



Työntekijöiden sairauspoissaolojen vaikutus myymäläpäällikön työhyvinvointiin

Jasmine Romppainen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Amk-Opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jasmine Romppainen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työntekijöiden sairauspoissaolojen vaikutus myymäläpäällikön työhyvinvointiin
Sivu- ja liitesivumäärä 36 + 7
<p>Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, mikä vaikutus työntekijöiden sairauspoissaoloilla on myymäläpäällikön työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin toimeksiantona yritykselle JYSK. Tutkimuksen tavoitteena oli laatia tulosten pohjalta kehitysidea, jota JYSK pystyy hyödyntämään kehittäessään myymäläpäälliköiden työhyvinvointia. Tutkimus on rajattu koskemaan JYSKin myymäläpäälliköitä, koska tutkimus on toimeksianto yritykselle JYSK. Tutkimus aloitettiin maaliskuussa 2023 ja tutkimus valmistui toukokuussa 2023.</p> <p>Tutkimus on jaettu neljään osioon. Ensimmäisen osio koostuu johdannosta, missä käydään läpi tutkimuksen pääongelma ja sen alaongelmat. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimukseen valitut tutkimusmenetelmät ja esitellään lyhyesti tutkimuksen toimeksiantaja JYSK. Tutkimuksen toisessa osiossa tutustutaan tutkimuksen teoriaan. Osiossa käydään läpi esihenkilön- ja myymäläpäällikön toimenkuva, sekä sairauspoissaolojen- ja työhyvinvoinnin käsitteet. Lisäksi osiossa kerrotaan laajemmin tutkimukseen valituista tutkimusmenetelmistä ja analysointitavoista, sekä kerrotaan syvemmin tutkimuksen toimeksiantajasta JYSK. Tutkimuksen kolmannessa osiossa käydään läpi tutkimusten tulokset. Tutkimuksen neljäs ja viimeinen osio päättyy pohdintaan, jossa yhteen vedetään tutkimusten tulokset, sekä esitellään niiden pohjalta luotu kehitysidea. Osiossa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Tutkimuksen päättää oman oppisen arviointi.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena ilmeni, että sairaspoissaolojen hoitaminen vapaa-ajalla on yhteydessä myymäläpäällikön työhyvinvointiin ja toimeksiantajayrityksen myymäläpäälliköt kaipaavat yhteistä linjausta työ- ja vapaa-ajan erottamiseen toisistaan sairauspoissaolojen hoitamisessa. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella ja haastatteluina. Kysely laadittiin kaikille Suomen JYSKin myymäläpäälliköille, joista kyselyyn vastasi 33 % (n=31). Kyselylomake oli auki 18.4.2023-25.4.2023. Haastatteluihin osallistui neljä JYSK Suomen myymäläpäällikköä. Haastattelut toteutettiin 26.4.2023-7.5.2023 välisenä aikana Teamsin välityksellä sekä kasvotusten.</p>
Asiasanat Työhyvinvointi, sairauspoissaolot, esihenkilö, esihenkilötyö

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen valinta ja tutkimusmuoto	1
1.2	Tutkimusongelmat, tavoitteet ja rajaukset.....	1
1.3	Tutkimuksen toimeksiantaja JYSK	3
2	Esihenkilötyö	4
2.1	Myymäläpäällikön toimenkuva.....	4
2.2	Myymäläpäällikön toimenkuva JYSKillä.....	5
3	Työhyvinvointi	6
3.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	6
3.2	Työn merkityksellisyys.....	7
3.3	Esihenkilön vastuu omassa työhyvinvoinnissa	7
4	Sairauspoissaolot	9
4.1	Sairauspoissaolojen kustannukset	9
4.2	Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy.....	10
5	Tutkimuksen toteutus	11
5.1	Laadullinen tutkimus.....	11
5.2	Määrällinen tutkimus	12
5.3	Analysointimenetelmä	12
5.4	Tutkimuksen kohderyhmä	13
5.5	JYSK Oy yrityksenä.....	13
6	Määrällisen tutkimuksen tulokset.....	15
6.1	Sairauspoissaolojen hoitamiseen kuluva aika.....	16
6.2	Sairauspoissaolojen vaikutus myymäläpäällikön työhyvinvointiin	18
6.3	Avoimet kommentit.....	19
7	Laadullisen tutkimuksen tulokset	23
8	Pohdinta	28
8.1	Työhyvinvoinnin kehittäminen ja kehitysidea	29
8.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	30
8.3	Oman oppimisen arviointi	32
	Lähteet.....	34
	Liitteet	37
	Liite 1. Haastattelurunko	37
	Liite 2. Saatekirje.....	38
	Liite 3. Kyselylomake.....	39

1 Johdanto

Työhyvinvointi on yhä enemmän pinnalla yrityksen organisaation kulttuurissa. Yritykset pyrkivät jatkuvasti kehittämään työhyvinvointia, koska tällä on suora yhteys työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja työsuoritukseen. Sitoutuneet ja tehokkaasti suoriutuvat työntekijät ovat avainasemassa yrityksen menestyksessä. Työhyvinvointia tutkittaessa on selkeästi huomattavissa yhteys työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen välillä. Mikäli työhyvinvointi ei ole kunnossa näkyy tämä kasvavina sairauspoissaoloina. Mutta mikä vaikutus sairauspoissaoloilla on työhyvinvointiin? Työntekijöiden työhyvinvointia tukevia tutkimuksia ja kirjoja on netti, sekä kirjastot täynnä, mutta esihenkilöiden työhyvinvoinnista on erittäin vähän tietoa saatavilla. Tämä opinnäytetyö tutkii, miten työntekijöiden sairauspoissaolot vaikuttavat myymäläpäällikön työhyvinvointiin.

1.1 Aiheen valinta ja tutkimusmuoto

Opinnäytetyön aihe on toimeksianto yritykselle JYSK. Tutkija toimii itse myymäläpäällikkönä JYSKillä ja tämän myötä tutkimuksen aihe on tutkijalle mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Tutkimus toteutetaan käyttäen kvalitatiivista eli laadullista-, sekä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmuotoa. Kahden eri tutkimusmuodon yhdistelmästä, eli monimetodisesta lähestymistavasta käytetään nimeä triangulaatio. Menetelmätriangulaatiossa on yhdistetty määrällinen ja laadullinen tutkimusmenetelmä. Tutkimukseen valittu monimetodinen lähestymistapa auttaa lisäämään tutkimuksen kattavuutta ja sen avulla vähentämään tutkimuksen luotettavuusvirheitä. (Vilka 2021a, 70.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on käytetty tiedonkeräysmenetelmänä Webropolin kautta laadittua kyselylomaketta. Kyselylomakkeen tuloksia analysoidaan hyödyntäen Microsoft Excel-ohjelmistoa. Kyselyyn vastasi 31 / 92 myymäläpäällikköä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonkeräysmenetelmänä käytettiin haastatteluja. Haastatteluun osallistui neljä myymäläpäällikköä. Haastattelut järjestettiin kasvotusten ja Teamsin välityksellä. Jokainen haastattelu nauhoitettiin ja jälkikäteen litteroitiin. Nauhoitukset hävitetään heti arvioinnin jälkeen.

1.2 Tutkimusongelmat, tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa siitä, miten työntekijöiden sairauspoissaolot vaikuttavat myymäläpäällikön työhyvinvointiin. Tutkimus on rajattu myymäläpäälliköihin kaupanalalla, koska sairauspoissaolot vaikuttavat -ja työllistävät eri tavalla riippuen, missä esihenkilöasemassa henkilö työskentelee. Etenkin kaupanalalla sairauspoissaolot vaikuttavat paljon, koska kaupanala työllistää paljon nuoria, sekä opiskelijoita, joiden keskuudessa sairauspoissaolot ovat yleisiä (Kuntalehti 2022). Tutkimuksen rajausta syvennettiin koskemaan vain JYSKin myymäläpäälliköitä, koska tutkimus toteutetaan toimeksiantona JYSKille.

Tutkimus rajattiin työhyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin, koska nämä ovat tutkimusongelman ydin. Täten aluksi suunniteltu työmotivaatio rajattiin pois, koska se olisi tehnyt tutkimuksesta liian laajan tutkimuksen aikatauluun nähden. Työhyvinvointia tutkitaan käsitteenä, sekä esihenkilön vastuuta omassa työhyvinvoinnissaan. Tutkimuksessa on painotettu sairauspoissaolojen hoitamista, koska sairauspoissaolojen käsitteleminen itsessään on laajempi käsite, joka pitää sisällään myös sairauspoissaolojen jälkitoimenpiteet, jotka eivät ole tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohteena. Tutkimuksen pääongelmana on: työntekijöiden sairauspoissaolojen vaikutus myymäläpäällikön työhyvinvointiin ja ongelmaa tutkitaan seuraavien alaongelmien kautta:

1. *Miten työ- ja vapaa-ajan erottaminen vaikuttaa työhyvinvointiin?*
2. *Onko organisaation ohjeistus sairauspoissaolojen hoitamisessa yhdenmukainen?*

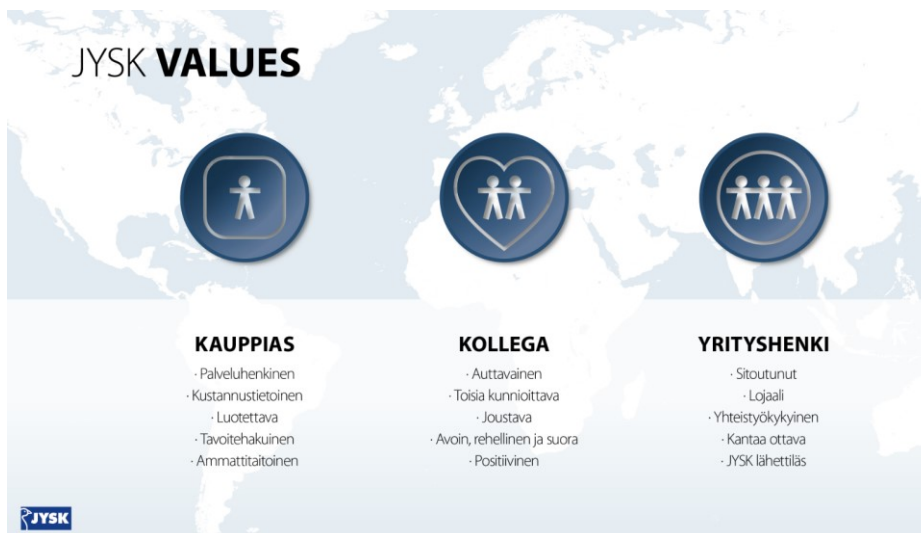
Taulukko 1 Peittomatriisi

Alaongelmat	Lomakkeen kysymykset	Tietoperustanluku	Tulosluku
Miten työ- ja vapaa-ajan erottaminen vaikuttaa työhyvinvointiin?	6–7,9–10	3 3.1. 3.3	6.2,7,8
Onko organisaation ohjeistus sairauspoissaolojen hoitamisessa yhdenmukainen?	11–13	4	6.3,7,8

1.3 Tutkimuksen toimeksiantaja JYSK

”Jostain se vaan on aloitettava” sanoi JYSK:n perustaja Lars Larsen, kun hän perusti ensimmäisen JYSK myymälän Tanskan Aarhuussiin vuonna 1979. Nykyään JYSK on kansainvälinen yritys, joka toimii 48 eri maassa yli 3200 myymälän voimin. Työntekijöitä koko JYSK-konsernilla on yli 30 000, joista Suomessa on lähes 900. JYSK-myymlöitä on Suomessa 94, joista ensimmäinen perustettiin Turkuun vuonna 1995. JYSK on vähittäistavarakauppa, jonka missiona on tarjota kaikille hyvä tarjous nukkumiseen ja asumiseen. (JYSK s.a.a.) JYSK:n strategiana on olla lähellä asiakasta ja aina asiakkaan saatavilla. Tämän mahdollistaa laaja myymälöiden määrä, sekä saumaton yhteistyö verkkokaupan ja myymälöiden välillä. Strategian avulla JYSK saavuttaa visionsa olla asiakkaiden ensimmäinen valinta, työntekijöiden ensimmäinen valinta, sekä olla maailman laajin ja kannattavin myymäläketju. (JYSK s.a.b.)

Arvot ohjaavat JYSK:n jokapäiväistä toimintaa ja jokaisen työntekijän odotetaan toimivan arvojen mukaisesti. JYSK:n arvot ovat tärkeässä roolissa JYSK:n strategian toteutumista. Arvojen mukaan toiminen varmistaa, että henkilöstötyytyväisyys on jatkuvaa ja henkilökunta valmiina asiakkaita varten. (JYSK s.a.b.)



Kuva 1. JYSK arvot (JYSK s.a.b)

2 Esihenkilötyö

Tässä kappaleessa käydään läpi esihenkilötyötä, myymäläpäällikön toimenkuvaa yleisellä tasolla sekä JYSKin organisaatiossa.

Esihenkilö toimii yrityksessä työntekijöiden johtajana ja työnantajan edustajana. Esihenkilön vastuulla on varmistaa, että työntekijä noudattaa velvollisuuksiaan, sekä työntekijän oikeudet toteutuvat. Työnantajan edustajana esihenkilön tulee käyttää työnjohto -eli direktio-oikeuttaan. (Johtajuus.info s.a.) Esihenkilön monipuolinen työnkuva pitää sisällään useita eri vastuualueita ja tehtäviä. Esihenkilön tulee tunnistaa työhön liittyvät riskit, jotta hän pystyy huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta, sekä työhyvinvoinnista. Yhdenvertaisuus ja hyvä työilmapiiri ovat tärkeä osa työhyvinvointia ja esihenkilön vastuulla on varmistaa, että työpaikalla noudatetaan lakeja, sekä yhteisiä pelisääntöjä. (TTL s.a.a.)

Esihenkilön tulee ymmärtää yrityksen liiketoiminnan tavoitteet sekä yrityksen strategia. Liiketoimintatavoitteiden ymmärtäminen on edellytyksenä sille, että esihenkilö saa luotua selkeät suuntaviivat, joiden avulla hän pystyy johtamaan tiimin kohti tavoitteita. Yrityksen toiminnan kehittämisen kannalta strategian ymmärtäminen on erittäin tärkeää, koska se luo pohjan toiminnan kehittämiseksi. Kun esihenkilö kokee ymmärtävänsä ja osaavansa työnkualtaan odotettavat tehtävät, on hänen helpompi jalkauttaa niitä myös työntekijöille. (Ahlroth & Havunen 2015, 22–23.) Lisäksi tällä on suuri vaikutus myös esihenkilön omaan työnhyvintoiin, sillä esihenkilö voi olla väsynyt ja epävarma, jos hän tuntee oman osaamistasonsa heikoksi (3.3.).

