden tunnetta. Tämä vastaaja ilmaisi työyhteisön olevan hänelle tärkeä asia. Hän kirjoitti näin: ”Täysi etätyö ei koronasulkujen aikana ollut minulle paras tapa tehdä työtä. Koin välillä yksinäisyyttä, jota etäyhteydet, tiiviitkään sellaiset, eivät kokonaan pystyneet poistamaan. Työyhteisö on minulle tärkeä.”

Vaikka henkilökunta vaihtuikin osuuskaupan sisällä paljon myös ravintoloiden sulkemisen takia, on hienoa, että S-ryhmä on antanut mahdollisuuden työntekijöille jatkaa suluista huolimatta töitään jossain toisessa yksikössä, ja näin ollen työntekijät ovat välttyneet ainakin suuremmilta taloudellisilta ongelmilta.



Kuvio 11. Onko koronalla ollut positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Aikaisemmillä kysymyksillä kartoitettiin, onko koronalla ollut negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, ja jos on, niin vastaajia pyydettiin kuvailemaan vaikutuksia käytännön valossa. Oli sanomattakin selvää, että negatiivisia

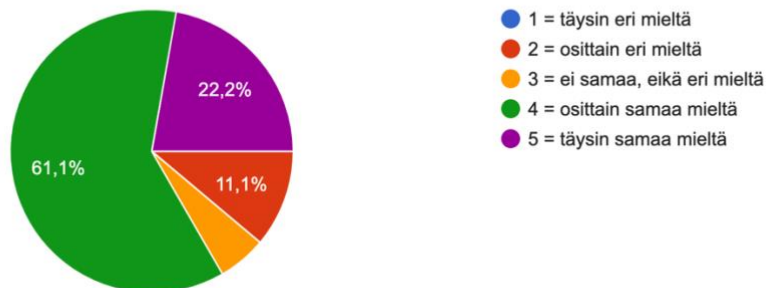
vaikutteita on, mutta halusin myös selvittää, olisiko sillä mahdollisesti ollut joitain positiivisiakin vaikutuksia. Kyselyn perusteella suurin osa vastaajista, 38,9 %, on sitä mieltä, että korona ei ole vaikuttanut työhyvinvointiin positiivisella tavalla ollenkaan. Kuitenkin kuusi oli sitä mieltä, että ei ole samaa eikä eri mieltä asiasta, eli ei ole välttämättä ihan täysin varma siitä, josko sillä sittenkin olisi ollut jotain positiivisiakin vaikutteita. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että koronalla on osittain ollut positiivisiakin vaikutuksia työhyvinvointiin (kuvio 11). Korona nähdään maailmassa muutenkin niin negatiivisena asiana, että sitä tuskin on kukaan edes ajatellut, että onko se tuonut elämään mahdollisesti mukanaan jotain hyvääkin.

8.3 Millaisia positiivisia vaikutuksia koronalla on ollut työhyvinvointiin?

Seuraavaksi halusin avoimella kysymyksellä tiedustella niiltä, jotka mahdollisesti olisivat vastanneet edelliseen kysymykseen vaihtoehdon 4 tai 5, eli kokevat koronan vaikuttaneen heidän työhyvinvointiinsa jollain tapaa positiivisesti, että millä tavalla korona on voinut positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa vaikuttaa käytännössä. Eli samalla tavalla kuin ensimmäisessäkin avoimessa kysymyksessä halusin perusteluja. Yksi vastaajista, joka oli edelliseen vastannut olevansa osittain sama mieltä, kertoi, että koronan myötä hänelle oli mahdollistunut tehdä töitä etänä, ja nykypäivänä siitä on jatkettu niin sanotulla hybridimallilla. Hybridimalli tarkoittaa, että välillä tehdään töitä etänä ja välillä tehdään paikan päällä. Eli etäpäiviä on mahdollista pitää silloin tällöin. Vastaja ilmaisee, että tämä hybridimalli tuntuu hänen mielestään hyvältä, ja on täten positiivinen seuraus hänen työhyvinvoinnilleen koronan jäljiltä. Hän kirjoitti näin: ”Koronan vaikutuksesta saimme mahdollisuudet etätöihin. Ja nyt pystymme tekemään töitä hybridinä, sekä lähi- että etätöinä. Tämä tuntuu hyvältä.” Hybridimalli tuo varmasti hyvää vaihtelua tavalliseen työarkeen, ja varmasti lisää joidenkin työhyvinvoinnin tasoa, mutta kaikille sekään ei sovi.