2.1 Myymäläpäällikön toimenkuva

Myymäläpäällikkö toimii esihenkilöasemassa myyjille ja on vastuussa kokonaisvaltaisesti myymälän operatiivista ja hallinnollisista toiminnoista. Myymäläpäällikkö on vastuussa yrityksen liikeidean toteutumisesta, jonka saavuttamiseksi myymäläpäällikön tulee varmistaa, että myymälä toimii ja liike tekee tulosta. Tuloksen saavuttamiseksi myymäläpäällikön tulee aktiivisen myynninseurannan lisäksi tehdä myyntityötä sekä raportoida myynneistä eteenpäin. Myymäläpäälliköltä odotetaan hyviä esihenkilö-, organisointi- ja vuorovaikutustaitoja. Henkilöstöasioiden hoitaminen, kuten työvuorolistojen laatiminen ja henkilökunnan perehdyttäminen kuuluu myös myymäläpäällikön toimenkuvaan. Myymäläpäällikön laajan ja vastuullisen toimenkuvan takia hänen tulee omata hyvä paineensietokyky sekä olla ratkaisukeskeinen. Nopeat ja jatkuvat muutokset ovat arkipäivää myymälätyökentelyssä, joten myymäläpäällikön tulee omata taito tehdä päätöksiä nopeasti. Muita myymäläpäällikön toimenkuvaan liittyviä tehtäviä on mm. myymälän siisteyden ylläpito, tavaroiden tilaus sekä mahdollisten reklamaatio- ja hyvitystilanteiden hoitaminen. (Duunitori s.a.)

2.2 Myymäläpäällikön toimenkuva JYSKillä

Myymäläpäällikön tavoitteena on rakentaa tiimi, joka on aina valmiina asiakkaita varten. Toimiva ja tulosta tekevä myymälä vaatii motivoivan myymäläpäällikön, joka kouluttaa ja kehittää jatkuvasti henkilökuntaa. Tämän avulla myymäläpäällikkö varmistaa, että tiimi on motivoitunut ja myymälä sekä henkilökunta ovat valmiina asiakkaita varten. Myymäläpäällikkö vastaan myymäläaktiviteettien suunnittelusta, toteuttamisesta sekä niiden priorisoimisesta ja jalkauttamisesta henkilökunnalle. (JYSK s.a.b.)

JYSKin esihenkilöarvoja ovat; johtaminen, valmentaminen ja kommunikointi. JYSKin myymäläpäällikkö toteuttaa näitä arvoja päivittäisessä työssään. **Johtajana** myymäläpäällikön tulee olla tuloshakuinen ja aina valmiina voittamaan, sekä tekemään tarvittaessa seurantaa, jotta suoritusta voidaan parantaa. Johtajan tulee olla valmis tekemään päätöksiä nopeasti myös haastavissakin tilanteissa. Johtaja toimii vastuunkantajana, joka seisoo toimenpiteiden ja päätösten takana, joita JYSK, tiimi tai esihenkilö on tehnyt. **Valmentajana** esihenkilö kehittää ja kouluttaa tiimiä parempiin suorituksiin sekä varmistaa vahvan seuraajasuunnitelman. Valmentaja osallistaa tiimiä tulosten kehittämiseen, ja on tietoinen siitä, mikä tiimiä motivoi. Valmentaja toimii palautteen antajana ja antaa sekä suoraan, että kyselevää palautetta riippuen tilanteesta. Valmentaja toimii myös suunnannäyttäjänä varmistuen, että tiimi keskittyy siihen, mikä parantaa tuloksia. **Kommunikoiva** esihenkilö on näkyvä ja on tiimin saatavilla, sekä näyttää mallia olemalla läsnä. Lisäksi hän motivoi ja rohkaisee sitä kautta tiimiä kommunikoimaan inspiroivasti ja selkeästi. Kommunikoiva esihenkilö on vakuuttava ja saa tiimin luottamaan päätöksiin ammattimaisen perustelun ja luotettavan toiminnan johdosta. Lisäksi hän on tiedottava ja jakaa kaiken tarvittavan tiedon esihenkilölle ja tiimille ajoissa. (JYSK s.a.c.)



Kuva 2. JYSK esihenkilöarvot (JYSK s.a.d.)

3 Työhyvinvointi

Tässä kappaleessa käydään läpi työhyvinvointia sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi avataan työn merkityksellisyyttä työhyvinvointiin sekä esihenkilön vastuuta omassa työhyvinvoinnissaan. Tämän kappaleen tavoitteen on avata lukijalle työhyvinvoinnin merkitystä yrityksen tuloksessa. Teoriaosuutta hyödynnetään myöhemmin tutkimustulosten analysoinnin yhteydessä.

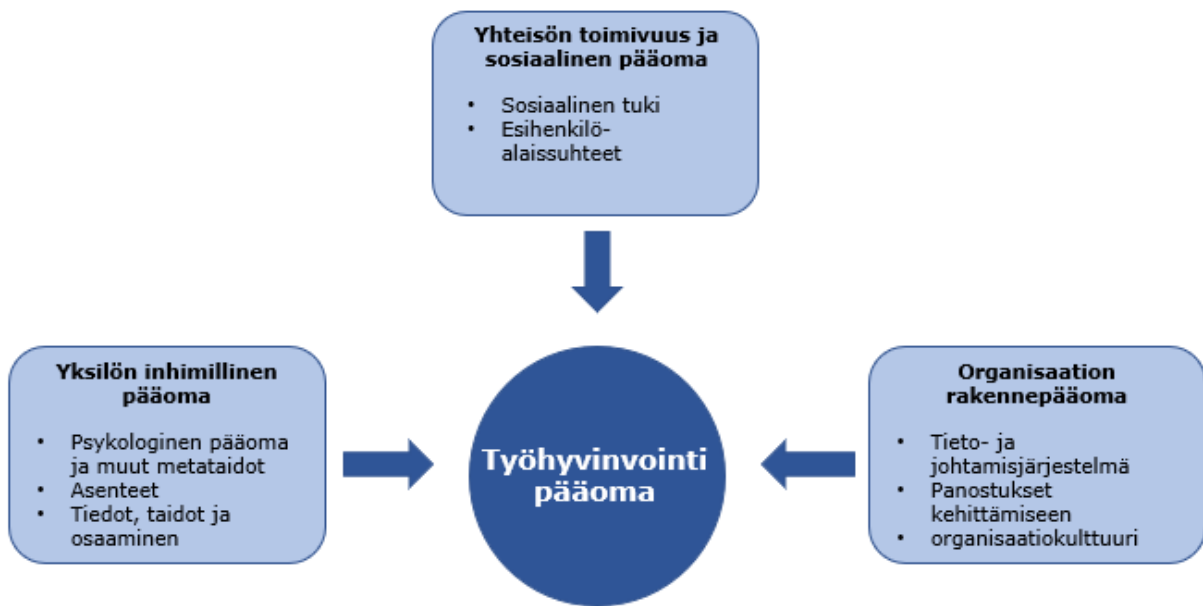
Työhyvinvointia on tutkittu jo yli satavuotta, kun ensimmäinen tutkimus yksilötasolla tehtiin 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta (Manka & Manka 2023, 91), mutta yleisenä käsitteenä työhyvinvointi on kuitenkin suhteellisen uusi ja sen katsotaan yleistyneen 1990-luvun puolenvälin jälkeen (Tarkkonen 2012, 13). Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat mm. johtaminen, mielenterveys ja työajat (TTL s.a.b.). Työntekijä viettää työuransa aikana noin kolmasosan valveillaoloajastaan töissä, joten työhyvinvointi on erittäin tärkeää jaksamisen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta (Lifted s.a).

Yksityis- ja työelämän muodostama tasapaino on työhyvinvoinnin edellytys. Tämän takia on erittäin tärkeää, että työnantaja onnistuu tasapainoittamaan näistä muodostuvan kokonaisuuden. Yrityksen onnistuessa tasapainoittamaan työntekijän vapaa- ja työajan on tapaustutkimusten mukaan työntekijöiden motivaatio ja joustavuus työnantajaa kohtaa suurempi. Tämä heijastuu myös suoraan sairauspoissaolojen madaltumiseen ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. (Tarkkonen 2012, 126.) On siis työntekijän ja työnantajan hyöty, kun työympäristö ja yksilön voimavarat ovat tasapainossa keskenään (Viitala 2007, 212).

Työhyvinvointia tulee kehittää kestävästi ja suunnitellusti niin yksilötasolla, kuin organisaatiotasolla, koska työhyvinvointi on yksi yrityksen tärkeimmistä strategisista menestystekijöistä. Hyvä suunnitelma pitää sisällään tavoitteiden asettamisen, toimenpiteiden suunnittelun tavoitteiden saavuttamiseksi ja tunnuslukujen käyttöönoton, joiden perusteella voidaan arvioida toimenpiteiden onnistuneisuutta. (Manka & Manka 2023, 109.)

3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Karppasen (2016, 157) mukaan ihmisen henkiseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä viisi tärkeintä ovat: työn jatkuvuus, mielenkiintoinen työnsisältö, henkinen turvallisuus, lähiympäristön ilmapiiri ja koetun stressin määrä sekä oma esihenkilö. Näitä asioita mittaamalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin sekä kehittää sitä. Muita tärkeitä tekijöitä työntekijän työhyvinvoinnissa ja terveydessä ovat se, miten töitä organisoidaan, kuinka osaava henkilökunta on sekä tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa (TTL s.a.b.).



Kuva 3. Työhyvinvointipääoma (mukaillen Manka & Manka 2023, 69)

3.2 Työn merkityksellisyys

Työnmerkityksellisyyden yhteys työhyvinvointiin on suuri. Tutkimuksista ilmenee, että työntekijän tehdessä työtä, jonka hän kokee merkitykselliseksi, on hän valmis työskentelemään jopa yli 10 % pienemmällä palkalla (Aaltonen, Ahonen, Sahimaa 2020, 9).

Työntekijä kokee työn merkitykselliseksi, kun hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työn tavoitteisiin ja määrään, sekä siihen, kuinka työ toteutetaan. Merkityksellisyyden saavutettua työntekijä tuntee olevansa tehokas sekä aikaansaava työvuorojen aikana. (Manka & Manka 2023, 107.)

3.3 Esihenkilön vastuu omassa työhyvinvoinnissa

Esihenkilön työhyvinvoinnista on vain vähän tutkimustietoa saatavilla, joten tämän tutkimuksen teoriaosuudessa hyödynnetään työntekijöiden hyvinvointiin perustuvia tutkimuksia. Myymäläpäälliköllä on oma lähihenkilönsä, joten esihenkilönäkin myymäläpäällikkö on työntekijä.

Esihenkilön työhyvinvointia on kuitenkin tutkinut Mari Salo Tampereen yliopistolle vuonna 2008 tekemässään liseniaattityössä ”Esimiesten työssä jaksaminen: mikä antaa voimavaroja työhön?”. Tutkimuksessa selvisi, että neljä keskeisintä tekijää, jotka vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin ovat; 1. Esihenkilö on vielä uusi roolissaan ja/tai erittäin sitoutunut työhönsä, jolloin riski työn kuormituksesta, sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta toisiinsa kasvaa. 2. Jatkuvat ja vaihtelevat vuorovaikutustilanteet, sekä ristiriitojen selvittäminen. 3. Esihenkilö ei saa tarpeeksi kattavaa ja

laadukasta perehdytystä omaan työnkuvaansa, eikä palautetta omasta suoriutumisestaan. Esihenkilö kokee jäävänsä ilman tukea, tai välit ovat muuten etäiset ja näkemuserot suuret oman lähiesihenkilön kanssa. 4. Työn määrä on liian runsas ja työ keskeytyy toistuvasti, joka johtaa työmäärään jatkuvaan kasvamiseen. (Ahlroth M & Havunen R 2015, 161–162.)

Esihenkilöroolissa toimivan henkilön odotetaan hallitsevan hyvät itsensä johtamisen taidot ja tämä pitää sisällään myös sen, että esihenkilö tuntee omat voimavaransa. Tässä tuntuu olevan kuitenkin ongelman ydin, joka saattaa olla yhteydessä siihen, että tutkimustietoa esihenkilöntyöhyvinvoinnista on niin vähän, jos ollenkaan saatavilla.

Yksilö voi vaikuttaa paljon omaan työhyvinvointiin ja sitä kautta koko työyhteisön työhyvinvointiin. Yksilöllä tulee olla oikea asenne itseänsä ja muita kohtaan. Yksilön omat tiedot ja taidot on oltava ajan tasalla. Työntekijälle on myös hyötyä siitä, jos hän halua omaehtoisesti parantaa työhyvinvointiaan. Työnantaja voi kannustaa henkilöä liikkumaan ja rentoutumaan esimerkiksi liikuntaedun kautta, mutta vastuu on kuitenkin työntekijällä itsellään. Terveelliset elämäntavat ja positiivinen, sekä rakentava asenne lähteä kehittämään työyhteisöä ovat avainasemassa työhyvinvoinnin kehittämisessä yksilötasolla. (Kauhanen 2016, luku 6.1.) Esihenkilö voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiin edistävästi priorisoimalla oman hyvinvoinnin, koska se on suoraan yhteydessä myös työntekijöiden hyvinvointiin. Esihenkilön voidessa hyvin, tiimi voi hyvin.

Esihenkilöt näyttävät mallia ja toimivat erimerkkeinä omissa vastuualueissaan. Etenkin pitkällä aikavälillä esihenkilön ajattelu-, toiminta- ja suhtautumismallit viestittyvät työntekijöille asti. Työyhteisöön välittyy aina se, mikä on merkityksellistä ja tärkeää ja toisaalta myös ne, mitkä asiat eivät ole merkityksellisiä tai tärkeitä. Nämä ovat suoraan yhteydessä työyhteisön ominaisuuksiin ja arvoihin. Yksi johtamisen tärkeimmistä tehtävistä onkin pitää huolta ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan. (Tarkkonen 2012, 75.) Voidaankin päätellä, että esihenkilöroolissa toimivan henkilön tulee omata valmiiksi taidot johtaa omaa hyvinvointiaan, jotta on kykeneväinen huolehtimaan myös työntekijöiden hyvinvoinnista. Esihenkilön kokiessa oman osaamistasonsa heikoksi hän väsy nopeasti, koska hän on epävarma omasta suoriutumisestaan ja joutuu tämän takia jännittämään. Kun esihenkilö tuntee osaavansa ja suoriutuvan hyvin toimenkuvassaan voidaan välttyä luovuuden katoamiselta, tuottavuuden alenemiselta, sekä sairastumisilta, jotka ovat suoria seurauksia turhautumisen, väsymyksen ja osaamattomuuden tunteesta. (Viitala 2007, 212.)

4 Sairauspoissaolot

Tämän kappaleen tarkoituksena on kertoa yleisesti sairauspoissaoloista ja niistä seuranneista kustannuksista, sekä sairauspoissaolojen ehkäisemisen keinoista.

Työhyvinvoinnin tilannetta tarkasteltaessa sairauspoissaolot toimivat yhtenä tärkeimmistä mittareista. Kaikkiin sairauspoissaoloihin ei pystytä vaikuttamaan, mutta tutkimusten mukaan sairauspoissaolojen riskejä lisäävät monet työyhteisötekijät. Esimerkiksi organisaation supistukset, vähäinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työsuhteen epävarmuus, sekä sosiaalisen tuen puute. (Viitala 2007, 213.) Työntekijän tulee olla työkyvytön, jotta sairauspoissaolonperuste täyttyy. Lähtökohtaisesti lääkäri toteaa työntekijän työkyvyttömäksi, mutta joissain yrityksissä myös esihenkilö voi myöntää työntekijälle luvan sairauspoissaoloon omailmoituslomakkeella. (TTL s.a.c.) Sairauspoissaolojen yleisimpinä syinä ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden ongelmat ja hengitystieinfektiot. Sairauspoissaoloja seurataan yrityksissä tarkasti, sillä ne aiheuttavat yritykselle suuria kustannuksia (4.1.), sekä vaikuttavat työntekijän- ja tiimin työhyvinvointiin, kun työmäärä kasvaa, kiire lisääntyy ja työt kasaantuvat (8). (Liikkuva työelämä s.a.)

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus täyteen sairausajan palkkaan sairaudesta seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun saakka, mikäli työsuhde on kestänyt yli kuukauden. Mikäli työsuhde on kestänyt alle kuukauden, maksetaan työntekijälle 50 % palkasta. (Työsopimuslaki 55/2001.)

4.1 Sairauspoissaolojen kustannukset

Sairauspoissaolot aiheuttavat suuria kustannuksia yrityksissä. Kustannukset koostuvat työntekijän sijaisen palkkakuluista, mahdollisista ylityökorvauksista, sekä työntekijän sairausajan palkasta. Muita lisäkustannuksia voi syntyä, jos sairauspoissaolon seurauksena tuotanto hidastuu tai palvelun laatu heikkenee. Sairauspoissaoloja seurataan yrityksessä tarkkaan, sillä tutkimusten mukaan sairauspoissaolojen kustannukset työntekijää kohden ovat noin 350 euroa päivässä ja 1590 euroa vuodessa. Sairauspoissaolojen suurilla kustannuksilla on myös vaikutus kansantaloudellisesta näkökulmasta, sillä sairauspoissaolot kustantavat kansantaloudelle vuodessa noin kolme miljardia euroa. Työhyvinvointia kehittämällä ja työkyvyn tehokkaalla johtamisella voitaisiin säästää vuosittain jopa 1,3 miljardia euroa. Lyhyet sairauspoissaolot ovat yritykselle kalliimpia kuin yli 10 päivää kestävät sairauspoissaolot, sillä lyhyistä poissaoloista yritys ei saa palkan maksua vastaa Kelan sairauspäivärahaa. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2014; Terveystalo 2021; OP Media 2018.)

4.2 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisemisen kannalta on tärkeää, että työtä hallitaan hyvin. Työn hyvä hallinta edellyttää monipuolista työnkuvaa sekä mahdollisuutta työntekijälle olla mukana päätöksenteossa. Työssä on hyvä olla korkea vaatimustaso, monipuolinen sosiaalinen verkosto ja helposti saatavilla oleva tuki, koska nämä johtavat työhön sitoutumiseen ja sitä kautta sairauspoissaolojen vähenemiseen. (Manka & Manka 2023, 109.)

Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisemiseen on olemassa monia keinoja. Sairauspoissaolot laskevat organisaatiossa huomattavasti, kun sairauspoissaolojen seuranta on aktiivista, työhyvinvointiin panostetaan jatkuvasti ja työntekijälle mahdollistetaan varhainen tuki. Työkykyyn vaikuttaa henkilön todellinen terveyden tila, mutta työmotivaatiolla on tähän suuri merkitys. Jos työntekijä kokee työmotivaationsa korkeaksi ja työssä olon mielekkääksi hän saapuu töihin, vaikka ei olisi täysin terve. Työolojen parantaminen ja muiden ennaltaehkäisevien toimenpiteiden tekeminen on organisaatiolle tärkeää, jotta sairauspoissaolot saadaan laskemaan. Työntekijä voi vaikuttaa omiin sairauspoissaoloihin ennakoivasti esimerkiksi hyvän hygienian ja terveellisten elämäntapojen avulla. On kuitenkin tärkeää huomioida, että sairaana töihin ei tarvitse, eikä pidä tulla. Presenteismi eli sairaana työskentely voi johtaa suurempiin kustannuksiin, jos työntekijä esimerkiksi flunssaisena tartuttaa toisia työntekijöitä tai jos työntekijä palaa töihin liian ajoissa ja parantuminen pitkittyy. (Hyttinen s.a.; Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mikä vaikutus työntekijöiden sairauspoissaoloilla on myymäläpäällikön työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin hyödyntäen menetelmätriangulaatiota, jossa yhdistyivät kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä sekä kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Kahden eri tutkimusmuodon yhdistelmällä saatiin syvennettyä kyselylomakkeen vastauksia (määrällinen tutkimus) haastatteluiden avulla (laadullinen tutkimus). Kyselylomake toteutettiin Webropolin-kyselyohjelmalla. Tässä kappaleessa avataan tarkemmin laadullisen- ja määrällisen tutkimusmenetelmän pääpiirteet, sekä tutkimukseen valittu analysointimenetelmä. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen kohderyhmä ja toimeksiantaja.

5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullista tutkimusmenetelmää hyödynnetään, kun halutaan tarkastella ihmisten välistä ja sosiaalista merkitysten maailmaa. Totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta ei ole laadullisen tutkimuksen pääasiallinen tavoite. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on saada henkilön omat näkemykset ja koetut tunteet esiin sellaisenaan. Tällöin saadaan tietoon henkilön itselleen merkitykselliset ja tärkeät asiat. Laadullinen tutkimus voidaan toteuttaa usealla eri tavalla, mutta usein tutkimusaineisto kerätään haastatteluina. (Vilka 2021a, 118–122.)

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä on tärkeää saavuttaa luottamus haastattelijan ja haastateltavan välillä, jotta haastateltava kokee haastattelun turvalliseksi ja haastateltava pystyy kertomaan kokemuksistaan avoimesti. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tärkeintä löytää totuutta, vaan tutkittavan asian merkityksellisyyttä yksilölle, sekä erilaisia näkökulmia, joista tutkittavaa asiaa voi tarkastella. Laadulliseen tutkimukseen on hyvä valita vain pieni määrä tapauksia, jotta voidaan varmistaa, että tutkimukseen valitut henkilöt edustavat jotakin ryhmää, sekä tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Laadullisen tutkimuksen kohteen olisi hyvä olla mahdollisimman kaapeksi rajattu ilmiö, jolloin sitä on mahdollista tutkia perustellusti. (Juuti & Puusa 2020, Johdanto; luku 4; luku 9.) Tämän takia laadullinen tutkimusmenetelmä valittiin tämän tutkimuksen toiseksi aineistonkeruumenetelmäksi, koska tutkimus on rajattu nimenomaan sairauspoissaolojen vaikutukseen myymäläpäällikön työhyvinvoinnissa, eikä myymäläpäällikön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä yleisesti. Haastattelun tarkoitus oli syventää kyselylomakkeen vastauksia. Haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä tai kasvotusten. Haastatteluja varten laadittiin haastattelurunko (Liite 1), mutta haastateltaville annettiin mahdollisuus kertoa laajasti omista näkemyksistään ja kokemuksistaan kysymysten pohjalta. Kysymykset muotoutuivat haastattelun yhteydessä- ja edetessä yksilöllisesti.

5.2 Määrällinen tutkimus

Mittaus on määrällisen tutkimuksen tärkein ominaisuus. Tilastollisten asioiden tutkiminen edellyttää, että tietoa voidaan mitata hyödyntäen erilaisia mittareita, kuten kyselylomaketta. Kyselylomakkeen suunnittelu tulee tehdä huolellisesti, sillä se on suoraan yhteydessä tutkimuksen onnistumiseen. Kyselylomaketta laatiessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että kysymykset ovat sisällöllisesti oikeita ja ne on kysytty niin, että ne ovat tilastollisesti analysoitavissa. (Vehkalahti 2019, 17–20.) Määrällisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä on kyselytutkimus, mutta menetelmätaivoiksi voidaan valita myös systemaattinen havainnointi tai valmiiden rekisterien ja tilastojen käyttö (Vilkkä 2021a, 94).

Tutkimussuunnitelma tulee tehdä valmiiksi ennen kyselylomakkeen laatimista. Tutkimussuunnitelmassa tulee asettaa selkeä tutkimusongelma, sekä päättää miten aineisto kerätään ja analysoidaan. Laadukas ja hyvin tehty tutkimussuunnitelma luo koko pohjan kyselylomakkeen tekemiseen. Ennen kyselylomakkeen laatimista on myös hyvä tutustua tutkimuksen aihepiiriä koskevaan teoriakirjallisuuteen, sekä aiempiin mahdollisiin tutkimuksiin. Kyselylomaketta laadittaessa on tärkeää pitää koko ajan mielessä mitä tutkimusongelmalla mitataan. Kyselylomakkeen tulee olla vastaajan ymmärrettävissä ja kyselylomakkeen testauttaminen perusjoukkoa vastaavilta henkilöiltä ennen varsinaisen kyselylomakkeen lähettämistä onkin välttämätöntä. On kuitenkin valittava tarkasti kennellä kyselylomakkeen testauttaa, sillä testihenkilöiden on pystyttävä analysoida kyselylomaketta kriittisesti, sekä perustella antamiaan palautteitaan. (Vilkkä 2021a, 102;108.)

Tässä tutkimuksessa käytetty kyselylomake testattiin JYSKin HR-managerilla, opinnäytetyöohjaajalla ja kahdella myymäläpäälliköllä. Palautteiden perusteella kyselylomakkeen kysymyksiä muokattiin lopulliseen muotoon.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen laatimisessa ei voitu hyödyntää aiempia tutkimuksia, sillä esihenkilön työhyvinvoinnista ei juurikaan löydy aiempia tutkimuksia ja sairauspoissaolojen vaikutusta myymäläpäällikön työhyvinvointiin ei ole tutkittu aikaisemmin. Tutkimuksen kyselylomake on lähetetty sähköpostilla jokaiselle Suomen JYSKin 92 myymäläpäällikölle, joista 31 (33 %) vastasi kyselylomakkeeseen.

5.3 Analysointimenetelmä

Laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmiä on olemassa erilaisia ja tutkimuksessa käytetyn analysointimenetelmän olisi hyvä olla tutkijan tiedossa viimeistään siinä vaiheessa, kun tutkija kerää aineistoa tutkimukseen. Teoriasidonnaisessa analyysissä vaikuttaa aikaisempi teoriatieto sekä aineistolähtöisyys, kun taas teorialähtöisessä analysointitavassa teoria on ensisijainen ja ohjaava

muoto aineiston tarkastelussa. (Juuti & Puusa 2020, luku 9.) Tässä tutkimuksessa laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmäksi on valittu teoriasidonnainen lähestymistapa.

Määrällisen tutkimuksen tuloksia analysoidessa käytetään yleisesti matemaattisia kaavoja ja laskennallisia todennäköisyyksiä, prosentteja ja lukumääriä. Määrällisen tutkimusmenetelmän laatimisvaiheessa tulee tutkijan siis tietää, mitä menetelmää hän käyttää tutkimustulosten analysointiin. (Vilka 2021b, 141.) Tämän tutkimuksen määrällisen osion tuloksia analysoitiin hyödyntäen Microsoft Excel-ohjelmistoa.

5.4 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin toimeksiantaja JYSKin myymäläpäälliköt, koska tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sairauspoissaolojen hoitamisen vaikutusta nimenomaan myymäläpäälliköihin. Tutkimuksen aineiston keräämiseen käytettiin Webropolilla laadittua kyselylomaketta, sekä haastatteluita. Haastattelut toteutettiin kasvotusten, sekä Teamsin välityksellä. Haastattelut nauhoitettiin ja jälkikäteen litteroitiin. Tutkimuksen laadullisen tutkimusmuodon takia oli tärkeää, että tutkimuksen kohderyhmä työskenteli myymäläpäällikköinä ja heillä oli entuudestaan kokemusta sairauspoissaolojen hoitamisesta, jotta laadullisen tutkimusmenetelmän kriteerit täyttyivät (5.1.). Tutkimusta laatiessa ja sen jälkeen on huomioitu GDPR ja arvioinnin jälkeen haastattelut hävitetään. Kyselylomakkeessa, eikä haastattelussa kysytty vastaajan yhteystietoja anonymiteetin varmistamiseksi.

5.5 JYSK Oy yrityksenä

Nukkumiseen ja asumiseen keskittyvän vähittäistavarakonsernin JYSKin ensimmäinen myymälä avattiin Tanskan Aarhuussiin vuonna 1979, kun JYSKin perustaja Lars Larsen sai idean perustaa oman vuodevaateketjunsä työskenneltyään ensin tekstiilialan yrityksessä ja myöhemmin huonekaluliikkeessä. Siitä sai alkunsa ympäri maailmaa levinnyt huonekaluketju, joka työllistää nykyään yli 30 000 henkilöä 48 eri maassa. Suomen ensimmäinen JYSK myymälä avattiin Turkuun vuonna 1995 ja nykyään JYSK myymälöitä on ympäri Suomea aina Helsingistä Sodankylään yhteensä 94. Kaiken kaikkiaan Suomessa JYSK työllistää lähes 900 työntekijää. Suomessa JYSKin pääkonttori sijaitsee Vantaan Pakkalassa. Maaliskuussa 2022 Suomen ja Ruotsin johtoryhmä yhdistyivät, mutta JYSK Suomi ja JYSK Ruotsi jatkavat edelleen omina yhtiöinä. (Go JYSK 2022a; JYSK s.a.a.)

JYSK Suomi tekee jatkuvaa liikevaihdon kasvua ja tilikausi 2020/2021 ei ollut poikkeus, kun JYSK Suomen liikevaihto kasvoi 7 % (170miljoonasta eurosta 187 miljoonaan euroon) ja liikevoitto oli 31 % (19 miljoonasta eurosta 25 miljoonaan euroon). Jatkuva liikevaihdon kasvu mahdollistaa vuosittain uusien myymälöiden avaamisen ja jo olemassa olevien myymälöiden uudelleen

remontoimisen Store Concept 3:sen mukaiseksi. Tilikauden 2020/2021 aikana koko JYSK:n liikevaihto kasvoi 11 % ja liiketulos oli 612 miljoonaa euroa. Uusia myymälöitä avattiin 135 kappaletta ja uusia asiakkaita tavoitettiin lähes kahdeksan miljoonaa. JYSK laajentaa toimintaansa jälleen uuteen maahan, kun keväällä 2023 avautuu ensimmäinen JYSK myymälä Turkkiin. (Mynewsdesk 2021; Go JYSK 2022a.) Ukrainassa on 86 JYSK myymälää, jotka jouduttiin väliaikaisesti sulkemaan Venäjän hyökätessä Ukrainaan helmikuussa 2022. Huhtikuuhun 2023 mennessä suurin osa Ukrainan myymälöistä on jälleen avoinna asiakkaille. Sodan myötä JYSK lopetti pysyvästi liiketoiminnan Venäjällä. (Mynewsdesk 2021; Go JYSK 2022b.)