8.4 Työskentely omassa yksikössä

Korona on vaikuttanut myös yksikköni arkeen.
18 vastausta



Kuvio 12. Onko korona vaikuttanut esihenkilöiden omien yksiköiden arkeen.

Yksi merkittävä syy, minkä takia korona on vaikuttanut esihenkilöiden työhyvinvointiin, on se, että korona on aiheuttanut jonkin verran muutoksia kaikkiin yksiköihin, joihinkin suurempia ja joihinkin pienempiä. Pahimpaan korona-aikaan joka paikassa oli maskipakko, eli kasvomaskia oli käytettävä koko ajan töissä ollessa. Kollegoihin pidettiin mahdollisimman paljon etäisyyttä, ei saanut edes pitää taukoa toisen kanssa samoissa tiloissa. Vaikka tavallaan olikin sanomattakin selvää, että korona on vaikuttanut jokaisen yksikön arkeen, halusin silti selvittää, kokevatko kaikki sen niin. Kävikin ilmi, että 2 vastaajaa 18 vastaajasta olikin osittain eri mieltä, ja suurin osa, 11 vastaajaa, osittain samaa mieltä. 4 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että korona on vaikuttanut heidän oman yksikkönsä arkeen (kuvio 12). Tämä tuli siis hieman yllätyksenä, sillä oletin suurimman osan vastaajista olevan täysin samaa mieltä. Toisaalta ihmiset ovat yksilöitä ja kaikki kokevat muutokset ja poikkeustilanteet eri tavalla. Joillekin ne voivat tuntua tosi raskailta, ja joillekin ne eivät tunnu missään. Tässäkin vaikuttaa varmasti kokemus, kun kokeneemmat esihenkilöt ovat tottuneet muutoksiin.

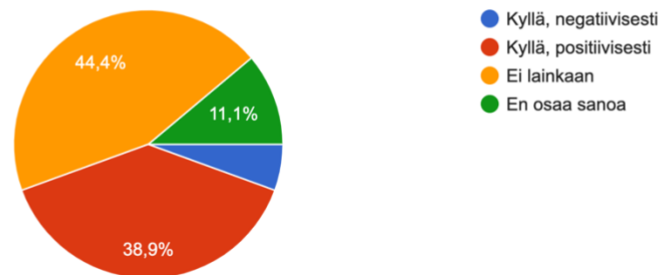
Seuraavaksi halusinkin kysyä heiltä, jotka olivat sitä mieltä, että korona on vaikuttanut heidän yksikkönsä arkeen, että millä tavalla korona on vaikuttanut siihen arkeen käytännössä. Kaikki yhteensä 15 vastaajaa, jotka olivat edellisessä kysymyksessä valinneet vaihtoehdon 4 tai 5, eli osittain samaa

mieltä tai täysin samaa mieltä, vastasivat avoimeen kysymykseen. Kysymys kuului: ”Jos vastasit edelliseen 4 tai 5, kertoisitko, miten korona on vaikuttanut yksikkösi arkeen?”. Tässäkin avoimessa kysymyksessä yksi asia nousi selvästi esille, ja moni oli sitä mieltä, että korona on aiheuttanut yksikön arjessa tämän kaltaista muutosta. Moni esihenkilö nosti esille henkilökunnan huonovointisuuden, pelon, epätietoisuuden tunteen ja poissaolot. Poissaolojen ja sairastumisien takia työkykyiset henkilöt ovat joutuneet jatkuvasti venymään ja joustamaan jotta yksikkö saadaan pidettyä auki. Esihenkilöille suuri taakka oli saada henkilökuntaa poissaolevien tilalle. Henkilökunnan väliaikaiset siirrot toimipaikasta toiseen olivat esihenkilöiden mukaan raskaita heidän työntekijöilleen, moni ei kokenut ratkaisua mieluisena vaan henkisesti raskaana. Moni mainitsi myös sen, että asiakasmäärä muuttui, asiakkaita ei poikennut enää samalla tavalla kuin ennen, poikkeamisella voidaan olettaa tämän tarkoittavan lähinnä kaupan alaa. Kaupan käynti myös heikkeni, eli yksiköt eivät tehneet tulosta myynnillisesti enää samalla tavalla kuin ennen, moni meni varmasti tappion puolelle.