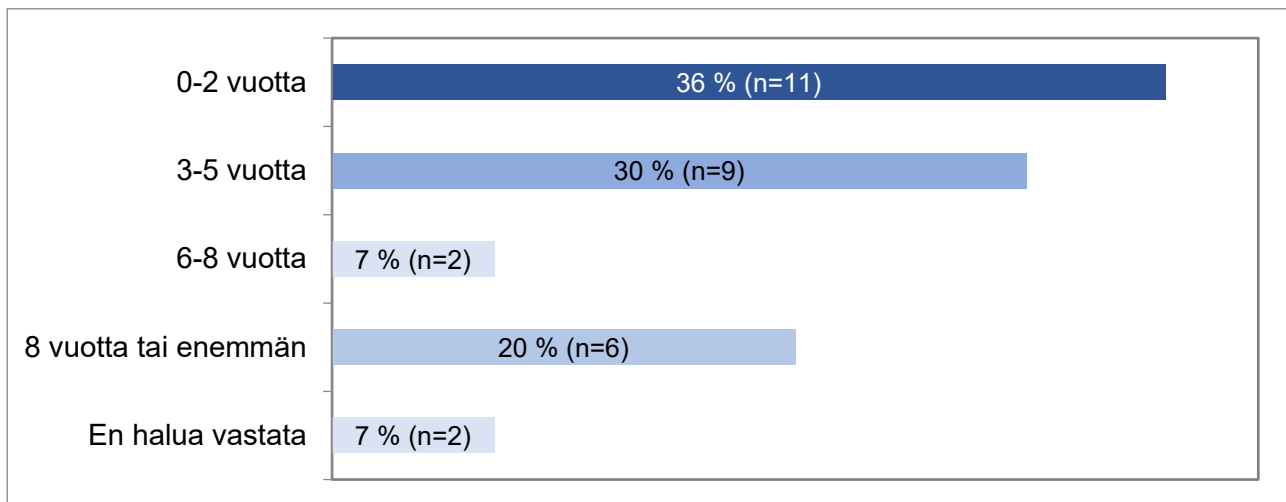
JYSK:n missiona, on tarjota kaikille hyvä tarjous nukkumiseen ja asumiseen. Valikoimasta löytyy huonekaluja, sisustustavaroita, puutarhatuotteita, sänkyjä ja muita nukkumisen tuotteita, kuten peittoja, tyynyjä ja pussilakanoita aina hyvään hintaan. JYSK:n visio on olla asiakkaiden- ja työntekijöiden ensimmäinen valinta vähittäiskaupassa, sekä olla maailman laajin ja kannattavin myymäläketju. JYSK on saavuttanut kolmatta vuotta peräkkäin Great Place to Work sertifikaatin, joka osoittaa JYSK:n olevan yksi Suomen parhaista työpaikoista. Tämän saavutuksen myötä JYSK on askeleen lähempänä visiotaan olla työntekijöiden ensimmäinen valinta. Lisäksi JYSK kehittää jatkuvasti toimintaansa vision saavuttamiseksi ja JYSK:n strategia on olla lähellä asiakasta ja aina asiakkaan saatavilla on yksi näistä. JYSK:n yli 3200 myymälä ympäri maailmaa ja 94 myymälää Suomessa, sekä tiivis yhteistyö myymälöiden ja verkkokaupan välillä tukevat strategian toteutumista. JYSK:n Strategiaa vahvistaa JYSK:n asiakaslupaukset, joiden pohjalta JYSK tarjoaa jokaiselle asiakkaalle laadukkaan tuotteen edulliseen hintaan, sekä vaivatonta asiointia ja asiantuntevaa palvelua. (JYSK s.a.b; GPTW s.a.)

Jokaisen työntekijän odotetaan päivittäin työskentelevän JYSK:n arvojen (kuva 1) kauppiaan, kollega ja yrityshenki mukaan. Näin JYSK varmistaa päivittäin laadukkaan asiakaskokemuksen asiakkaille, sekä hyvän työympäristön työntekijöille. **Kauppiaana** työntekijä osoittaa palveluhenkisyttä toimimalla asiakkaan tarpeiden mukaisesti, sekä asettamalla asiakkaan aina ykköseksi. Työntekijän tulee olla kustannustietoinen käyttämällä yrityksen resursseja järkevästi, sekä välttämällä turhia kustannuksia. Työntekijä toimii luotettavasti ja pitää lupauksistaan kiinni. Työntekijä on tavoitehakuinen ja tekee töitä omien- ja tiimin tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on ammattimainen asenne ja lähestymistapa. **Kollegana** työntekijä on aina valmiina auttamaan. Hän toimii kunnioittavasti kollegoita kohtaan, sekä on avoin rehellinen ja suora. Työntekijä on joustava ja valmiina auttamaan kollegaa, sekä kohtaamaan muutoksia, vaikka ne eivät aina olisi suotuisia. Työntekijällä on positiivinen asenne ja lähestyy asioita mahdollisuuksien näkökulmasta ennemmin, kuin esteiden. **Yrityshenkisenä** työntekijä on sitoutunut. Työntekijä on lojaali ja seisoo niin hyvissä, kuin haastavissakin tilanteissa JYSK:n ja kollegoiden takana. Työntekijä on yhteistyökyinen ja on valmis työskentelemään yli osasto ja aluerajojen. Työntekijä on kantaa ottava ja JYSK lähettiläs. (JYSK s.a.b.)

6 Määrällisen tutkimuksen tulokset

Taustakysymyksinä haluttiin tietää, kuinka monta vuotta työntekijä on työskennellyt JYSKissä myymäläpäällikkönä ja millä alueella henkilö työskentelee. Kokemusvuodet JYSK:n myymäläpäällikkönä kysyttiin, jotta voitiin tarkastella sen yhteyttä siihen, kaipaako organisaatiolta lisäkoulutusta sairauspoissaolojen hoitamiseen. Työskentelyalue kysyttiin, jotta olisi voitu tarkastella oliko työskentely alueella vaikutus sairauspoissaolojen määrään. Vastausten lukumäärä jäi kuitenkin odotettua alhaisemmaksi ja anonymiteetin varmistamiseksi näiden yhtälöä toisiinsa ei tutkittu. Kyselyyn vastasi 31 (33 %) JYSK:n myymäläpäällikköä.

Kyselylomakkeeseen vastanneista suurin osa, 36 % prosenttia oli työskennellyt myymäläpäällikkönä JYSKissä vasta 0–2 vuotta. 30 % vastanneista oli kerryttänyt JYSK-kokemusvuosia 3–5 vuotta. 20 % vastanneista olivat työskennelleet myymäläpäällikkönä JYSKissä 8 vuotta tai enemmän, 7 % vastaajista ei halunnut kertoa omia kokemusvuosiaan ja 7 % oli työskennellyt 6–8 vuoden ajan myymäläpäällikkönä JYSKissä. Kyselylomakkeen luotettavuuden kannalta oli hyvä saada vastauksia ympäri Suomessa useilta eri kokemusvuosilta (kuva 4 & 5).



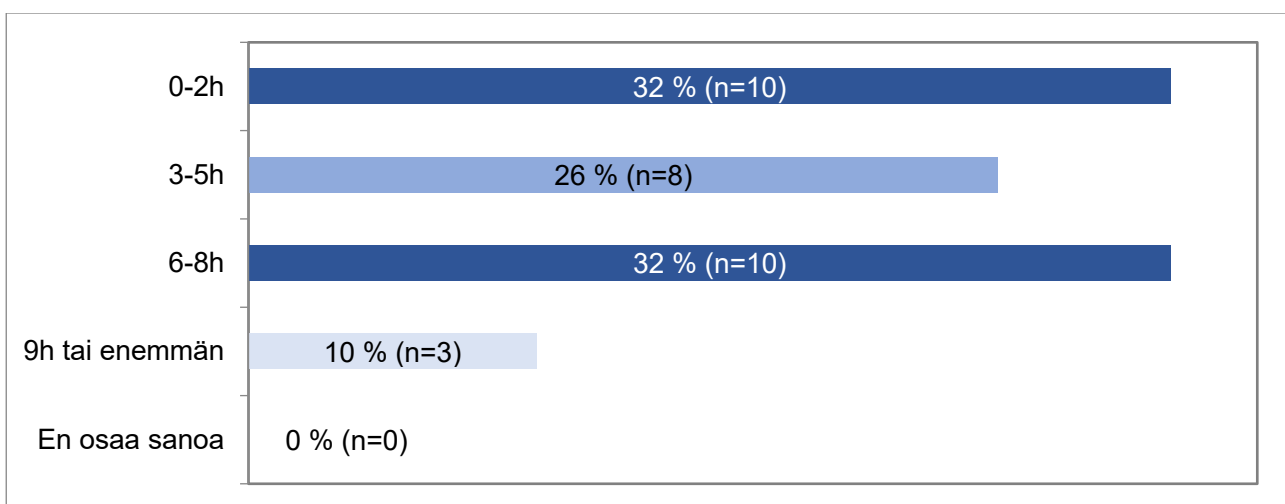
Kuva 4. JYSK-kokemusvuodet myymäläpäällikkönä (n=30)

Taulukko 2. Työskentelyalue (n=31)

Alue	n	Prosentti
En halua vastata	5	16,1 %
Helsinki	5	16,2 %
Middle	1	3,2 %
North	1	3,2 %
North-East	2	6,5 %
North-West	2	6,5 %
Pirkanmaa	1	3,2 %
South	5	16,1 %
South-East	5	16,1 %
South-West	3	9,7 %
Tavastia	1	3,2 %

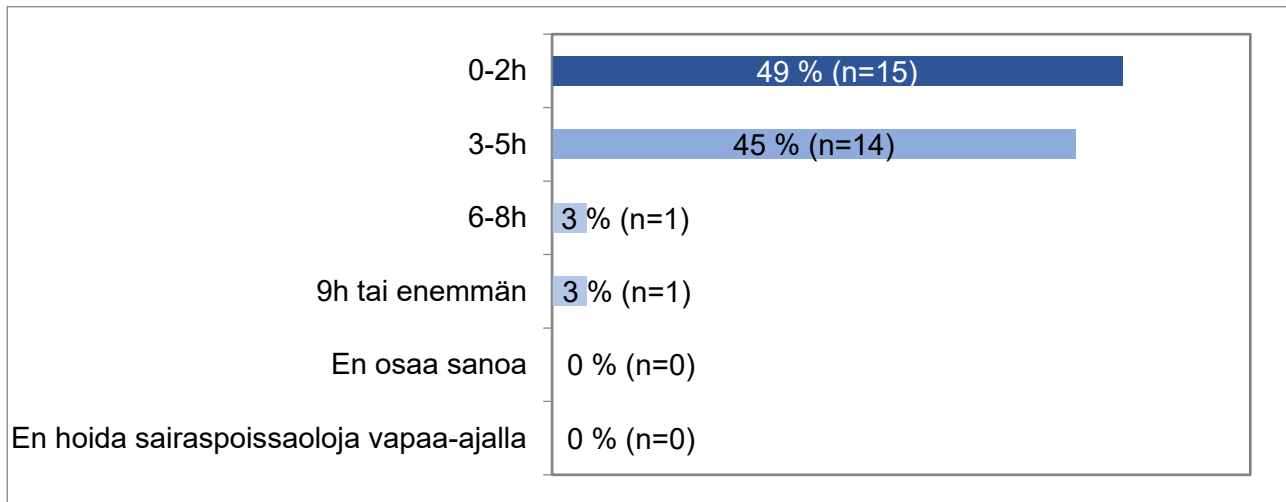
6.1 Sairauspoissaolojen hoitamiseen kuluva aika

Tutkimuksessa selvisi, että sairauspoissaoloihin kuluva aika on hyvin vaihtelevaa. Vastaajista 32 % kuluu sairauspoissaolojen hoitamiseen kuukaudessa vain 0–2 tuntia ja 26 % vastaajista 3–5 tuntia. Kuitenkin 32 % vastaajista sairauspoissaolojen hoitamiseen kuluu kuukaudessa jopa 6–8 tuntia ja 10 % vastaajista yli 9 tuntia tai enemmän. Kuvissa 6 & 7 tutkittiin, miten sairauspoissaoloihin kuluva aika jakautuu viikkotasolla työajan puitteissa ja kuinka suuri osa jäi vapaa-ajalle hoidettavaksi.



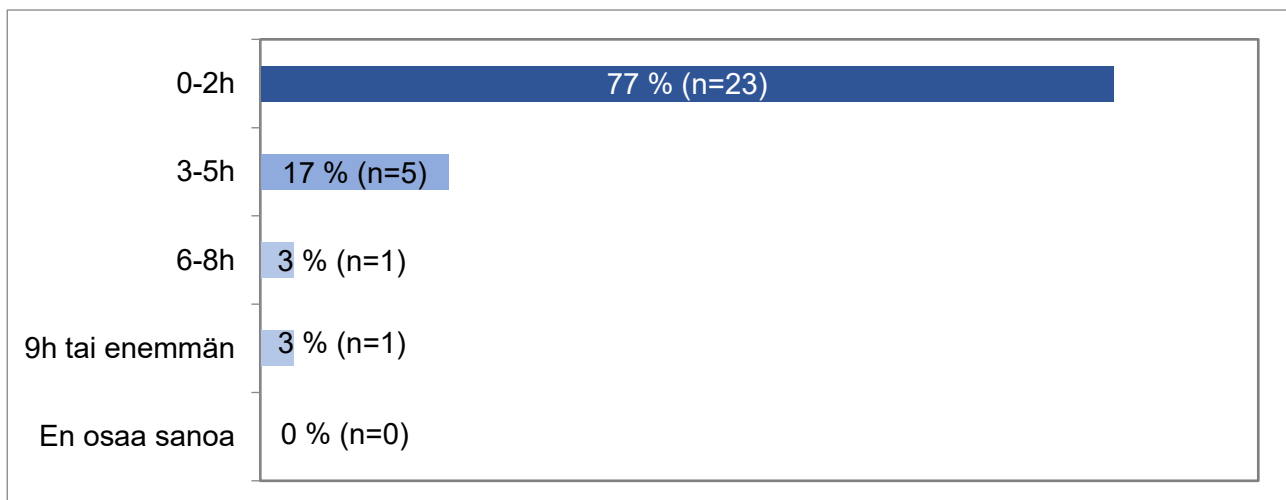
Kuva 5. Sairauspoissaolojen hoitamiseen kuluva aika kuukaudessa (n=31)

Sairauspoissaolojen hoitamiseen viikossa vapaa-ajalla meni suurimmalla osalla vastaajista (49 %) vain 0–2 tuntia. On hyvä kuitenkin havainnoida, että lähes puolet vastaajista (45 %) käyttää sairauspoissaolojen hoitamiseen 3–5 tuntia viikossa vapaa-ajalla. Kun tämän ajan kertaa 45 viikolla (vuodessa 52 viikkoa, poistettu 5 lomaviikkoa, sekä 1 viikko JYSKin oma myymäläpäällikkö loma, sekä kertyneet vuosilomat) saattaa vapaalla tehtyä työtä kertyä jopa 135–225 tuntia vuodessa.



Kuva 6. Sairauspoissaolojen hoitamiseen kuluva aika viikossa vapaa-ajalla (n=31)

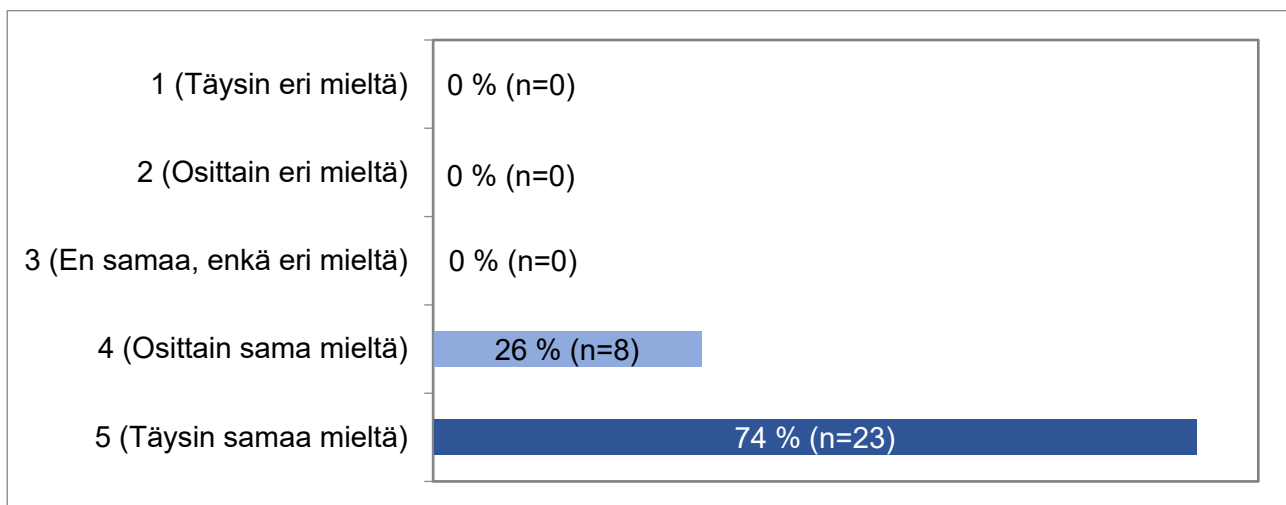
Vastaajista suurin osa, 77 % käyttää vapaa-ajalla sairauspoissaolojen hoitamiseen viikossa 0–2 tuntia ja 17 % käyttää 3–5 tuntia. Huomioin arvoista on, että jokainen vastaajista koki sairauspoissaolojen hoitamisen vapaa-ajalla erittäin kuormittavaksi riippumatta siitä, kuinka paljon heillä kului sairauspoissaolojen hoitamiseen aikaa (kuva 8).



Kuva 7. Sairauspoissaolojen hoitamiseen kuluva aika viikossa työaikana (n=30)

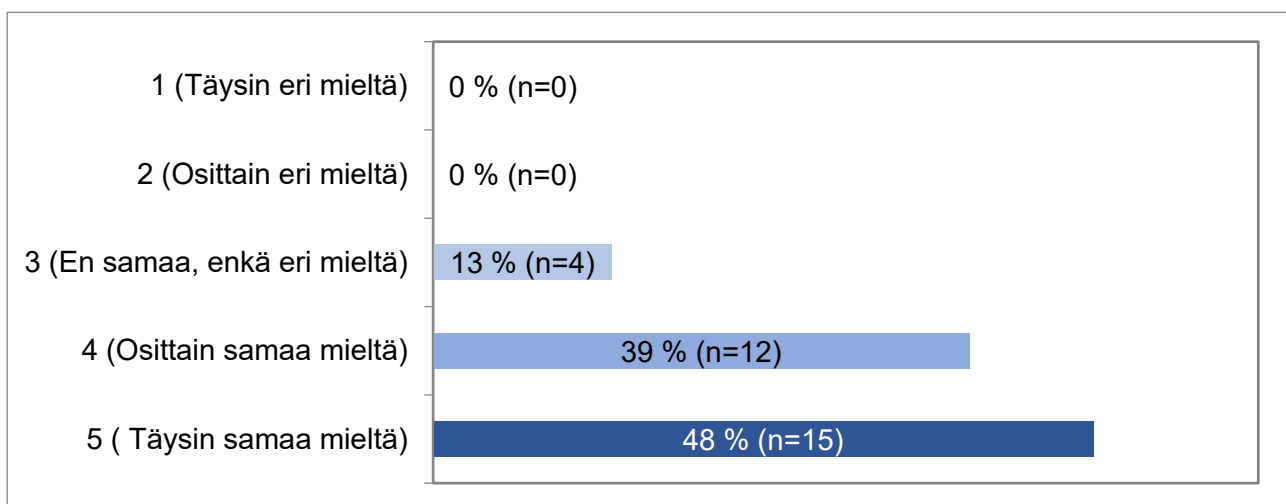
6.2 Sairauspoissaolojen vaikutus myymäläpäällikön työhyvinvointiin

Kyselylomakkeen seuraavassa osiossa (kuva 8 & 9) kysymyksiin vastattiin asteikoilla 1–5. 1 = Täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = en samaa, enkä eri mieltä, 4 = osittain samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Kyselylomakkeessa kysyttiin, kuinka kuormittavaksi myymäläpäällikkö kokee sairauspoissaolojen hoitamisen vapaa-ajalla ja vastausjakauma oli yksiselitteinen. Jokainen vastaajista oli osittain- (26 %) tai täysin (74 %) samaa mieltä, että sairauspoissaolojen hoitaminen vapaa-ajalla on erittäin kuormittavaa.



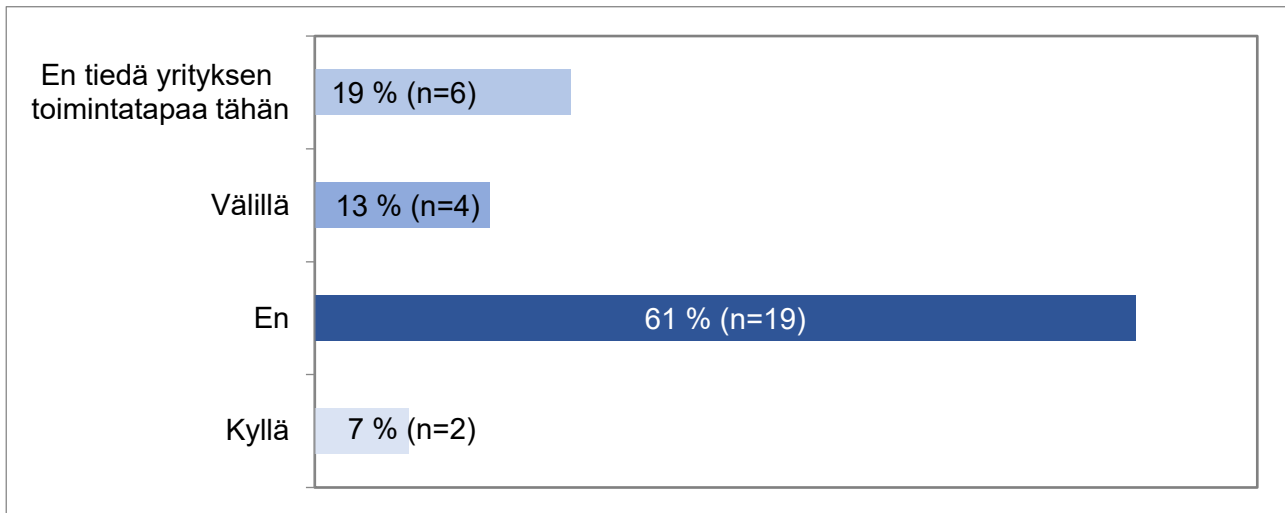
Kuva 8. Esihenkilö kokee sairauspoissaolojen hoitamisen vapaa-ajalla kuormittavaksi (n=31)

48 % vastaajista olivat täysin sitä mieltä, että sairauspoissaolojen hoitaminen vapaa-ajalla on yhteydessä työhyvinvointiin ja 39 % olivat asiasta osittain samaa mieltä. 13 % vastaajista eivät olleet samaa, eikä eri mieltä. Sairauspoissaolojen kuormittavuuden, sekä vapaa-ajalla hoidettavien sairauspoissaolojen vaikutus työhyvinvointiin ovat tulosten perusteella vaikutuksissa toisiinsa.



Kuva 9. Sairauspoissaolojen hoitaminen vapaa-ajalla vaikuttaa työhyvinvointiin (n=31)

Vain 7 % vastaajista merkitsi vapaa-ajalla tehdyn työajaksi (kuva 10) ja yrityksen toimintatapa vapaa-ajalla tehdyn työn merkitseminen työajaksi oli epäselvä 19 % vastaajista. 60 % vastaajista ei merkitse vapaalla tehtyä työtä työajaksi ollenkaan. 13 % vastaajista merkitsi välillä vapaa-ajalla tehdyn työn työajaksi. Tätä kyselyn havaintoa hyödynnettiin haastatteluissa ja haastattelurunkoon lisättiin kysymys ”Miten vapaalla tehdyn työajan merkitseminen työajaksi organisaation luvalla ja yhdenmukaisella ohjeistuksella vaikuttaisi työhyvinvointiisi? (Liite 1).”



Kuva 10. Vapaa-ajan merkitseminen työajaksi (n=31)

6.3 Avoimet kommentit

Kyselylomakkeen seuraavissa vaiheissa vastaajilla oli mahdollista kommentoida avoimesti kysymyksiin ja lähes jokainen vastaajista kommentoi jokaiseen näistä. Kyselyn seuraavan vaiheen tarkoituksena oli saada näkökulmia siihen, miten vastaaja määrittelee vapaa-ajalla tehdyn työajan. Kyselyyn vastasi 26 myymäläpäällikköä, joten vastausprosentti kaikista 31 vastaajasta oli hyvä. Suurin osa vastaajista ilmoitti, että määrittelevät vapaa-ajalla tehdyksi työksi sairauspoissaolojen hoitamisen ja ajan mitä menee, kun hankkii tuuraajan. Vastauksia analysoidessa tuli kuitenkin huomioida, että kyselylomake painottui nimenomaan sairauspoissaolojen hoitamiseen ja tällä saattoi olla vaikutusta siihen, että juuri sairauspoissaolojen hoitamiseen kuuluva aika määriteltiin työajaksi. Toiseksi eniten kommentteja tuli siitä, että vapaa-ajalla tehty työ on vaikea määrittää, koska se saattaa olla ajallisesti pirstaloitunutta. Alla ote osasta vastauksista:

- ”Pakollinen homma, että myymälä pysyy auki”
- ”Työhön liittyvät asiat. Ehkä tähänkin olisi hyvä olla yhteinen linjaus”
- ”Kaikki puhelut mitä tulee työntekijöiltä tai kollegoilta. Saikku asiat”

Seuraavassa osiossa tutkittiin, miten organisaatio on ohjeistanut myymäläpäälliköitä hoitamaan sairauspoissaoloja vapaa-ajalla. 29 vastaajaa vastasi, että ei tiedä- tai ei ole saanut ohjeistusta siihen, miten sairauspoissaoloja tulisi hoitaa vapaa-ajalla ja myymäläpäällikkö on aina loppuviimeinen vastuussa siitä, että myymälä pysyy auki, oli hän vapaalla tai ei. Kysymys selvitti myös, että osalle vastaajista oli epäselvää, mikä on apulaismyymäläpäällikön rooli- ja oikeus sairauspoissaolojen hoitamisessa. Esimerkiksi onko apulaismyymäläpäälliköllä oikeus myöntää sairauspoissaolo omailmoituslomaketta hyödyntäen. Alla olevaan taulukkoon koottu eniten toistuneet vastaukset.

Taulukko 3. Avoimet kommentit organisaation ohjeisiin sairauspoissaolojen hoitamiseen (n=29)

Avoimet kommentit sairauspoissaolojen hoitotoimenpiteisiin
En osaa vastata
Ei ole ohjeistettu muuta, kun myymäläpäällikön tehtävä hoitaa
En tiedä
Myymäläpäällikön on ne hoidettava, oli vapaalla tai ei
Päällikkö vastuussa
Myymäläpäällikkö on vastuussa myymälän toimivuudesta ja siitä että pysyy se auki
En osaa oikein sanoa. Myymäläpäällikkö vastuussa, eli hoidettava, oli mikä tilanne mikä tahansa
En tiedä ohjeistusta
Myymäläpäällikön tulee hoitaa sairauslomailmoitukset ja hoitaa tuuraaja
Myymäläpäällikön on oltava tavoitettavissa vapaa-ajalla
Myymäläpäällikön vastuulla hoitaa
Myymäläpäällikkö on vastuussa ja hoitaa kaiken. Vain lomalla ei ole päivystystä.
Ei mitenkään, kerrottu työsuhteen alussa, että MP:n vastuulla hoitaa tuuraukset.
Oma myymälä tulee hoitaa, oli sitten vapaalla tai ei

Seuraavaksi tutkittiin, miten myymäläpäällikköä on ohjeistettu toimimaan, jos tarvitsee apua sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla. Kysymyksen tarkoituksena oli tutkia mikä yhteys organisaation antamalla ohjeistuksella sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla oli sen kanssa, miten toimitaan, jos tarvitsee apua toisesta myymälästä. Kysymys toi esiin tärkeän huomion, että kaikilla ei ole naapurimyymälää 10–100 km säteellä, mistä apua voisi olla mahdollisesti saatavilla, vaan tuuraaja on saatava omasta myymälästä. Kysymykseen vastasi 29 myymäläpäällikköä, joista 25 vastasi olevan yhteydessä toisen myymälän myymäläpäällikköön, mikäli tarvitsee apua toisista myymälöistä. JYSKillä on käytössä ”vapaita työvuoroja”- Telegram ryhmä, minne voi ilmoittaa avoimesta vuorosta ja sieltä työntekijä voi halutessaan ottaa itsellensä extravuoron. JYSKillä on toistaiseksi käytössä extravuoro bonusjärjestelmä, joka motivoi työntekijöitä lisävuoroihin.