Vastauksista käy ilmi, että henkilökunnan jaksaminen on edelleen puolikuntoista, ja poissaoloja on edelleen normaalia enemmän. Toki korona on edelleen olemassa ja sen lisäksi myös influenssat ja tavalliset flunssat, joten jonkin näköiseen hengitystieinfektioon sairastumisen riski on edelleen korkea. Vastauksissa mainittiin myös se, että poissaoloja on koettu olevan enemmän myös sen takia, että työterveyshuollon chat- toiminnon kautta sairausvapaan saaminen on ollut entistä helpompaa. Chat- toiminnolla tarkoitetaan työterveyshuollon mobiilisovelluksessa olevaa keskustelutoimintoa, jossa asiakas voi keskustella hoitajan tai lääkärin kanssa mobiililaitteella viestien välityksellä, ja sen kautta saada myös sairausvapaatodistuksen. Avoimista vastauksista käy ilmi, että esihenkilöt kokevat, että osa työntekijöistä on saattanut muuten vaan hyödyntää chat- toimintoa, vaikka ei oikeasti olekaan sairas ja ottanut sairausvapaata. Yksi vastaajista kirjoitti esimerkiksi näin: ”Sairaslomista johtuvat poikkeustilanteet ja niiden hoitaminen työlästä. Henkilökunnan jaksaminen heikentynyt.”

Organisaation sisäiset muutokset (esim. uusi kassajärjestelmä tai tilausjärjestelmä) ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin.

18 vastausta

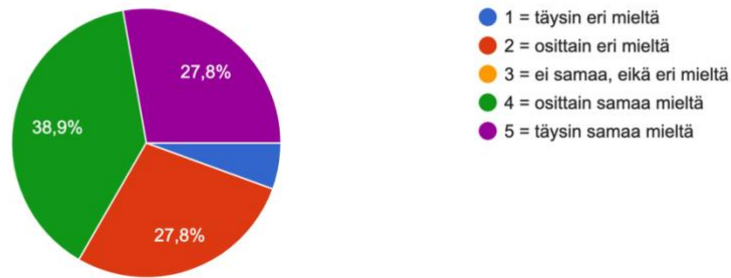


Kuvio 13. Organisaation sisäisten muutoksien vaikutukset työhyvinvointiin.

Koronan aikana Satakunnan Osuuskaupan sisällä on tapahtunut myös sisäisiä muutoksia. Esimerkiksi kaupoissa on otettu käyttöön uusi kassajärjestelmä, ja myös tavarantoimitusten tilausjärjestelmät ovat muuttuneet, näitä käytin esimerkkinä kysymyksessä. Kysymyksen tarkoituksena oli tuottaa toimeksiantajalle vain yleisesti tietoa siitä, onko muutoksilla ollut jotain lisävaikutuksia koronan lisäksi esihenkilöiden työhyvinvointiin, sillä tämän he halusivat tietää. Suurin osa vastaajista, eli 44,4 %, oli sitä mieltä, että sisäisillä muutoksilla ei ole ollut lainkaan vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa, ja toiseksi eniten vastaajat olivat sitä mieltä, että muutoksilla on ollut positiivisia vaikutuksia, 38,9%. Ainoastaan kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että he eivät ole välttämättä täysin varmoja, ja yksi vastaajista oli sitä mieltä, että muutoksilla on ollut negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin (kuvio 13). Voidaan olettaa muutoksien siis olleen sellaisia, jotka ovat mahdollisesti helpottaneet esihenkilöiden työskentelyä, sillä suurin osa koki niillä olleen positiivisia vaikutuksia, vaikka niitä opetellessa onkin saattanut mennä aikaa.

Työnantajani huolehtii työhyvinvoinnistani tarpeeksi.

18 vastausta



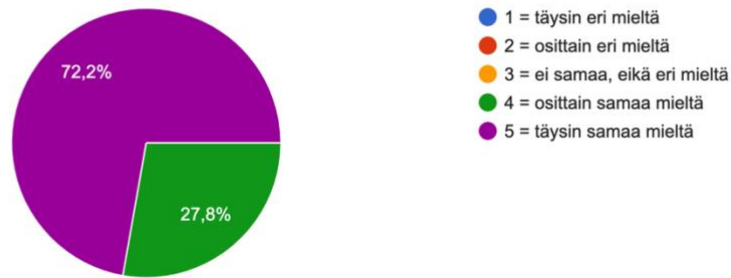
Kuvio 14. Kokevatko esihenkilöt, että työnantaja huolehtii heidän työhyvinvoinnistaan tarpeeksi.

Jotta toimeksiantaja saisi mahdollisimman hyödyllistä tietoa tästä aiheesta ja työstä kokonaisuudessaan, halusin selvittää, kokevatko esihenkilöt, että heidän työnantajansa huolehtii heidän työhyvinvoinnistaan tarpeeksi. Asiaa kysyttiin ainoastaan tällä yhdellä kysymyksellä, eikä lähdetty purkamaan asiaa sen enempää, sillä ideana oli ainoastaan yleisellä tasolla selvittää, mikä tilanne on tällä hetkellä. Toimeksiantajan päätettävissä on, tekevätkö he esimerkiksi lisäselvityksiä asian suhteen tulevaisuudessa.