Seuraavaksi kysyttiin kaipaisiko myymäläpäällikkö lisäkoulutusta sairauspoissaolojen hoitamiseen. Kysymykseen vastasi 29 myymäläpäällikköä ja heistä 27 koki, että lisäkoulutukselle ei ole tarvetta. Vastauksissa mainittiin JYSKin jo olemassa olevat koulutukset sairauspoissaolojen ehkäisemiseksi hyödyllisiksi. Lisäkoulutuksen sijaan vastaajat kaipaisivat selkeää ohjeistusta siihen, miten vapaa-ajalla tehty työ tulisi merkata työajaksi, sekä mahdollisia apuvälineitä vapaa-ajan ja työajan erottamiseen, kuten työpuhelimien. Alle koottu eniten toistuneet vastaukset:

- *”Työpuhelin olisi hyvä olla, nyt käytetään aina omia puhelimia omaan laskuun, kun hoidetaan työasioita”*
- *”Työpuhelin olisi kiva, ettei tarvitse omaan laskuun hoitaa työasioita.”*
- *”En muuhun, kuin vapaa-ajalla niiden hoitamiseen.”*
- *”En koulutusta, vaan toimivamman systeemin niin, että esihenkilöt voivat vapaalla laittaa puhelimen pois ja palata työasioihin työaikana”*
- *”En vaan toimivamman järjestelmän”*
- *”Kaipaisin yhtenäistä toimintatapaa”*
- *”En, mutta ohjeistusta vapaa-ajan työksi merkkäämiseksi kyllä”*

Kyselyn viimeisessä osiossa vastaajalla oli mahdollisuus jättää avoin kommentti. Avoimia kommentteja jätettiin 20 kappaletta. Avoimissa kommentteissa toistui myymäläpäälliköiden toive saada selkeä ohjeistus siihen, mitä vapaa-ajalla tehtyä työtä saa merkata työajaksi ja miten tämä tulisi tehdä. Alle koottu tutkimuksen kannalta tärkeimmät vastaukset:

- *"Vapaa-ajalla tehty työ pitäisi huomioida yrityksen puolelta"*
- *"Vapaapäivät pitäisi olla vapaapäiviä"*
- *"Kaipaisin jotain ratkaisua tähän. Tiedän kyllä, miten hoidetaan, mutta jokin ratkaisu siihen, ettei niitä tarvitse vapaa-ajalla hoitaa."*
- *"Kaikkia pitäisi ohjeistaa merkitsemään vapaa-ajalla tehty työ työajaksi"*
- *"Raskasta olla töissä 24/7. Omat vapaat ja vapaa illat menevät myymälän puheluihin vastatessa. Oma perhe-elämä kärsii ja jaksaminen välillä erittäin kor-
tilla."*

7 Laadullisen tutkimuksen tulokset

Haastattelut laadittiin, jotta saatiin syvennettyä kyselylomakkeen vastauksia, sekä lisättyä tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelut käytiin 26.4.2023-7.5.2023 välisenä aikana. Haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä ja kasvotusten. Tutkimuksessa haastateltiin neljää JYSKin myymäläpäällikköä. Haastattelussa kysyttiin haastateltavan kokemusvuodet JYSKin myymäläpäällikkönä, sekä työskentely alue, mutta anonymiteetin varmistamiseksi näitä ei julkaista tässä tutkimuksessa. Haastatteluissa on huomioitu GDPR ja haastateltavien henkilötietoja ei kysytty. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin jälkikäteen. Tutkimuksen arvioinnin jälkeen nauhoitukset tuhoetaan. Haastattelujen pohjana käytettiin haastattelurunkoa (Liite 1), mutta haastatteluissa jätettiin tilaa avoimelle keskustelulle, jotta tuloksesta saataisiin mahdollisimman kattava ja haastateltava pystyi halutesaan kertomaan asioita, joita haastattelija ei muuten olisi kysynyt.

Ensimmäisenä haastateltavilta kysyttiin hoitavatko he sairauspoissaoloja vapaa-ajalla (kysymys 1). Vastauksissa nousi esiin, että pääsääntöisesti sairauspoissaoloja tulee hoidettua vapaa-ajalla vain muutaman kerran kuukaudessa, mutta yksi haastateltavista kertoi hoitavansa sairauspoissaoloja viikoittain. Haastattelija kysyi vastauksen pohjalta haastateltavilta, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että sairauspoissaolojen hoitamineen ajoittuu pääsääntöisesti työaikaan. Alla ote haastattelusta, missä haastateltava kertoo yhden ratkaisevan tekijän olevan työntekijöille etukäteen ilmoitettu myymäläpäällikön työaika, jonka puitteissa mahdollinen poissaolo tulee ilmoittaa.

- ” Olen omailoituksen kanssa toiminut niin, että pyydän työntekijää olemaan minuun yhteydessä soittamalla työaikani puitteissa. Olen esimerkiksi sanonut, että olen huomenna töissä tähän asti ja soita minulle ennen sitä, mikäli olo ei ole parantunut. Tämä on auttanut erottamaan työn ja vapaa-ajan.”

Seuraavaksi haastattelija kysyi haastateltavilta merkitsevätkö he vapaa-aikana tehdyn työn työajaksi (kysymys 2). Yksi haastateltavista kertoi merkitsevänsä vapaa-aikana tehdyn työajaksi ja työajan hän määrittä sen perusteella, kuinka kauan on mennyt ensimmäisestä sairauspoissaolopuhelusta siihen, että hän saa tuuraajan tilalle. Kolme muuta haastateltavaa kertoivat, että eivät merkitse vapaa-ajalla tehtyä työtä työajaksi. Haastateltavat kertoivat, että eivät tiedä toimintatapaa tähän ja kokivat vapaa-ajalla tehdyn työn merkitsemisen työajaksi kielletyksi. Haastateltavat pohtivat esimerkiksi sitä, miltä vaikuttaisi, jos yhtäkkiä merkitsisi työajan ensin 08:00-16:00 ja sen jälkeen tulisikin muutaman tunnin vuoro klo 18:00-20:00. Alla ote yhden haastateltavan ajatuksista:

- *”En merkitse työaikaa ikinä, koska aika on vaikea määrittää, koska se ei välttämättä ole yhtäjaksoista työskentelyä ja kun ei tiedä miten se merkitään työajaksi. Ja joutuisiko sitä selittelemään, että yhtäkkiä keskellä iltaan olisi merkattu pari tuntia työaikaa”*

Kyselylomakkeen tuloksissa nousi selkeästi esiin se, että useat vastaajista kaipaivat organisaatiolta selkeää ohjeistusta siihen, miten vapaa-ajalla tehdyn työn saisi merkata työajaksi (kuva 10; kysymys 13, s21; kysymys 14, s22). Näiden tulosten pohjalta tutkija lisäsi haastattelurunkoon kysymyksen ”Miten vapaalla tehdyn työajan merkitseminen työajaksi organisaation luvalla ja yhdenmuukaisella ohjeistuksella vaikuttaisi työhyvinvointiisi?” (kysymys 3). Kysymyksen muotoilu ei kuitenkaan ollut optimaalinen. Kaikilla haastateltavilla ei ollut ollut kokemusta vapaa-ajalla tehdyn työajan merkitsemistä työajaksi, joten ei ole täysin pitävää vastausta siihen, miten haastateltavat toimenpiteen kokisivat. Haastateltavat kuitenkin vastasivat kysymykseen, joten vastausta analysoidessa tuli huomioida, että vastaus perustuu haastateltavien oletukseen siitä, kuinka he kokisivat sen vaikuttavan työhyvinvointiin. Kysymyksen muotoilusta huolimatta kuitenkin jokainen haastateltavista vastasi kysymykseen ja jokainen koki sillä olevan iso merkitys, jos organisaation puolelta tulisi selkeä ohjeistus ja lupa merkata vapaa-ajalla tehty työ työajaksi. Alla ote kahden haastateltavan vastauksesta:

- *”Olisihan sillä iso merkitys, että tehdyt työtunnit maksettaisiin ja sen ajan saisi vapaana takaisin myöhemmin”*
- *”Tosi isosti vaikuttaisi. Olisi eri fiilis, kun saikkuja on joka tapauksessa hoidettava vapaa-ajalla halusi tai ei, niin olisi eri fiilis hoitaa niitä, jos tietäisi, että siitä saisi palkkaa”*

Seuraavaksi haastattelija kysyi, minkä haastateltava koki haasteelliseksi sairauspoissaolojen hoitamisessa (kysymys 4). Vastauksissa ilmeni yksiselitteisesti, että jokainen haastateltavista koki

haastavimmaksi tuuraajan saamisen, etenkin silloin, jos myymäläpäällikkö on itse vapaalla, koska tämä katkaisee vapaan. Alla ote kahden haastateltavan vastauksesta.

- *”Usein tuuraajan saaminen on haastavaa ja jos poissaolo osuu vapaapäivälle, esimerkiksi viikonlopulle niin poissaolon selvittäminen katkaisee myös palautumisen. Olit missä tahansa niin poissaolo on selvitettävä”*
- *”Jos ei saa omasta tiimistä tuuraajaa ja joutuu häiritä esimerkiksi toisia myymäläpäälliköitä. Olisi hyödyllistä, jos jokainen myymäläpäällikkö merkitsisi työvuoro järjestelmään, jos jollain työntekijällä on esimerkiksi säännöllisesti toista työtä tai koulua, niin ei tulisi turhaan häirittyä sellaista työntekijää, joka on vapaalla, mutta olisi ollut jo etukäteen tiedossa, että hänen ei ole mahdollista paikata vuoroa”*

Seuraavaksi haastateltava kysyi haastateltavilta, miten sairauspoissaolot näkyvät myymälän arjessa (kysymys 5). Kysymyksen tarkoituksena oli tarkastella sairauspoissaolojen kokonaisvaltaisia vaikutusta ja sen yhteyttä myymäläpäällikön työhyvinvointiin. Vastauksissa ilmeni, että vaikutukset ovat laajat, sillä työtehtäviä jää tekemättä, sekä hommat kasaantuvat ja tämä näkyy myös työntekijöiden jaksamisessa. Tämä on yhteydessä luvun neljä teoriaosuuteen sairauspoissaoloista, missä ilmeni, että suurien kustannuksien lisäksi sairauspoissaolot vaikuttavat myös henkilöstöön kasvavina työmäärinä. Vastauksissa tuli myös ilmi, että myymäläpäälliköt kokevat tulevana leimaantuvansa sen takia, jos myymälää joutuu pyörittämään alimiehityksellä, tai joutuu useasti pyytämään tuuraajan paikalle. Alla muutama ote haastateltavien vastauksista:

- *”Asioita jää tekemättä ja hommat kasaantuvat. Totta kai se näkyy myös työntekijöiden jaksamisessa. ”*
- *”Myymäläpäällikkö on se, joka leimaantuu, niin kuin olisi sen päätöksen takana, että myymälää pyöritetään alimiehityksellä”*

Seuraavaksi haastateltavilta kysyttiin, mitä vaikutuksia sairauspoissaolojen hoitamisella oli myymäläpäällikön omaan työhyvinvointiin (kysymys 6). Vastauksissa nousi esiin oman jaksamisen lisäksi huoli työntekijöistä ja heidän jaksamisestaan. Tämän koettiin vaikuttavan negatiivisesti myymäläpäällikön omaa työhyvinvointia. Lisäksi esiin nousi toistuva teema siitä, kuinka vapaa-aika katkeaa ja sen vaikutusta aina, kun sairauspoissaolojen hoitaminen osuu vapaa-ajalle. Alla muutama ote haastatteluista:

- *”Oma jaksaminen kärsii, etenkin huoli työntekijöistä, kun tietää, että heille on raskasta olla alimiehityksellä töissä, niin kantaa huolta myös siitä”*
- *”Vapaa-aika katkeaa täysin. Voi joutua itse lähteä paikkaamaan vuoroa, vaikka takana saattaa olla jo useamman päivän työputki”*

Seuraavaksi haastattelija kysyi, mitä tukea haastateltava kaipaisi organisaatiolta sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla (kysymys 7). Kysymyksen tarkoitus oli saada syventäviä vastauksia kyselylomakkeen kysymykseen numero 13, kaipaisiko myymäläpäällikkö lisäkoulutusta sairauspoissaolojen hoitamiseen. Kyselylomakkeen vastauksissa ilmeni (6.3.), että myymäläpäälliköt eivät pääsääntöisesti kaipaa lisäkoulutusta, mutta selkeää- ja yhtenäistä linjaa kyllä. Haastateltavien ajatukset olivat samassa linjassa kyselylomakkeen vastausten kanssa. Yksi haastateltavista toi esiin konkreettisen kehitysidean, joka selkeyttäisi sairauspoissaoloihin kuluneen ajan merkitsemisen työvuorojärjestelmään. Ehdotuksena oli, että sen lisäksi, että myymäläpäällikkö olisi oikeutettu merkitsemään vapaa-ajalla tehdyn työn työajaksi, olisi tälle joku oma koodi, jonka voisi pistää sen työajan päälle, esimerkiksi ”sairauspoissaolon hoitaminen”. Tämä poissaolokoodi mahdollistaisi myös organisaation seuraavan koko Suomen tasolla, kuinka paljon aikaa myymäläpäällikoilla menee sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla. Lisäksi koodi selittäisi sen miksi myymäläpäällikön työaika saattaa ensin olla klo 08:00-16:00 ja tämän jälkeen vielä 18:00-20:00. Alla ote muutaman haastattelijan haastatteluista:

- *”Olisi esimerkiksi selkeä sääntö, että vapaa-ajalla tehty työ tulee merkata työvuorojärjestelmään. Siihen voisi olla esimerkiksi joku oma koodi ”sairauspoissaolon hoitaminen” tai joku vastaava”*
- *”Yhtenäinen linjaus, miten tunnit merkitään ja onko se sallittua vai ei, yleinen linjaus”*

Viimeiseksi haastateltavilta kysyttiin, minkälaisen perehdytyksen he ovat saaneet sairauspoissaolojen hoitamiseen (kysymys 8). Haastatteluissa ilmeni, oman alueen sisällä on ollut käytännönkokemusten jakamista, sekä yhteistä pohdintaa siitä, miten sairauspoissaolojen hoitamista voisi edistää ajallisesti tehokkaammaksi, mutta selkeitä ohjeistuksia siihen ei ollut. Haastatteluissa tuotiin myös esiin, että JYSKillä on kaikkeen toimintaan todella selkeät- ja tarkat ohjeet, sekä -toimintatavat, mutta sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla ei mitään. Tämä saattaa aiheuttaa hämmennystä myymäläpäälliköiden keskuudessa, sillä ilman yhdenmukaista toimintatapaa ja sääntöä, saattaa vapaa-ajalla tehdyn työnmerkitseminen työajaksi tuntua myös kielletyiltä. Alla muutama ote haastattelusta:

- *”Olemme alueen kesken mietitty mitä asialle voitaisiin tehdä ja jaettu käytännönkokemuksia, mutta mitään selkeää yhtenäistä perehdytystä ei ole koskaan ollut”*
- *”JYSKissä kaikkeen toimintaan on todella selkeät ohjeet ja toimintatavat, mutta tähän ei ole mitään ohjetta, vaan jokainen selviää itsekseen. ”*

Haastattelija sai vastausten avulla syvennettyä kyselomakkeen tuloksia ja näin lisättyä haastattelun luotettavuutta. Haastateltavia olisi kuitenkin ollut hyvä olla enemmän, jotta näkökulmia olisi saatu laajemmin. Tiukasta aikataulusta johtuen tämä jäi kuitenkin toteutumatta. Haastattelut tukivat erittäin paljon kyselylomaketta ja näin ollen olivat tärkeä osa tutkimusta.

8 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan kyselylomakkeen- ja haastattelun tuloksista ja niiden yhteyttä tietoperustaan. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimustulosten pohjalta laadittu kehitysidea ja tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Tutkimuksen ja tämän luvun päättää oman oppimisen arviointi.

Tutkimuksen teoriaosuuden kannalta oli haastavaa, että aiempaa tietoperustaa esihenkilön työhyvinvoinnista oli erittäin heikosti saatavilla. Yhdeksi tutkimuksen lähteeksi valikoitui Harjun ja Kallasvuon Esimiehen huoltokirja vuodelta 2007, joka oli yksi ainoista löydettyistä lähteistä koskien esihenkilön työhyvinvointia. Kirja oli kuitenkin jo 16 vuotta vanha, eikä antanut sisällöltään tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa, joten se jäi lähteistä pois kokonaan.

Tutkimuksessa ei ole tehty tilastollista taulukointia khii toiseen -testillä, koska vastaukset eivät ole samanarvoisia, sillä eri alueilta tuli eri määrä vastauksia. Tämän takia ei voida suoraan todeta, että on alueellisia eroja siinä, kuinka monta tuntia kuukaudessa ja viikossa myymäläpäällikkö menee sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla.

Haastattelun- ja kyselylomakkeen vastauksien perusteella yleisimmäksi teemaksi nousi, että yleistä toimintatapaa siihen, miten sairauspoissaoloja tulisi hoitaa ei ole ja sairauspoissaolojen hoitamisella vapaa-ajalla on suorayhteys myymäläpäällikön työhyvinvointiin riippumatta siitä, kuinka useasti sairauspoissaoloja hoitaa vapaa-ajalla. Toinen nouseva teema oli, että vapaa-ajalla tehdyn työn merkitseminen työajaksi oli suurimmalle osaa vastaajista epäselvää ja he kaipaivat siihen organisaatiolta yhteistä toimintatapaa, sekä selkeän ohjeistuksen. Tutkimuksissa ilmeni, että osa vastaajista (7 %, n=2, kuva 10) kuitenkin merkitsi vapaa-ajalla tehdyn työajan työajaksi. Tämä sai tutkijan pohtimaan, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että toimintatavat ovat tällä hetkellä niin vaihtelevat myymäläpäälliköiden välillä siinä merkitäänkö vapaa-ajalla tehty työtyöajaksi. Tutkimuksessa ilmeni myös, että JYSKin järjestämät sisäiset koulutukset myymäläpäälliköille sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla on koettu hyödyllisiksi ja koulutuksessa tullee opit ovat auttaneet vähentämään sairauspoissaoloja myymälöissä. Näiden teemojen pohjalta on luotu kehitysidea toimeksiantaja organisaatiolle.

Tutkija koki mielenkiintoiseksi havainnoksi kyselytutkimuksen tuloksista, että suurin osa (49 %) vastaajista käyttää sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla viikossa vain n. 0–2 tuntia, mutta jokainen vastaajista koki, että sairauspoissaolojen hoitaminen on erittäin kuormittavaa ja 87 % vastaajista oli osittain tai täysin sitä mieltä, että sairauspoissaolojen hoitaminen vaikuttaa omaan työhyvinvointiin (kuva 9). Kyselylomakkeeseen vastasi 31 myymäläpäällikköä Suomen JYSKin 92 myymäläpäällikköstä, mikä tarkoittaa sitä, että vastausten perusteella nyt on tiedossa, että 33 %

Suomen JYSKin myymäläpäälliköistä kokee sairauspoissaolojen hoitamisen kuormittavaksi. Vastausten perusteella tutkimuksen aihetta sekä kehitysideaa voidaan pitää ajankohtaisena.

Jokaisen organisaation tavoitteena on kasvattaa liiketulosta. Yritykset parantavat jatkuvasti tuottavuuttaan esimerkiksi henkilöstön vähentämisellä ja tämä kasvattaa henkilöstön- työmäärää ja tulospaineita (Viitala 2007, 212). Kun tämän yhdistää mahdollisiin sairauspoissaoloihin ja niiden lisäämään työmäärään (4) voi työmäärä tuplaantua entisestään ja tämä voi lisätä työn kuormittavuutta. Tämän takia ennakointi on avainasemassa, sekä selkeät toimintatavat asioiden hoitamiseen, jotta voidaan välttyä ylimääräiseltä kuormitukselta.

8.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja kehitysidea

Kauhasen (2016, luku 6) mukaan työhyvinvoinnin kehittämistä voidaan tehdä pääsääntöisesti kolmella eri tasolla, joita ovat yhteiskunta-, organisaatio- ja yksilötaso. Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella kehittämistasoksi valikoitui organisaatiotaso. Vastausten pohjalta voidaan todeta, että organisaation toimintatapa sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla on tällä hetkellä myymäläpäälliköille epäselvä ja he kaipaavat juuri organisaatiotasolla muutosta tähän.

Työhyvinvointia kehittäessä on hyvä ottaa toimenpidesuunnitelman laatimiseen mukaan useampi taho. Ylimmän johdon aktiivisuus, sekä vahva tuki ja halu kehittää työhyvinvointia luo pohjan työhyvinvoinnin kehittämiseksi organisaatiossa. Mukaan tulisi ottaa luottamushenkilöitä, kuten työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Näiden lisäksi tarvitaan myös ulkopuolisia tahoja ja asiantuntijoiden osaamista, kuten työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja. (Kauhanen 2016, luku 6.2.)

JYSKillä on jo valmiiksi vahva pohja lähteä kehittämään myymäläpäälliköiden työhyvinvointia, sillä JYSK tekee jo valmiiksi erittäin tiivistä yhteistyötä niin työterveyden, kuin työsuojeluvaltuutetun kanssa. Lisäksi ylimmällä johdolla on vahva tahtotila kehittää jatkuvasti työntekijöiden hyvinvointia. Tästä on hyvä esimerkki joka toinen vuosi järjestettävä ulkopuolisen yrityksen laatima työtyytyväisyyskysely, sekä jo kolmatta vuotta peräkkäin saavutettu Great Place to Work -sertifikaatti (GPTW s.a.), joiden tulosten perusteella on lähdetty tekemään konkreettisia muutoksia, joilla on onnistuttu parantamaan työntekijöiden hyvinvointia. Tämä on erittäin iso saavutus, sillä useasti yrityksissä kyselyiden syvällisempi analysointi jätetään kokonaan tekemättä ja henkilöstö kokee, että heidän palautteensa ei ole johtanut mihinkään konkreettiseen muutokseen (Kauhanen 2016, luku 5.3).

Tutkimuksissa on tullut ilmi, että työhyvinvointiin vaikuttaa tunne siitä, että työntekijä tuntee osaavansa toimenkuvaa kuuluvat tehtävät (3.2; 3.3) ja kyselylomakkeen tulosten, sekä haastatteluiden perusteella voidaan tulla siihen johtopäätökseen, että epäselvien ohjeistusten takia sairauspoissaolojen hoitaminen koetaan kuormittavaksi, sekä vaikuttavan työhyvinvointiin. Organisaatiolla tulee siis olla yhtenevät toimintatavat siihen, kuinka sairauspoissaoloja hoidetaan ja miten se

huomioidaan työajassa. Myymäläpäällikön lähiesihenkilön aluepäällikön tulee varmistaa, että myymäläpäälliköllä on tarvittava osaaminen sairauspoissaolojen hoitamiseen. Tutkimuksissa on tullut ilmi, että toinen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on työ- ja vapaa-ajan balanssi. Tutkimukseen osallistujat vastasivat (3.3; 6.3; 7), että vapaa-ajan pitäminen vapaana on erittäin tärkeää työhyvinvoinnin kannalta.

Tutkimusten tulosten perusteella oli selvää, että myymäläpäälliköt kaipaavat koko JYSK Suomelle yhteistä toimintatapaa siihen, miten vapaa-ajalla tehty työ kirjataan työajaksi. Tätä varten on laadittu kehitysidea, joka kantaa nimeä: ”Sairauspoissaolojen hoitaminen vapaa-ajalla pelikirja”. Kirjan nimestä huolimatta sisältö olisi Word tai PDF-tiedosto, joka olisi jokaisen myymäläpäällikön saatavilla JYSKin omassa sisäisessä intrassa. Tiedosto pitäisi sisältää selkeät ohjeet siitä, miten myymäläpäällikkö merkitsee vapaa-ajalla tehdyn työn työajaksi ja miten työaika määritellään, sekä lasketaan. Tiedostossa on kerrottu, mitkä oikeudet- ja vastuut apulaismyymäläpäälliköllä on sairauspoissaolojen hoitamisessa ja omailmoituslomakkeen käytössä. Tiedostossa on kerrottu selkeästi, kuka on vastuussa sairauspoissaoloista, kun myymäläpäällikkö on vapaalla ja mitä myymäläpäälliköiltä odotetaan sairauspoissaolojen hoitamisen suhteen, kun hän on vapaalla. Tiedostossa kerrotaan, miten tulee toimia, jos sairauspoissaoloa ei saa paikattua oman myymälän työntekijöillä: kenen tulee ottaa ensisijaisesti yhteyttä ja kenellä on oikeus kysyä vapaalla olevaa työntekijää extravuoroon. Vapaa-ajalla tehdyn työnajan merkitsemiseksi työajaksi voisi työvuorojärjestelmässä olla koodi, joka lisättäisiin niiden työtuntien päälle, jotka on lisätty työvuorojärjestelmään sairauspoissaolojen hoitamisen takia. Tämä auttaisi myös organisaatiota seuraamaan koko maatasolla, kuinka paljon myymäläpäälliköillä menee aikaa sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusetiikka kulkee koko tutkimusmatkan mukana ja hyvää tieteellistä käytäntöä tulee toteuttaa koko tutkimuksen ajan. Tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmien tulee olla eettisesti kestäviä. Tiedonhankintamenetelmä tarkoittaa sitä, että tutkija on tutustunut laajasti tutkimusaiheen teoriaan, kuten tieteelliseen kirjallisuuteen tai toisiin tietolähteisiin, jotka ovat asianmukaisia ennen kyselylomakkeen laatimista tai sen aikana. Tässä tutkimuksessa teoriaa on käyty läpi luvuissa 2–5. Tutkimuksessa tulee esitellä myös tutkijan omat havainnot ja analyysit tutkimusten tuloksista. Nämä löytyvät tämän tutkimuksen luvuista 6–8. (Vilka 2021a, 42.)

Kyselytutkimusta laatiessa ja analysoidessa tulee huomioida mittauksen luotettavuus. Luotettavuutta voidaan mitata validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetilla eli tutkimuksen pätevyydellä mitataan sitä, kuinka hyvin tutkija on huomionnut kyselylomakkeessa tutkimuksen teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden yhteyden. Tutkimuksen tulee olla hyvin suunniteltu ja toteutettu, sekä siinä tulee olla määritelty tarkasti perusjoukko, käsitteet ja muuttujat, jotta tutkimus täyttää validiteetin

kriteerit. Validiteetin tarkoituksena on tarkistaa, onko tutkimuksessa mitattu sitä, mitä on ollut tarkoituskin mitata, eikä tutkimus pidä sisällään systemaattisia virheitä. Reliabiliteetti puolestaan mittaa, kuinka tarkan tuloksen tutkimus antaa ei-sattumanvaraisista tuloksista ja onko mittaustulos toistettavissa. (Vilka 2021a, 193–194.)

Haastattelussa tulee huomioida toiminnan eettisyys. Eettisesti toteutetussa haastattelussa tutkija ei kysele haastateltavalta asioita vain sensaationälän tai uteliaisuuden takia. Eettinen toimintatapa toteutuu, kun tutkimus on toteutettu perustellusti ja vastuullisesti. Haastateltavan tulee olla tietoinen mitä haastattelu tutkii ja mihin haastattelun tietoja käytetään ja säilytetään. Esimerkiksi anonyymiyden varmistaminen on ensiluokkaisena tärkeää. Tämän tutkimuksen haastatteluissa haastateltaville on kerrottu haastattelun alussa, että nauhoitukset tuhotaan heti arvioinnin jälkeen, eikä nimiä tai muita tunnistettavia tietoja hyödynnetä tutkimuksessa. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, luku 20.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden kautta. Uskottavuus tarkastellessa selvitetään kokevatko tutkimuksessa mukana olleet henkilöt, tutkimusta lukevat kollegat ja suuri yleisö tutkimuksen tuloksen totena, sekä aineiston keruu- ja analysointimenetelmiä huolellisesti tehtynä. Luotettavuutta tarkastellaan tutkijan ammattitaidoilla; onko hän osannut valita oikeanlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä, joiden avulla hän pystyy toteuttamaan tutkimuksen ja ratkaisemaan tutkimusongelman. Eettisyyttä tarkastellaan koko tutkimuksen aikana toteutuneita eettisyyden periaatteita. (Juuti & Puusa 2020, luku 11.)

Tutkimuksen luotettavuutta heikensi sen, että tutkija ei ollut perehtynyt tarpeeksi tutkimuksen tietoperustaan ennen kyselylomakkeen laatimista. Tietoperustaan hyvin perehtyminen ennen kyselylomakkeen laatimista olisi auttanut tutkimaan laatimaan tutkimusongelman kannalta laadukkaampia kysymyksiä. Tutkimusongelman kannalta olisi ollut tärkeää avata kyselylomakkeen vastaajille, sekä haastateltaville, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ja kysyä vastaajilta mitä työhyvinvointi käsitteenä heille merkitsee.

Tutkija työskentelee itse myymäläpäällikkönä JYSKissä, mutta tutkimus on toteutettu täysin puolueettomasti. Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi tämä kuitenkin ilmoitetaan tutkimuksessa.

Tutkimuksen materiaalin lähteenä on käytetty kattavasti kirjallisuutta, sekä internet sivustoja. Internetsivustoja käyttäessä on arvioitu kriittisesti lähteen luotettavuutta. Tutkimus on myös käynyt läpi kokonaisuudessa Ooriginal-ohjelman plagioinnin poissulkemiseksi.

8.3 Oman oppimisen arviointi

Aloitin opinnäytetyön tekemisen maaliskuussa 2023 ja aikataulun suunnittelusta huolimatta jo tutkimuksen alkumetreillä oli selvää, että aikataulun kanssa tulee haasteita. Ensimmäinen ongelma aikataulun kanssa oli se, että en ollut tutustunut teoriaan tarpeeksi ennen opinnäytetyön aloittamista. Teoriaan tutustuminen olisi auttanut minua alusta alkaen lähestymään opinnäytetyötä tutkimusmuotoisena opinnäytetyönä, kun aluksi suunnitelmana oli toteuttaa työ toiminnallisena opinnäytetyönä. Lisäaika olisi myös mahdollistanut laajemman tutkimuksen suurempien haastattelu määrien myötä, sekä olisin tehnyt vielä jatkokyselylomakkeen, jolla olisi saanut syvennettyä ensimmäisen kyselylomakkeen tuloksia. Lisäksi kyselyyn vastanneiden määrä olisi voinut olla suurempi, jos kyselylomake olisi ollut pidempään auki. Huomasin myös, että laatimani aikataulu ei ollut realistinen teoriaosuuden kohdalla ja teoria veikin paljon odotettua enemmän aikaa. Opinnäytetyön viimeisen viikon vietin päivittäin koneen äärellä 10–15 tuntia, mikä on osoitus siitä, että alun perin suunniteltu aikataulu ei ollut realistinen. Tiukka aikataulu, sekä viimeisen viikon pitkät opiskelupäivät näkyvät varmasti tutkimuksen lopullisessa muodossa, mikä on harmi, koska tutkimus oli aiheena erittäin mielenkiintoinen.