Tuloksien mukaan suurin osa vastaajista, eli seitsemän vastaajaa, on osittain samaa mieltä siitä, että heidän työhyvinvoinnistaan huolehditaan tarpeeksi työnantajan puolesta. Heidän vastausprosenttinsa oli 38,9 %. Osittain eri mieltä, sekä täysin samaa mieltä olevia vastaajia oli yhtä paljon, molempia vastausvaihtoehtoja oli valinnut 5 vastaajaa, eli 27,8 %. Yksi vastaajista oli täysin eri mieltä, eli hän kokee, että työnantaja ei huolehdi hänen työhyvinvoinnistaan tarpeeksi lainkaan. Yhteen laskettuna osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä vastanneiden osuus on 66,7 % ja osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä vastanneiden osuus on 33,4 % (kuviot 13 ja 14). Voidaan siis todeta esihenkilöiden olevan suurelta osin sitä mieltä, että työnantaja huolehtii heidän työhyvinvoinnistaan tarpeeksi. Tietenkin 33,4 % on suuri lukema epätyytyväisiä esihenkilöitä, joten mahdollisesti parantamisen varaa olisi.

Tiedän millä keinoilla pystyn itse vaikuttamaan työhyvinvointiini.

18 vastausta



Kuvio 15. Tietävätkö esihenkilöt, millä keinoilla he itse voivat vaikuttaa työhyvinvointiinsa.

Viimeisen kysymyksen avulla halusin saada hieman esihenkilöitä itse miettimään sitä, tietävätkö he, miten he itse voivat vaikuttaa työhyvinvointinsa tilaan. Tämä tieto on hyödyllistä toimeksiantajalle siltä kannalta, että he tietävät, osaavatko esihenkilöt huolehtia myös itse työhyvinvoinnistaan ja esimerkiksi parantaa sitä niin paljon kuin he itse pystyvät siihen vaikuttamaan. Tässä kysymyksessä kaikki vastaukset olivat positiivisia. 13 vastaajaa, eli 72,2 % oli täysin samaa mieltä siitä, että he tietävät itse millä keinoilla voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, ja loput 5 olivat osittain samaa mieltä 27,8% (kuvio 15).

Lopuksi viimeisenä kysyin kyselyssä, haluaisivatko esihenkilöt jättää vapaaehtoisesti jotakin palautetta työnantajalle työhyvinvointiin liittyen. Tarkoituksena oli antaa esihenkilöille anonyymi mahdollisuus antaa palautetta työnantajalle, oli se sitten positiivista tai korjaavaa. Päätin, että tämän kysymyksen vastaukset saavat jäädä ainoastaan toimeksiantajan ja minun tietooni. Sen verran voin paljastaa, että avointa palautetta antoi yhteensä seitsemän vastaajaa.

8.5 Validiteetti ja reliabiliteetti.

Tutkimus on onnistunut, jos se onnistuu saamaan luotettavia vastauksia. Validiteetti ja reliabiliteetti ovat kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimuksia.

Validius tarkoittaa pätevyyttä, eli systemaattisen virheen puuttumista. Kvantitatiivisen tutkimuksen tulee olla pätevää, ja mitata oikeasti sitä, mitä on tarkoituskin mitata, ollakseen oikeasti pätevää. Tutkimuksen toteuttamisessa on vaarana se, että tutkija kysyy vääriä asioita, jotka eivät mittakaan sitä, mitä tutkimuksella halutaan oikeasti mitata. Validius puuttuu, jos tulokset kertovat jotain ihan muuta mitä oli tarkoitus mitata, ja kysymykset eivät ole täten olleet oikeanlaisia. Jotta tutkimuksen tulokset olisivat päteviä, mitattavat käsitteet ja muuttujat on ensin tarkoin määriteltävä, jotta tiedetään mitä tutkimuksessa kysytään oikean vastauksen saamiseksi. Validius on varmistettava huolellisella suunnittelulla ja oikeanlaisella ja harkitulla tiedonkeruulla. Validiuteen vaikuttavat myös kohderyhmän määrittely, oikeanlaisen otoksen saaminen sekä vastausprosentin suuruus. (Heikkilä, 2014, s. 27–28.)

Reliabiliteetti tarkoittaa luotettavuutta, eli tässä tapauksessa tulosten tarkkuutta ja sitä, voidaanko tuloksiin oikeasti luottaa. Luotettavuus tarkoittaa kyselytutkimuksessa sitä, että tutkimus voidaan toistaa niin, että saadaan aikaan samanlaisia tuloksia. Tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia, mikä voi olla mahdollista, jos esimerkiksi vastaajia on liian vähän. Kohderyhmän on myös edustettava koko sitä perusjoukkoa, jota tutkitaan. (Heikkilä, 2014, s. 28.) Tässä tapauksessa tutkimuksen reliabiliteetin takia kysely on jaettu kaikille Satakunnan Osuuskaupan tulosvastuullisille esihenkilöille toimialasta riippumatta, jotta tavoitetaan esihenkilöitä jokaiselta toimialalta, sillä heitä oli tarkoitus tutkiakin ja näin saadaan tutkimukseen myös verrattavissa olevia näkökulmia.

Jotta voidaan olla varmoja tutkimuksen luotettavuudesta, tutkijan on oltava koko tutkimuksen ajan tarkka ja kriittinen, sillä virheitä voi sattua helposti. Tärkeintä on tulkita tulokset oikein, ja analysoida ne sellaisilla menetelmillä, jotka tutkija itse hallitsee hyvin. Jotta tutkimus olisi luotettava, se tulee myös olla objektiivinen, eli puolueeton. Tutkimuksen tulokset eivät saa siis riippua tutkijasta, ja tutkija ei saa antaa hänen omien poliittisten tai moraalisten suhtautumisiensa vaikuttaa prosessiin, eikä hän saa myöskään vaikuttaa vastaajiin millään tavalla. Toisin sanoen tutkimus on objektiivinen, jos tutkijaa

vaihdetaan ja saadaan silti samoja tuloksia aikaiseksi. (Heikkilä, 2014, s. 28–29.)

Tämän tutkimuksen validiteetti varmistettiin niin, että kyselyn kysymykset olivat tarkasti harkittuja, jotta ne mittaisivat juuri sitä mitä haluttiinkin mitata, sekä vastaisivat tutkimusongelmaan. Kohderyhmä tässä prosessissa oli tarkoin määritelty, sekä sen saavuttaminen oli tarkoin harkittu. Validiteettia lisäsi myös se, että kysely jaettiin Satakunnan Osuuskaupan Workplace- alustalla ainoastaan niihin ryhmiin, jossa oli kohderyhmään kuuluvia tulosvastuullisia esihenkilöitä juuri niiltä aloilta, jotka tutkimuksessa olivat mukana. Kysely jaettiin kohderyhmälle toimeksiantajan oman hr-asiantuntijan puolesta. Tutkimuksesta tekee pätevän myös vastaajille yksinkertaiset ja helposti tulkittavat kysymykset. Tutkimuksessa käytettiin helposti tulkittavaa Likert-asteikkoa, joka on selkeä vastaajille, sillä se toistaa samaa kaavaa. Lisäksi tutkimuksessa oli myös avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai omin sanoin vastata. Ne auttoivat ymmärtämään vastaajia ja heidän mielipiteitään, sillä niistä oltiin myös kiinnostuneita ja täten tukivat tutkimuksen validiteettia. Niiden avulla selvitettiin, miksi tilanne on tällä hetkellä se, mitä se heidän vastauksiensa perusteella on. Tutkimus toteutettiin juuri kun korona oli julkistettu normaalin influenssan kaltaiseksi virustaudiksi, joka ei vaadi enää erikoistoimia, joten muistot koronan alkamisen ajalta olivat vielä varmasti vastaajilla tallella. Vastaajia oli yhteensä 18, joista 17 vastasi työskennelleensä pahimpana korona-aikana.

Vastausprosentti 36 % on mielestäni tyydyttävä, mutta kattaa mielestäni tutkimuksen luotettavuuden, ottaen huomioon kuinka kiireistä kohderyhmä oikeasti on. Tulokset eivät ole sattumanvaraisia, ja tutkimus on toistettavissa samalle kohderyhmälle. Vastaukset olivat kaikki asiallisia ja niistä huomasi, että vastaajat ovat halunneet päästä ääneen ja oikeasti kertoa, mitä mieltä he ovat.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LOPPUSANAT

Tämän tutkimuksen tuloksien perusteella voidaan todeta, että koronalla on ollut sekä negatiivisia että positiivisiakin vaikutuksia esihenkilöiden työhyvinvointiin. Tuloksista käy ilmi, että kuitenkin negatiivisia vaikutuksia on ollut enemmän kuin positiivisia. Negatiiviset vaikutukset ovat esihenkilöiden mukaan näkyneet eniten henkilökunnan jaksamisessa sekä sairauspoissaoloissa. Esihenkilöiden mielestä he itse olivat paljon enemmän kuormittuneita koronan aikana kuin normaalisti, sillä he joutuivat joustamaan kaikista eniten esimerkiksi ylityön merkeissä, ja joskus työasiat ovat saattaneet seurata myös kotiin normaalia enemmän. Paineita on tuottanut etenkin sairaspoissaolojen paikkaaminen, jotta koko yksikkö saataisiin edes pidettyä auki. Työkavereiden kanssa ei saanut olla läsnä, ja se on luonut yksinäisyyden tunteita. Jatkuva ilmoittaminen muuttuvista käytännön malleista ja muuttuvista säännöistä on ollut rankkaa esihenkilöille, sillä koko ajan on tullut uusia muutoksia vastaan, joista on täytynyt informoida henkilökuntaa. Työyksiköiden arki muuttui myös radikaalisti. Henkilökunnan muuttuminen ja jatkuvasti uusien perehdyttäminen on esihenkilöiden mukaan näkynyt työyhteisössä ja vaikuttanut kaikkien mielialaan. Työntekijät eivät olleet täysin tyytyväisiä siihen, että heitä on jouduttu sijoittamaan eri yksiköihin väliaikaisesti, vaan se on tuntunut heistä epämukavalta. Tämä johtunee varmasti siitä, että on poistuttu omalta mukavuusalueeltaan. Esihenkilöiden mielestä työntekijät ovat saaneet sairaslomaa liian helposti ja ovat hyödyntäneet sitä, sillä he ovat uupuneita eikä samanlaista motivaatiota ole, kuin aikaisemmin ennen koronaa.

Tutkimuksessa nousi esiin yksi positiivinen vaikutus, ja se oli etätömahdollisuus. Vastaajan mukaan nykypäivänä heille on mahdollistettu hybridimalli, joten välillä voi pitää myös etäpäiviä läsnäolon sijaan ja tähän vastaaja oli tyytyväinen.

Tuloksien perusteella myös organisaation sisäisillä muutoksilla on jokin verran ollut vaikutusta työhyvinvointiin, ja tämä olikin oletettavissa, sillä se on varmasti luonut lisäpaineita koronan aiheuttamien paineiden lisäksi. Vastaajista suurin osa oli kuitenkin sitä mieltä, että muutokset eivät ole kummemmin vaikuttaneet työhyvinvointiin. Kaikkien haasteiden lomassa kuitenkin suurin osa työntekijöistä on sitä mieltä, että työnantaja huolehtii tarpeeksi heidän työhyvinvoinnistaan, mutta jonkin verran tuli myös eri mielisiä vastauksia, joten siinä voisi olla työnantajalle parannettavaa. Myös aiheettomiin sairaslomiin olisi syytä puuttua, jos sellaisia oikeasti havaitaan paljon. Mielestäni tässä olisi hyvä mahdollisuus ja aihe jatkotutkimukselle tulevaisuudessa.

Hypoteesini osui suurimmaksi osaksi oikeaan, mutta yllätyksiäkin tuli. Jotenkin oletin, että vastaajat olisivat olleet suurimmaksi osaksi sitä mieltä, että koronalla oli paljon ja suuria negatiivisia vaikutuksia niin työhyvinvointiin kuin yksikköihinkin, tavallaan kaikkeen. Mutta vastauksista kävikin ilmi, ettei se ollutkaan niin, vaan hyviäkin asioita oli tapahtunut. Uskon, että tällä hetkellä aletaan olemaan hyvin palauduttu koronasta ja sitä ei ehkä ihan samalla tavalla ajatella negatiivisesti kuin silloin koronan aikana. Tulokset olisivat voineet siis mahdollisesti olla erilaisia, jos tämä tutkimus olisi tehty silloin, kun poikkeusolot olivat vielä voimassa. Uskon myös niin kuin aikaisemminkin sanoin, että esihenkilöiden kokemustasolla on ollut paljon vaikutusta siihen, miten esihenkilöt tämän kaltaiset muutokset kokevat, vaikka tämä onkin ollut aivan ennalta-arvaamaton poikkeustilanne. Esihenkilöt, joilla on pitkä kokemus johtotehtävistä, ovat tottuneet muutoksiin ja osaavat nopealla aikataululla myös mukautua niihin.

Yhteyshenkilöni kommentoi työtä näin: ”Olen näin toimeksiantajan näkökulmasta tyytyväinen tutkimukseen ja sen tuloksiin.” Mielestäni voimme siis olla tyytyväisiä yhdessä toimeksiantajan kanssa tähän työhön ja sen tuloksiin. Tästä on heidän hyvä jatkaa.

Lopuksi haluan kiittää vielä Satakunnan Osuuskauppaa yhteistyöstä ja tästä mahdollisuudesta saada toteuttaa tämä tutkimus. Kaikki sujui nopeasti,

helposti ja sujuvasti. Toivon, että tästä tutkimuksesta on todellakin hyötyä heille, ja he pystyisivät hyödyntämään tuloksia esimerkiksi jatkotutkimuksia ja koulutuksia ajatellen.

LÄHTEET

Ahokas, J. (2022). Covid-19 pandemian vaikutukset työhyvinvointiin asiakaspalvelualalla myymälätyössä [AMK-opinnäytetyö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022053113460>

Anttila, V.-J. (6.2.2023). Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). Duodecim Terveyskirjasto. Haettu 21.1.2023 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Digiterveys.fi. (n.d.). Haluatko nostaa organisaatiosi hyvinvoinnin uudelle tasolle? Haettu 8.2.2023 osoitteesta https://digiterveys.fi/digiterveys-yritykset-ja-kunnat/?gclid=CjwKCAiA0cyfBhBREiwAAAtStHEi3fma8V90BwLbRGMiU36qX4uw6efhsaxuCOK5SPTyyNXvftZecsBoCqNYQAvD_BwE

Eriksson, P & Koistinen, K. (2014). Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153032/Tutkimuksia%20ja%20Oselvityksi%c3%a4_11_2014_%20Monenlainen%20tapaustutkimus_Eriksson_Koistinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. (2010). Tutki ja kirjoita. (15.–16. painos). Tammi.

Hyppänen, R. (2013). Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. 3. uud. p. Edita Publishing.

Kallinen, T & Kinnunen, T. (n.d.a.). Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 22.1.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/>

Kallinen, T & Kinnunen, T. (n.d.b.). Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 22.1.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/>

Koivuranta, J. (n.d.). Työhyvinvointi [PowerPoint-diat]. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>

Kurtèn S. (2001). Uraputkesta itsensä johtamiseen. WS Bookwell.

Kärki, L. (2021). Työhyvinvointi hypermarketissa korona-aikaan [AMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://www.theseus.fi/handle/10024/510732>

Lankinen, T. & Ekholm, V. (14.06.2021). Koti, työ ja hyvinvointi – näin koronavuosi muutti elämäämme. Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://www.tuni.fi/unit-magazine/artikkelit/koti-tyo-ja-hyvinvointi-nain-koronavuosi-muutti-elamaamme>

Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Media.

Punainen Risti. (21.02.2022). Epidemia ja pandemia. Haettu 20.1.2023 osoitteesta <https://www.punainenristi.fi/tyomme/kansainvalinen-apu/epidemia-ja-pandemia/>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006.). KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 14.3.2023 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_2.html

Satakunnan Osuuskauppa. (n.d.a.). Tietoa meistä. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://satakunnanosuuskauppa.fi/tietoa-meista/>

Satakunnan Osuuskauppa. (n.d.b.). Satakunnan Osuuskauppa on yli 100-vuotias. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://satakunnanosuuskauppa.fi/tietoa-meista/historia/>

Satakunnan Osuuskauppa. (2022). Me-kaava. Organisaation sisäinen PP-esitys.

Snellman, A. (2020). Minä & esimiestyö portfolio [blogi]. Haettu 19.1.2023 osoitteesta <https://blogi.savonia.fi/minajaesimiestyoportfolio/2020/09/09/6-tyohyvinvointi/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2007). Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:7 [pdf].

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73682/Julka_2007_7_sairauspoissaolo_verkko2.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

S-ryhmä. (n.d.). Tietoa S-ryhmästä. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://s-ryhma.fi/tietoa-meista/tietoa-s-ryhmasta>

Sydänmaanlakka, P. (n.d.). Älykäs itsensä johtaminen ja hyvinvointi: Miten pitää hyvää huolta yksilön ja organisaation hyvinvoinnista. Hälsa. Haettu 20.1.2023 osoitteesta <https://halsa.fi/uncategorized/itsensa-johtaminen/>

Sydänmaanlakka, P. (2010). Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun (3., tarkistettu painos). Alma Talent.

Terve.fi. (n.d.). Itsetunto. Haettu 20.1.2023 osoitteesta <https://www.terve.fi/teemat/itsetunto>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (8.6.2022). Koronan vaikutukset hyvinvointiin, palveluihin ja talouteen. Haettu 20.1.2023 osoitteesta

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/ajankohtaista/koronan-vaikutukset-yhteiskuntaan-ja-palveluihin>

THL. (2022). Laaja tutkimusaineisto: Korona-ajan poikkeukselliset rajoitukset koettelivat nuoria- yksinäisyys lisääntyi ja osallisuus heikkeni. (2022).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://thl.fi/fi/-/laaja-tutkimusaineisto-korona-ajan-poikkeukselliset-rajoitukset-koettelivat-nuoria-yksinaisyys-lisaantyi-ja-osallisuus-heikkeni>

Työterveyslaitos. (n.d.a.). Elintavat. Haettu 19.1.2023 osoitteesta

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>

Työterveyslaitos. (n.d.b.). Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Haettu

19.1.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos. (n.d.c.). Kokonaisvaltainen ergonomia. Haettu 19.1.2023

osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>

Vainikainen, J. (n.d.). Likert-asteikko kyselyssä. Haettu 14.3.2023 osoitteesta

<https://www.zef.fi/fi/blogi/likert-asteikko>

Vanhala, S., Tilev, K. & Lindström, S. (2012). Ristivetoa vai yhtä köyttä?

Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Aalto-yliopisto [kokoomajulkaisu]. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/11065/isbn9789526047676.pdf?sequence>

Varanka, J., Packalen, P., Voipio-Pulkki, L-M., Määttä, S., Pohjola, P., Salminen, M., Railavo, J., Berghäll, J., Rikama, S., Nederström, H. & Hiitola, J. (2022:14). COVID-19 kriisin yhteiskunnalliset vaikutukset Suomessa. Valtioneuvoston julkaisuja. [raportti]

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163983/VN_2022_14.pdf

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

LIITE 1

VERKKOKYSELYLOMAKKEEN KYSYMYKSET

1. Missä työskentelet esihenkilönä?
 - Kauppa
 - Mara ja limy
 - AutoPalin
 - Konttori
2. Kuinka pitkään olet työskennellyt esihenkilönä?
 - Vuoden tai alle
 - 1–3 vuotta
 - 3–5 vuotta
 - Yli 5 vuotta
3. Työskentelitkö esihenkilönä pahimpana korona-aikana, eli vuosien 2020–2021 aikana?
 - Kyllä
 - En
4. Työhyvinvointini on tällä hetkellä hyvä.
 - 1= Täysin eri mieltä
 - 2= Osittain eri mieltä
 - 3= Ei samaa, eikä eri mieltä
 - 4= Osittain samaa mieltä
 - 5= Täysin samaa mieltä
5. Korona on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiini.
 - 1= Täysin eri mieltä
 - 2= Osittain eri mieltä
 - 3= Ei samaa, eikä eri mieltä
 - 4= Osittain samaa mieltä
 - 5= Täysin samaa mieltä

6. Jos vastasit edelliseen 4 tai 5, kertoisitko, miten korona on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiisi?
7. Korona on vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiini
- 1= Täysin eri mieltä
 - 2= Osittain eri mieltä
 - 3= Ei samaa, eikä eri mieltä
 - 4= Osittain samaa mieltä
 - 5= Täysin samaa mieltä
8. Jos vastasit edelliseen 4 tai 5, kertoisitko, miten korona on vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiisi?
9. Korona on vaikuttanut myös yksikköni arkeen
- 1= Täysin eri mieltä
 - 2= Osittain eri mieltä
 - 3= Ei samaa, eikä eri mieltä
 - 4= Osittain samaa mieltä
 - 5= Täysin samaa mieltä
10. Jos vastasit edelliseen 4 tai 5, kertoisitko, miten korona on vaikuttanut yksikkösi arkeen?
11. Organisaation sisäiset muutokset (esim. uusi kassajärjestelmä tai tilausjärjestelmä) ovat vaikuttaneet työhyvinvointiini
- Kyllä, negatiivisesti
 - Kyllä, positiivisesti
 - Ei lainkaan
 - En osaa sanoa
12. Työnantajani huolehtii työhyvinvoinnistani tarpeeksi
- 1= Täysin eri mieltä
 - 2= Osittain eri mieltä

- 3= Ei samaa, eikä eri mieltä
- 4= Osittain samaa mieltä
- 5= Täysin samaa mieltä

13. Tiedän millä keinoilla pystyn itse vaikuttamaan työhyvinvointiini

- 1= Täysin eri mieltä
- 2= Osittain eri mieltä
- 3= Ei samaa, eikä eri mieltä
- 4= Osittain samaa mieltä
- 5= Täysin samaa mieltä

14. Vapaaehtoinen palaute työnantajalle