Opinnäytetyötä tehdessä opin myös pienien asioiden merkitysten tutkimuksessa, kuten sanamuotojen. Alkuperäisessä kyselylomakkeessa käytin sanaa sairauspoissaolojen *käsittely*, mutta opinnäytetyöohjaajan tapaamisen jälkeen sanaksi vaihtui sairauspoissaolojen *hoitaminen*, josta tutkimuksessa oli kyse. Sairauspoissaolojen käsitteleminen pitää sisällään myös sairauspoissaolojen jälkitoimenpiteet, mutta hoitamisella tarkoitetaan sitä hetkeä, kun sairauspoissaolo tulee ja myymäläpäällikkö alkaa selvittämään tuuraajaa tilalle. Pienellä sanalla oli iso vaikutus opinnäytetyön lopullisessa muodossa.

Opin myös, että aiheen rajaaminen on tutkimuksessa erittäin tärkeää ja rajauksessa tulee ottaa myös huomioon tutkimuksen aikataulu. Tutkimus oli selkeästi rajattavissa kahteen pääkohtaan: työhyvinvointi ja sairauspoissaolot. Alkuperäisessä suunnitelmassa minulla oli kuitenkin tutkimuksen teoriaosuudessa aiheina mukana myös Korona, työmotivaatio, kehityskeskustelut ja varhaisen tuen malli, vaikka ne eivät olleet pääongelma ja aikataulu huomioon ottaen relevantteja.

Tutkimusteksti on erittäin asiapitoista ja täytesanojen poisjättäminen on ollut itselleni erittäin hyvää harjoitusta, sillä havaitsin käyttäväni erittäin paljon turhia sanoja lauseiden keskellä. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin havaittavissa edelleen täytesanoja, joita olisin voinut jättää pois esimerkiksi muotoileman lauseen toisin, mutta aikataulusta johtuen tätä en saanut täysin toteutettua.

Kyselylomaketta laatiessa olisi pitänyt tutustua etukäteen tarkemmin tutkimusten laatimisen tietoperustaan, sekä olla huolellisempi ulkomuodossa. Kyselylomakkeessa ilmeni kirjoitusvirheitä, jotka

vaikuttavat kyselylomakkeen ammattimaisuuteen ja luotettavuuteen. Lisäksi kyselylomakkeen kysymys numero 8 oli tutkimuksen kannalta täysin turha kysymys, sekä epäselvästi toteutettu. Olisin myös lisännyt kyselylomakkeeseen, sekä haastattelurunkoon infon mitä tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnilla käsitteenä tarkoitetaan, sekä kysynyt vastaajilta, mitä työhyvinvointi heille merkitsee. Kyselylomakkeen lähetettyä sain infon, että kyselylomake ei avautunut yrityksen verkossa, joten tämä varmasti vaikutti myös osakseen odotettua alhaisempaan vastausprosenttiin.

Opinnäytetyön suurimpana onnistumisena pidän sitä, että tiukasta aikataulusta huolimatta sain tutkimuksen kautta erittäin hyviä näkökulmia, joiden avulla pystyin laatimaan toimeksiantaja yritykselle hyvänkehityssuunnitelman. Opinnäytetyön ohella työskentelen kokopäiväisesti myymäläpäällikkönä ja olen kahden lapsen äiti. Tutkimuksen aikana minulla oli vastuulla kaksi eri myymälää, sekä toimin kahden myymäläpäällikön mentorina. Näiden ohella suoritin vielä kolmea muuta koulun kurssia. Näiden yhdistäminen opinnäytetyön tekemiseen tiukalla aikataululla ei ole ollut helppoa, mutta onnistuin palauttamaan opinnäytetyön kaikesta huolimatta aikataulussa. Tämä on minulle todella suuri onnistuminen ja ilon aihe. Tämä vahvistaa myös sitä, että toimin parhaiten paineen alla. Jatkotutkimuksena voisi olla mielenkiintoista tarkastella myös työntekijöiden näkökulmasta sairauspoissaolojen hoitamisen vaikutuksia, sekä tutkia tarkemmin mitä työhyvinvointi merkitsee esihenkilöille.

Lähteet

Aaltonen T, Ahonen P & Sahimaa J. 2020. Johda merkitystä. Alma Talent. Helsinki.

Ahloth M & Havunen R. 2015. Pomo puun ja kuoren välissä. Talentum Media Oy. Liettua.

Duunitori. s.a. Myymäläpäällikkö. Luettavissa: <https://duunitori.fi/ammattiopas/myynti-ja-kaupan-ala/myymalapaallikko>. Luettu: 27.3.2023.

Go JYSK. 2022a. Suomella ja Ruotsilla ensimmäinen yhteinen Kick-off. Luettavissa: <https://gojysk.com/fi/news/suomella-ja-ruotsilla-ensimmainen-yhteinen-kickoff>. Luettu: 8.5.2023.

Go JYSK. 2022b. JYSK-konsernilla ennätysellinen tulos. Luettavissa: <https://gojysk.com/fi/news/jysk-konsernilta-ennatysellinen-tulos>. Luettu: 30.4.2023.

Great Place To Work. s.a. Suomen parhaat työpaikat 2023. Luettavissa: <https://greatplacework.fi/suomen-parhaat-tyopaikat>. Luettu: 29.4.2023.

Hyttinen M. s.a. Miten vähentää sairauspoissaoloja? Luettavissa: <https://www.econline.fi/blogi/miten-vahentaa-sairauspoissaoloja>. Luettu 29.4.2023.

Hyvärinen M, Nikander P & Ruusuvoori J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Vastapaino. Tampere. E-kirja. Luettu: 10.4.2023.

Johtajuus. s.a. Esimiehen virallinen rooli. Luettavissa: <https://johtajuus.info/johtajuus-ilmiona/esimiehen-rooli-ja-tehtavat/esimiehen-virallinen-rooli/>. Luettu: 6.4.2023.

Juuti & Puusa. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 8.5.2023.

JYSK s.a.a. About JYSK. Luettavissa: <https://www.jysk.com/about-jysk>. Luettu: 27.3.2023.

JYSK s.a.b. Mission Statement. Luettavissa: <https://www.jysk.com/mission-statement>. Luettu: 30.4.2023.

JYSK. s.a.c. Leadership. Luettavissa: <https://www.jysk.com/jysk-leadership>. Luettu: 7.4.2023.

JYSK s.a.d. Strategy Posters. Luettavissa: <https://jyskblueline.com/translated-powerpoint-posters>. Luettu: 7.5.2023.

JYSK. s.a.e. Myymäläpäällikkö. Luettavissa: <https://tyopaikat.jysk.fi/fi/vahittaiskauppa/myymalapaallikko>. Luettu: 7.4.2023.

Karppanen K. 2007. Työhyvinvointi ja esimies. WSOYpro. Helsinki.

Kauhanen J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 6.5.2023.

Kuntalehti. 2022. Nuoret sairastavat yli 50-vuotiaita enemmän. Luettavissa: <https://kuntalehti.fi/uutiset/sote/nuoret-sairastavat-yli-50-vuotiaita-enemman-mielenterveyden-hairiot-yha-useammin-sairauspoissaolojen-syyna/>. Luettu: 6.4.2023.

Lifted. s.a. Näin kalliiksi työkyvyttömyys tulee. Luettavissa: <https://lifted.fi/blogi/tyohyvinvointi/sairauspoissaolojen-kustannukset-ja-ehkaisy/>. Luettu: 20.4.2023.

Liikkuva työelämä. s.a. Sijoitus tärkeimpään pääomaan – henkilöstöön. Luettavissa: <https://liikkuvatyoelama.fi/tyonantajalle/sairauspoissaolot/>. Luettu: 19.4.2023.

Manka M-L & Manka M. 2023. Työhyvinvointi. 3. Uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki.

Mynewsdesk. 2021. JYSK Suomi saavutti jälleen ennätystuloksen. Luettavissa: <https://www.mynewsdesk.com/fi/jysk/pressreleases/jysk-suomi-saavutti-jaelleen-ennaetystuloksen-erittaein-hyvaen-liikevaihdon-kasvun-siivittaemaena-3146805>. Luettu: 8.5.2023.

OP Media. 2018. Näin paljon sairausloma maksaa. Luettavissa: <https://www.op-media.fi/tyohyvinvointi/nain-paljon-sairausloma-maksaa--lyhyenkin-poissaolon-kustannukset-pienyrityksen-taloudelle-suuri-kolaus/>. Luettu: 20.4.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö- 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Luettavissa: <https://stm.fi/menetetyn-tyopanoksen-kustannukset>. Luettu: 17.4.2023.

Tarkkonen J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. UNIPRESS. EU.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Terveystalo 2021. Sairauspoissaolojen ja tekemättömän työn kustannukset. Luettavissa: <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopakettit/sairauspoissaolojen-ja-tekemattoman-tyon-kustannukset-seka-tyoterveyden-vaikuttavuus#Sairauspoissaolojen%20kustannukset>. Luettu: 16.4.2023.

Työterveyslaitos. s.a.a. Esihenkilötyökyvyn tukijana. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilö-työkyvyn-tukijana>. Luettu: 26.4.2023.

Työterveyslaitos. s.a.b. Elintavat. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>. Luettu: 29.4.2023.

Työterveyslaitos. s.a.c. Sairauspoissaolot. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/sairaus-poissaolot>. Luettu: 20.4.2023.

Vehkalahti K. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>. Luettu: 19.4.2023.

Viitala R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

Vilkkä H. 2021a. Tutki ja kehitä. 5 päivitetty painos. PS kustannus. Jyväskylä.

Vilkkä H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. PS kustannus. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Taustakysymykset:

1. Kuinka monta vuotta olet toiminut myymäläpäällikkönä?
2. Missä maakunnassa työskentelet?

Pääkysymykset:

1. Kuinka useasti hoidat sairauspoissaoloja vapaa-aikana?
2. Merkitsetkö vapaa-ajalla tehdyn työn työajaksi?
3. Miten vapaalla tehdyn työajan merkitseminen työajaksi organisaation luvalla ja yhdenmukaisella ohjeistuksella vaikuttaisi työhyvinvointiisi?
4. Minkä koet erityisen haastavaksi sairauspoissaolojen hoitamisessa?
5. Miten sairauspoissaolot vaikuttavat myymälän arjessa?
6. Mitä tukea kaipaavat organisaatiolta sairauspoissaolojen hoitamiseen?
7. Minkälaisen perehdytyksen olet saanut sairauspoissaolojen hoitamista varten vapaa-ajalla?

Liite 2. Saatekirje

SAATEKIRJE

VANTAA 9.4.2023

Hyvä vastaanottaja,

Opiskelen Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa liiketalouden linjalla tradenomiksi. Suuntaudun HR- ja esihenkilötyöhön ja opinnäytetyöni aiheena on työntekijöiden sairauspoissaolojen vaikutus myymäläpäällikön työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, mikä rooli työntekijöiden sairauspoissaoloilla on myymäläpäällikön työhyvinvoinnissa. Tavoitteena on laatia vastauksien pohjalta kehitysideoita, jotka tukisivat myymäläpäälliköiden työhyvinvointia sairauspoissaolojen käsittelemisessä.

Kysely, johon kutsun sinut vastaamaan on lähetetty kaikille JYSK Suomen myymäläpäälliköille.

Opinnäytetyö toteutetaan anonyyminä kyselytutkimuksena ja vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyssä ei kysytä vastaajaan yhteystietoja anonymiteetin varmistamiseksi. Kyselyyn on aikaa vastata 25.4. asti ja kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia aikaa. Vastaathan ystävällisesti jokaiseen kysymykseen (14kpl), jotta tutkittava tulos on mahdollisimman kattava.

Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/2A4B8525DB20AABE>

Opinnäytetyö julkaistaan osoitteessa www.theseus.fi. 31.5.2023

Jos sinulla on lomakkeen täyttämiseen liittyviä kysymyksiä voit olla minuun yhteydessä joko sähköpostitse jasmine.romppainen@myy.haaga-helia.fi tai puhelimitse 044*****

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin:

Jasmine Romppainen, Myymäläpäällikkö JYSK

Liite 3. Kyselylomake



Työntekijöiden sairauspoissaolojen vaikutus myymäläpäällikön työhyvinvointiin

1. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt myymäläpäällikkönä JYSKissä?

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-8 vuotta
- 8 vuotta tai enemmän
- En halua vastata

2. Millä alueella työskentelet?

- Helsinki
- South
- South-West
- North-West
- Tavastia
- Pirkanmaa
- South-East
- North-East
- North
- En halua vastata
- Middle

3. Kuinka monta tuntia kuukaudessa sinulla menee sairauspoissaolojen hoitamiseen?

- 0-2h
- 3-5h
- 6-8h
- 9h tai enemmän
- En osaa sanoa

4. Kuinka monta tuntia viikossa sinulla menee sairauspoissaolojen hoitamiseen vapaa-ajalla?

- 0-2h
- 3-5h
- 6-8h
- 9h tai enemmän
- En osaa sanoa
- En hoida sairauspoissaoloja vapaa-ajalla

5. Kuinka monta tuntia viikossa sinulla menee sairauspoissaolojen hoitamiseen työaikana?

- 0-2h
- 3-5h
- 6-8h
- 9h tai enemmän
- En osaa sanoa

6. Sairauspoissaolojen hoitaminen vapaa-ajalla on erittäin kuormittavaa:

- 1 (Täysin eri mieltä)
- 2 (Osittain eri mieltä)
- 3 (En samaa, enkä eri mieltä)
- 4 (Osittain sama mieltä)
- 5 (Täysin samaa mieltä)

7. Sairauspoissaolojen hoitaminen vaikuttaa omaan työhyvinvointiin:

- 1 (Täysin eri mieltä)
 2 (Isittäin eri mieltä)
 3 (En samaa, enkä eri mieltä)
 4 (Osittain samaa mieltä)
 5 (Täysin samaa mieltä)

8. Saan tukea lähimmäiltä esihenkilöltäni sairauspoissaolojen hoitamiseen:

	1	2	3	4	5
Kun esihenkilö on vapaalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun esihenkilö on töissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajasta riippumatta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun olen itse vapaalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun olen itse töissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kirjaatko vapaa-aikana tehdyn työajaksi?

- Kyllä
 En
 Väiillä
 En tiedä yrityksen toimintatapaa tähän

10. Miten määrittelet vapaalla tehdyn työajan?

11. Miten organisaatio on ohjeistanut hoitamaan sairauspoissaoloja vapaa-ajalla?

12. Miten sinua on ohjeistettu hoitamaan sairauspoissaolo, jos tarvitset apua toisesta myymälästä?

13. Kaipaisitko organisaatiolta lisäkoulutusta sairauspoissaolojen hoitamiseen?

14. Avoin kommentti:
