



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

OLLI SALMI

Yrityskaupan vaikutukset työhyvinvointiin

Opinnäytetyö

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Salmi, Olli: Yrityskaupan vaikutukset työhyvinvointiin
Opinnäytetyö, AMK
Liiketalous
Helmikuu 2024
Sivumäärä: 36

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin työhyvinvoinnin kehittymistä Satakunnan Osuuskaupan ostamassa autopesulassa. Työssä selvitettiin, mitkä asiat ovat muuttuneet työhyvinvoinnissa yrityskauppojen jälkeen ja mitä parannuskohtia vielä on. Toimipisteet, joille tutkimus tehtiin, sijaitsevat Satakunnassa Porissa. Yrityskaupat tapahtuivat helmikuun alussa vuonna 2022, jolloin Satakunnan Osuuskauppa osti Autopesu J&J Oy:n liiketoiminnan. Yrityskaupan mukana Autopesu J&J Oy:n henkilökunta siirtyi lähes kokonaisuudessaan Satakunnan Osuuskaupalle.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten Satakunnan Osuuskauppa on onnistunut kehittämään työhyvinvointia yrityskauppojen myötä. Tämän selvittämiseksi laadittiin puolistrukturoidun teemahaastattelun pohja ja kysely tehtiin henkilöstölle, joka oli pysynyt yrityskauppojen myötä edelleen Satakunnan Osuuskaupan palveluksessa.

Tuloksista selvisi Satakunnan Osuuskaupan panostaneen melko paljon uuden henkilöstönsä työhyvinvoinnin kehittämiseen erilaisilla teoilla ja koulutuksilla. Toimipisteissä tehtiin paljon parannuksia, työntekijöiden työmotivaatio oli kasvanut, kiire ja stressi olivat työntekijöiltä vähentyneet sekä työ koettiin mielekkääksi.

Avainsanat: työilmapiiri, työhyvinvointi, yrityskaupat

Abstract

Salmi, Olli: The effects of a business acquisition on employee well-being
Bachelor's thesis
Business Administration
February 2024
Number of pages: 36

In this thesis, the development of employee well-being was investigated in a car wash company acquired by Satakunnan Osuuskauppa in the city of Pori, Finland. The study aimed to examine the changes in employee well-being following business acquisitions and identify well-being areas for further improvements. The business acquisitions took place in early February 2022 when Satakunnan Osuuskauppa acquired the business operations of Autopesu J&J Ltd. Along with the acquisition, almost the entire staff of Autopesu J&J Ltd. transitioned to employment under Satakunnan Osuuskauppa.

The objective of this thesis was to determine how well Satakunnan Osuuskauppa has succeeded in developing employee well-being through these business acquisitions. To achieve this, a semi-structured interview was developed, and the personnel who remained employed by Satakunnan Osuuskauppa after the acquisitions were interviewed.

The results revealed that Satakunnan Osuuskauppa had invested significantly in the well-being of its new employees over the course of almost two years by various actions and employee training. Improvements have been made at the workplace, employee motivation has increased, and there has been reduction in rush and stress and employees felt meaningful for the job they are doing.

Keywords: work atmosphere, well-being at work, corporate acquisitions

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TAVOITE, TUTKIMUSONGELMA JA RAJAUS	6
2.1 Tavoite.....	6
2.2 Tutkimusongelma	6
2.3 RajaUS	7
3 TOIMEKSIANTAJA	7
4 TYÖHYVINVOINNIN TEORIA	8
4.1 Työhyvinvointi käsitteenä	8
4.2 Työhyvinvointitutkimuksen taustaa	9
4.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet	10
4.3.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	12
4.3.2 Psyykkinen työhyvinvointi	12
4.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	13
5 TUTKIMUKSEN TEKEMINEN	14
5.1 Tutkimusmenetelmät	14
5.1.1 Kyselyt.....	14
5.1.2 Haastattelut	15
5.2 Menetelmäsuuntaukset	16
5.2.1 Kvalitatiivinen tutkimus	16
5.2.2 Kvantitatiivinen tutkimus	17
5.2.3 Reliabiliteetti ja valideetti.....	17
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	18
6.1 Fyysisen työhyvinvoinnin tulokset	19
6.2 Psyykkisen työhyvinvoinnin tulokset.....	21
6.3 Sosiaalisen työhyvinvoinnin tulokset	23
6.4 Työn imu ja tulevaisuuden suunnitelmat.....	24
7 POHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET	25
7.1 Pohdinta	26
7.2 Toimeksiantajan kommentit.....	28
7.3 Kehitysehdotukset	28
8 YHTEENVETO.....	29
LÄHTEET	32
LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö tulee käsittelemään yrityskaupan vaikutusta työhyvinvointiin ja opinnäytetyössä tullaan tarkastelemaan yrityksen onnistumista, tai epäonnistumista henkilöstön työhyvinvoinnin pohjalta. Jokaisella yrityksellä on omat tapansa ja käytäntönsä, ja ongelmia saattaa esiintyä, kun siirrytään yrittäjien alaisuudesta suuren ketjun alaisuuteen.

Tässä opinnäytetyössä tullaan tarkastelemaan kahden yrityksen välistä yrityskauppaa, jossa Satakunnan Osuuskauppa osti Autopesu J&J WashKing Oy:n liiketoiminnan, eli käytännössä kahden ihmisen pyörittämä yrityksen liiketoiminta siirtyi henkilöstöineen valtavalle, koko Satakunnan kattavalle Satakunnan Osuuskaupalle, joka samalla loi toiminnalle uuden nimen, ABC CarWash.

Työhyvinvointi on tärkeä aihe, joka vaikuttaa suoraan työntekijöiden ja organisaatioiden menestykseen. Hyvä työhyvinvointi edistää työntekijöiden terveyttä, motivaatiota ja tehokkuutta. Hyvä työhyvinvointi ei ole vain työntekijöiden etu, vaan myös organisaatioiden etu. Hyvällä työhyvinvoinnilla on suoranainen yhteys alhaisempiin sairauspoissaoloihin, suurempaan työntekijöiden tyytyväisyyteen, työntekijöiden sitoutumiseen työpaikkaan sekä parempaan tuottavuuteen. Yritysten ja organisaatioiden tulisi esimerkiksi jo pelkästään näistä syistä panostaa työhyvinvoinnin edistämiseen luomalla erilaisia strategioita ja käytäntöjä, jotka tukevat työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia työpaikalla, ja sen ulkopuolella. (Työterveyslaitos, n.d)

Suhteeni ja mielenkiintoni aiheeseen tulevat oman työkokemukseni kautta, ja työhyvinvointi on aiheena ollut aina lähellä sydäntä. Mielestäni työpaikan tarvitsee olla sellainen, että sinne on mukava mennä päivästä ja vuodesta toiseen, ja työhyvinvoinnin kehittämällä se on mahdollista.

2 TAVOITE, TUTKIMUSONGELMA JA RAJAUS

Tutkimus tullaan toteuttaa tapaustutkimuksena, eli ns. case studyna. Tapaustutkimus voidaan ymmärtää laajassa mielessä kokoavaksi tutkimusotteeksi, jolla pyritään selvittämään jollain tavalla erityisen, kriittisen, merkittävän tai kiinnostavan tapauksen tarkemman selvityksen selvittämiseksi. Voidaan myös todeta, että määrällisestä tutkimuksestakin voidaan löytää tapaustutkimusta vastaavia tunnusmerkkejä, vaikka on tyypillistä, että tapaustutkimukset luetaan laadullisen tutkimuksen piiriin mahdollisten määrittelyongelmien vuoksi. (Korhonen, 2009, s. 66)

2.1 Tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten Satakunnan Osuuskauppa on onnistunut työhyvinvoinnin kehittämisessä yrityskauppojen jälkeen. Yrityskauppojen tapahduttua, koko henkilöstö pysyi lähes vaihtumattomana, jolloin he siirtyivät yksityisestä yrityksestä suuren yrityksen nimiin, ja jo ennalta opitut tavat ja käytännöt muuttuivat.

2.2 Tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on selvittää, miten työhyvinvointi on kehittynyt ja muuttunut yrityskauppojen myötä. Opinnäytetyössä tullaan esimerkiksi tarkastelemaan niitä asioita, mitä ennen yrityskauppoja työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin ja miten työhyvinvointia on kehitetty ja ylläpidetty myös yrityskauppojen jälkeen. Opinnäytetyössä tullaan laajasti tarkastelemaan montaa eri osa-aluetta, jotka yhdessä muodostavat työhyvinvoinnin, kuten esimerkiksi työtiloja ja työn kuormitusta.

2.3 Rajaus

Tutkimus tullaan kohdistamaan tässä opinnäytetyössä siihen henkilöstöön, joka on työskennellyt yrityskauppojen tapahtuessa jo ostetussa yrityksessä, ja on kuulunut myös yrityskauppojen jälkeen yrityksen henkilöstöön. Tutkimuksen kannalta on hyvin olennaista, että tutkittava henkilöstö on nähnyt molemmat puolet työhyvinvoinnista, että millaista se oli ennen yrityskauppoja, ja millaista se on nykyään.

3 TOIMEKSIANTAJA

Satakunnan Osuuskauppa on itsenäinen liikeyritys, jonka omistajuus koostuu yli 70 000 asiakasomistajataloudesta. Satakunnan Osuuskaupan toimintaa ja päätöksentekoa tahdittavia asioita ovat mm. asiakasomistajien palveleminen, maakunnan kehittäminen sekä maakunnallinen ja paikallinen eri sidosryhmien kanssa tehtävä yhteistyö. Satakunnan Osuuskaupan liiketoiminta-alueet ovat market- ja tavaratalokauppa, majoitus- ja ravitsemuskauppa, autohuolto ja liikennekauppa. (Satakunnan Osuuskauppa, n.d)

Satakunnan Osuuskauppa on saanut alkunsa taiteilija Akseli Gallen-Kallen syntymäkodista Porissa, johon avattiin ensimmäinen Satakunnan Osuuskaupan toimitalo 26. päivä marraskuuta 1917. (Satakunnan Osuuskauppa, n.d)

Porissa alkunsa saanut Satakunnan Osuuskauppa laajensi toimintaansa vuosien saatossa hyvinkin nopealla aikataululla myös maakunnan alueille. Kolmannen toimintavuoden aikana Satakunnan Osuuskauppa alkoi laajenemaan ympäri maakuntaa avaamalla myymälöitä Pomarkkuun, Kankaanpäähän ja Ahlasiin. Vuosikymmenten edetessä Satakunnan Osuuskaupan toiminta oli laajentunut jo moniin erilaisiin toimipaikkoihin, oli mm. maito- ja leipämyymälöitä, huoltoasemia, sekatavaramyymälöitä, kirjakauppoja, baareja, hotelleja ja

kirjakauppoja. 1940-luvulla toiminta oli laajentunut jo niin paljon, että liiketoimintaan oli tullut mukaan myös sikala, leninkiompele sekä silakkasuolamoita. (Satakunnan Osuuskauppa, n.d)

4 TYÖHYVINVOINNIN TEORIA

Opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantajan näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksena saadut kehitysideat ja parannuskohteet ovat tarkoitettu toimeksiantajan käyttöön, ja mahdollisesti jatkojalostukseen. Opinnäytetyössä käsitellään monipuolisesti työhyvinvoinnin kehitystä yrityskauppojen myötä, ja henkilöstön suhtautumista siihen. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössä on työhyvinvointi, työympäristö sekä psyykkinen hyvinvointi.

4.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on hyvin tärkeä käsite tätä opinnäytetyötä tehdessä. Työhyvinvointi pitää sisällään valtavan määrän siihen vaikuttavia tekijöitä, kuten esimerkiksi fyysinen terveys, työn ja yksityiselämän tasapaino, työilmapiiri ja työkuormitus. Työhyvinvointiin panostaminen on ehdottoman tärkeää tässä ajassa, mitä elämme. Viime vuosien merkittävät tapahtumat maailmalla, ja meillä täällä koti-Suomessa ovat koetelleet meitä kaikkia hieman eri tavoilla, oli sitten kyseessä inflaatio tai energiakriisi. Työhyvinvoinnilla on suora yhteys työntekijän tehokkuuteen ja tyytyväisyyteen, jotka mahdollistavat työntekijän varmemman sitoutumista sekä parantaa tuottavuutta. (Työterveyslaitos, n.d)

Työympäristö on sekä fyysinen, että sosiaalinen tila, jossa työ konkreettisesti tehdään. Työympäristö käsittää kaikki mahdolliset tekijät ja olosuhteet, jotka vaikuttavat työntekijöiden suorituskykyyn, hyvinvointiin ja terveyteen. Työym-

päristölläkin on merkittävä vaikutus työntekijöiden tyytyväisyyteen ja koko organisaation tehokkuuteen. Opinnäytetyössä pystytään myös tarkastelemaan työntekijöiden huomioita työympäristössä, että missä on onnistuttu ja missä olisi vielä ehkä parantamisen varaa. (Työterveyslaitos, n.d)

Psyykkinen hyvinvointi viittaa yksilön mielenterveyteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin psyykkisellä tasolla. Se kattaa ihmisen tunne-elämän, ajattelun, tunnetason, stressinhallinnan ja kyvyn käsitellä elämän haasteita. Psyykkinen hyvinvointi on yhteydessä suoraan tunteiden hallintaan, itsetuntoon, tyytyväisyyteen ja kykyyn selviytyä stressistä. Aikaisempien vuosien tapahtumilla on ollut merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin, kuten esimerkiksi koko maailmaa riepoteleella Covid-19 infektioviruksella. Monia työpaikkoja suljettiin sen vuoksi, monet huvittelut suljettiin, riskiryhmäläisten näkeminen oli hankalaa, ja koko tautia pelättiin. Tuollainen jättää kaikkiin sen kokijoihin jonkinlaisen jäljen, kun kaikki meille itsestäänselvyys kielletäänkin, niin jäljelle ei jää ihan kauheasti mitään arjen ulkopuolelta. (Työterveyslaitos, n.d)

4.2 Työhyvinvointitutkimuksen taustaa

Työhyvinvointia ja sitä koskevia tutkimuksia on ollut olemassa jo reilut sata vuotta, mutta ajan kuluessa työhyvinvoinnin painopisteet ovat muuttuneet. Työhyvinvointitutkimukset lähtivät liikkeelle jo 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta, jossa tutkimuksen kohteena oli yksilö. Siihen aikaan stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin kuten meluun, kylmään, fyysiseen kuormitukseen tai myrkyllisiin aineisiin. Nämä kielteiset ja epämiellyttävät tuntemukset edelsivät fysiologia reaktioita, jotka puolestaan saattoivat johtaa erilaisten sairauksien kehittymiseen. Myöhemmin teoriaan tuotiin lisäksi myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot, joilla haluttiin suojella työntekijää terveyttä uhkaavilta vaaroilta. (Manka & Manka, 2016, s. 64)

Myöhemmin reaktioperustainen stressimalli laajeni kattamaan myös yksilöiden reaktioiden lisäksi työympäristön ja työolosuhteiden aiheuttamien ärsykkeiden stressivaikutukset. Tutkijat siirtyivät pelkästä yksilön tutkimisesta laajempaan tutkimukseen, jossa pelkän yksilön sijasta tutkittiin myös ympäristön piirteitä, ja sana ”kuormitus” tuli korvaamaan sanan ”stressi”. Tutkijoiden mielestä työ oli kuormittavaa silloin, jos työn vaatimukset ylittivät työntekijän edellytykset vastata työn vaativuuteen. Tästä syntyi ajatus tasapainomallista, joka on monelle meille tuttu edelleen. (Manka & Manka, 2016, s.64)

Suomessa 1990-luvulla otettiin käyttöön kolmiomalli, jossa työkykyä ylläpitävä ja kehittävä toiminta on tarkoittanut sitä, että työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työyhteisöä ja sen toimintaa pyritään kehittämään samanaikaisesti ja koordinoitusti. Malliin kuuluu myös työntekijän osaamisen kehittäminen, ja työntekijän osaamisen kehittyminen vaatii sen, että työyhteisöiden ja työpaikan eri osapuolten sitoutuminen ja osallistuminen tähän toimintaan on saumatonta ja sujuvaa. 1990-luvulla Suomessa yleistyi myös työyhteisöissä käsitys siitä, jonka mukaan tämänlaista työkykyä ylläpitävää ja kehittävää toimintaa ymmärrettiin virkistys- ja liikuntapainotteiseksi toiminnaksi. (Manka & Manka, 2016, s. 65-67)

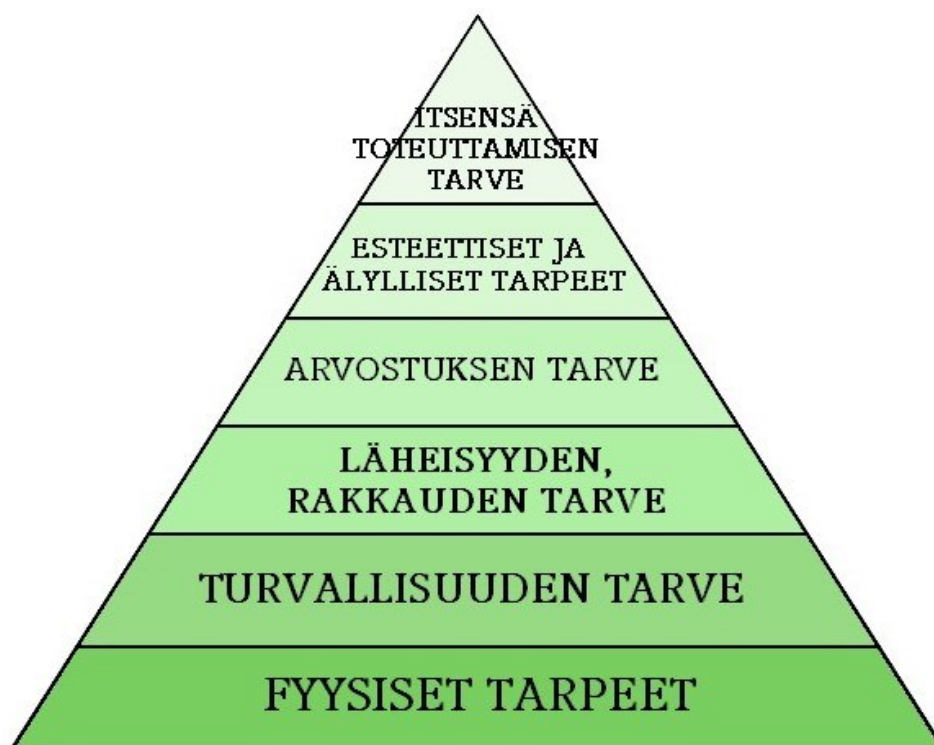
4.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvoinnista on olemassa käsitteitä lukematon määrä. Työhyvinvoinnin riippumattoman vaikuttajan eli Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi voidaan määritellä niin, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työntekijän työhyvinvointiin voi myös vaikuttaa työnantajaorganisaatio, sekä työntekijä itse. (Työterveyslaitos, 2023)

Nykyään työhyvinvointia pidetään laajan henkilökohtaisena kokonaisuutena, joka muodostuu monesta useasta osa-alueesta. Työhyvinvointiin liittyvät osa-alueet voidaan myös jakaa Maslowin tarvehierarkian mukaan viiteen eri portaaseen, jotka ovat alhaalta ylöspäin: fysiologia, turvallisuus, läheisyys, arvostus sekä kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (Ahonen & Ojala, 2005, 28-29)

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia kolmen osa-alueen kautta, jotka ovat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi, ja Maslowin tarvehierarkian portaita on ripoteltu pitkin näitä aiheita. Alla oleva kuva (Kuva 1.) havainnollistaa ja tiivistää käsiteltävät näkökulmat.

MASLOW'N TARVEHIERARKIA



Kuva 1. Maslowin tarvehierarkia käännettynä suomeksi.

4.3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tukipilarina ja perustana voidaan pitää fysiologia tarpeita, johon voidaan sisällyttää kunto, terveys ja jaksaminen. Näillä termeillä tarkoitetaan niitä ihmisen perustarpeita, kuten riittävää unta, oikeanlaista ja ravitsevaa ruokaa, liikuntaa sekä terveellisiä elämäntapoja, jotka yhdessä rakentavat ja luovat fyysisen hyvinvoinnin. Nämä edellä mainitut tekijät rakentavat meille fyysisen jaksaminen sekä työssä, että vapaa-ajalla. (Ahola & Ojala 2005, 28-29)

Hyvä fyysinen kunto edesauttaa työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä mahdollisten raskaiden työtehtävien kanssa. Säännöllisellä liikunnalla on myös suora yhteys sairauspoissaolojen määrään, ja säännöllisellä liikunnalla voidaan myös parantaa meidän jokaisen fyysistä hyvinvointia myös ikääntyessä. Hyvällä fyysisellä kunnolla on myös positiivisia vaikutuksia työsuoritusten tekemisessä, sekä työkykyä parantavana tekijänä. Joillakin työorganisaatioilla on olemassa erilaisia kannusteita työntekijöilleen liikunnan parissa, kuten esimerkiksi liikuntaseteleitä tai kilometrikilpailuja. (Työterveyslaitos, n.d)

4.3.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tarkastelussa psyykkinen työhyvinvointi on noussut viimeisten vuosien aikana yhä keskeisempään asemaan. Psyykkiseen työhyvinvointiin voidaan yhdistää sellaiset aiheet kuten työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Varsinkin asiantuntijatehtävissä psyykkinen työhyvinvointi korostuu. Työpaikalla vallitsevat fyysiset olosuhteet, kuten esimerkiksi toimitilat ja työvälineet ovat suhteellisen hyvällä tasolla organisaatioissa, mutta niiden vaikutus kokonaisuutena työhyvinvointiin ovat vain marginaaliset. (Virolainen, 2012, s. 18)

Työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi on jopa nykyisin melko yleistä. Työterveyslaitoksen verkkosivuilta selviää, että meillä Suomessa jopa 17 prosenttia työntekijöistä kokee melko paljon tai paljon stressioireita. (Työterveyslaitos, n.d)

Yksi suurimmista psyykkistä pahoinvointia ja kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on yksinkertaisesti kiire. Kiirettä voidaan työorganisaatiossa lievittää tukemalla henkilöstöä kiireen keskellä, jakamalla töitä henkilöstön sisällä sekä huolehtimalla riittävästä levon, työn ja vapaa-ajan suhteesta. (Virolainen, 2012, s. 18)

4.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään esimerkiksi sosiaalisen kanssakäymisen mahdollisuuden työyhteisön jäsenten kesken. Tarkemmin tällä tarkoitetaan sitä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden keskinäinen harmonia toimii edes siedettävästi ja että työkavereita on helppo lähestyä. Mikäli työpaikalla vallitsee kiire, ja sitä kautta muodostuva stressi, on mahdollista, että tämänlainen sosiaalinen kanssakäyminen jää vähäiseksi. Työkavereihin kehoitetaan tutustumaan myös ihan ihmisinä, eikä pelkästään työkavereina. Työkavereiden perheet ja harrastukset ovat sellaisia asioita, joita on helppoa käyttää lähestymistapana tutustuessaan työkavereihin tarkemmin, ja näistä asioista tietäminen lisää meissä kaikissa yhteisöllisyyden tunnetta. (Virolainen, 2012, s. 24)

Kiireisissäkin hetkissä yhteiset kahvitauot tai lounastauot luovat mahdollisuuksia vaihdella päivän kuulumiset ja nämä luovat myös uusia tutustumismahdollisuuksia työntekijöiden välille. Tämänlaisetkin tilanteet luovat työyhteisön sisällä positiivista ilmapiiriä. Joissakin työpaikoillaan ollaan jopa kopiokoneita, tai kahvikoneita aseteltu sellaisille paikoille, että niiden läheisyydessä syntyy helposti sosiaalisia tilanteita. (Virolainen, 2012, s. 24)

5 TUTKIMUKSEN TEKEMINEN

Opinnäytetyö toteutetaan tapaustutkimuksena, sillä tavoitteena on tarkastella ja tuottaa tietoa siitä, että miten Satakunnan Osuuskauppa on onnistunut kehittämään työhyvinvointia ostetun yrityksen henkilökunnalle. Tapaustutkimus, toiselta nimeltään ”case study” soveltuu käytettäväksi tässä opinnäytetyössä hyvin siksi, että tässä tutkimuksessa on tarkoitus perehtyä syvällisesti siihen, että miten työntekijät kokevat Satakunnan Osuuskaupan onnistuneen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tapaustutkimuksissa on myös hyvin tyypillistä, että niissä tuotetaan uusia kehittämis ehdotuksia, kuten tässäkin tapauksessa on tarkoitus. Kehittämis ideoiden vuoksi tapaustutkimus on hyvä lähestymistapa tähän opinnäytetyöhön, koska sillä saadaan vastauksia kysymyksiin miten ja miksi.

5.1 Tutkimusmenetelmät

5.1.1 Kyselyt

Kysely on todella yleinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla saadaan helposti kerättyä laaja määrä tietoa tutkittavasta aiheesta. Kysely menetelmänä on helppo toteuttaa, ja se on tehokas. (Ojasalo ym., 2015, s. 121)

Vaikka kysely on menetelmänä helppo ja tehokas, niin sen varjopuolena on kerätyn tiedon pinnallisuus. Vastaajan on kyselyä täyttäessään helppo häiriintyä jostakin ympärillä tapahtuvasta asiasta, kyselyyn vastaaminen voi alkaa kyllästyttää, jolloin vastaukset ei välttämättä ole edes paikkansapitäviä, tai vastaaja voi ymmärtää kysymykset eri tavalla kuin kyselyn luoja oli tarkoittanut ne ymmärrettäväksi. (Ojasalo ym., 2015, s. 121)

Tutkimuksissa voidaan käyttää ennakkokyselyitä, johon voidaan haastatteluvaiheessa ottaa puolin ja toisin kantaa, ja syventää ymmärrystä vastaajan vastauksista, ja tätä kautta luoda jonkinlaista keskiarvoa ja tulosta. Tämänlaista

kyselyä tehdessä on huomioitavan tärkeää, että kyselyä tehdessä aihe on kyselyn tekijälle jo entuudestaan tuttu ja että aiheesta on otettu ennakkoon tarvittavasti selvää. Mikäli aiheesta ei ole ennakkoon riittävästi tietoa olemassa, niin kyselyn tekeminen on joko hankalaa tai mahdotonta, sillä kysymysten luominen pelkästään vaikeutuu tiedon puutteellisuuden vuoksi. (Ojasalo ym., 2015, s. 122)

Kyselyn kysymykset tulee asetella niin, että ne ovat kaikki helposti ymmärrettävissä, eivätkä koita johdatella vastaajaa mihinkään. Kysymyspatteristoa tehdessä kyselyn tekijän tarvitsee myös olla hyvin tarkkana siitä, että mitkä kysymykset ovat aidosti tutkimustuloksen kannalta oleellisia ja edistää kerätyn tiedon analysointia ja kehittämisehdotuksia. (Ojasalo ym., 2015, s. 130-132)

5.1.2 Haastattelut

Haastattelu on tutkimusmenetelmänä joustava ja se on sovellettavissa moniin eri tutkimustarkoituksiin. Haastatteluissa haastattelijan tehtävä on kuvittaa haastateltavan ajatuksia, kokemuksia, käsityksiä ja tunteita. Haastattelu on tutkimusmenetelmänä hyvä tässä opinnäytetyössä, koska sen avulla pystytään syventämään saatuja tietoja, sekä selventämään vastauksia. (Ojasalo ym., 2015, s. 106)

Haastatteluissa on myös omat hankaluutensa, suurimpana varmasti käytetty aika. Haastatteluissa ajan käyttöä syö valtavasti molemmille sopivan ajankohdan etsiminen, itse haastattelussa tuloksien ja huomioiden kirjaaminen, haastattelun jälkeinen vastauksien analysointi ja jalostus laajempaan konseptiin. (Ojasalo ym., 2015, s. 107)

Haastattelumenetelmänä tässä opinnäytetyössä tullaan käyttämään puolistrukturoitua haastattelua, eli teemahaastattelua, mikä tarkoittaa sitä, että haastattelun kysymykset on laadittu etukäteen, mutta sijaa improvisoinnille jää merkittävä määrä. (Ojasalo ym., 2015, s. 108)

Puolistrukturoitu haastattelu sopii tähän opinnäytetyöhön parhaiten siksi, että kaikilla haastatteluun osallistujilla voi olla hyvinkin erilainen näkemys työhyvinvoinnin tilasta, ja moni on varmasti myös sellainen, että ei kauheasti ole siihen edes kiinnittänyt huomioita. Monipuolisten kysymysten luominen tätä haastattelua varten tulee olemaan erityisen tärkeää.

5.2 Menetelmäsuuntaukset

Kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusta ja kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusta pidetään yleisesti toistensa parina. Niiden eroa kuitenkin korostetaan yleisesti, vaikka molempia menetelmäsuuntauksia voidaan käyttää samassa tutkimuksessa, ja molemmilla menetelmäsuuntauksilla voidaan selittää samoja tutkimuskohteita. (Koppa, 2021)

Tämä opinnäytetyö kallistuu kvalitatiivisen tutkimuksen puolelle, sillä tutkimus tullaan toteuttamaan yksilöhaastatteluina, jolloin tutkijalla ja tutkittavilla on mahdollisuus suhteellisen vapaamuotoiseen keskusteluun tutkittavan aihealueen kokemuksista ja mielipiteistään. Haastattelut tullaan toteuttamaan puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, jossa kysymykset on määritelty jo ennalta, mutta mahdollisuus tämänlaiseen vapaamuotoiseen keskusteluun säilyy.

Tulen seuraavissa kappaleissa kertomaan enemmän näistä menetelmäsuuntauksista, joissa molemmat käsitellään erikseen, ja niihin paneudutaan hieman tarkemmin. Tuon myös esille molempien menetelmäsuuntausten hyödyt ja haitat, josta luettuaan voidaan päätellä, että miksi näitä menetelmäsuuntauksia pidetään yleisesti toistensa pareina.

5.2.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus, eli laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa tietoa kerätään ja analysoidaan laadullisten muuttujien avulla. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan ilmiöitä

niiden omista tarkoitusperistään käsin, esimerkiksi syventymällä ihmisten kokemuksiin, arvoihin ja mielipiteisiin. (Koppa, 2021)

Laadullisen tutkimuksen etuina voidaan pitää esimerkiksi saatujen tietojen rikautta ja syvyyttä, joustavuutta, osallistujien ymmärtämistä ja kontekstiin liittämistä. Haittapuolina laadullisessa tutkimuksessa on esimerkiksi rajoitettu yleistävyys, subjektiivisuus, ajankäyttö ja analyysin vaikeus. (Koppa, 2021)

5.2.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus, eli määrällinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka perustuu tilastojen ja numeroiden avulla kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen. Määrällistä tutkimusta hyödynnetään monesti silloin, kun halutaan selvittää esimerkiksi syy- ja seuraussuhteita tai halutaan vertailla asioita toistensa välillä. Kvantitatiivinen tutkimus mahdollistaa luotettavan tiedon keräämisen suurista otoksista, ja sitä erityisesti käytetään selvittäessä ilmiöiden yleisyyttä ja vaihtelua. (Koppa, 2015)

Määrällisen tutkimuksen etuina voidaan pitää esimerkiksi yleistettävyyttä, objektiivisuutta, toistettavuutta, tilastollisia analyysejä ja niiden tehokasta analysointia. Määrällinen tutkimus myös helpottaa havaintojen yleisestämistä suuremmalle joukolle. Määrällisen tutkimuksen haittoina voidaan pitää syvyyden puutetta, rajoitettua ymmärrystä, joustamattomuutta, rajoitettua kontekstia ja mittausvirheitä. (Koppa, 2015)

5.2.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan usein käyttäen reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä, jotka molemmat liittyvät vahvasti tutkimuksen luotettavuuteen.

Reliabiliteetti, eli luotettavuus, ilmaisee luotettavuuden, huolellisuuden ja toistettavuuden, jolla tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Reliabiliteetin toteutumista voidaan esimerkiksi mitata toistomittauksilla, eli toistamalla kerran tai useammin sama tutkimus, ja vertailla saatuja tietoja keskenään. Reliabiliteetti tarkoittaa käytännössä tutkimustulosten ja väitteiden luotettavuutta, eli toisin sanottuna oliko tutkimustulokset sattumaa, vai pystytäänkö tulokset toistamaan. (Hiltunen 2009)

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä, eli sen kykyä oikeuttaa käytetyt aineistot ja tulokset. Validiteetti ilmaisee, että kuinka hyvin tutkimuksessa käytetyllä tutkimusmenetelmällä mitataan tutkittavalle ilmiölle kuuluvaa ominaisuutta. Validiteettia voidaan tarkastella ja todeta hyväksi silloin, kun tutkimuksen kannalta tärkeä kohderyhmä sekä laaditut kysymykset ovat olleet oikeanlaisia ja tarkoituksen mukaisia. Tärkein asia validiteetin arvioinnissa on se, että miten hyvin tutkimustapa ja sen myötä käytetyt menetelmät vastaavat tutkittua ilmiötä. (Hiltunen 2009)

Tutkimusta tehdessä lähtökohtana voidaan olettaa, että tutkimus on virheetön, puolueeton sekä luotettava. Tutkimuksesta saadut tulokset eivät voi olla sattumanvaraisia, ja koko tutkimusprosessi tarvitsee olla jälkikäteen vuosienkin päästä tarkistettavissa. Tutkimuksen eri työvaiheiden dokumentointi helpottaa tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin arviointia ja tarkistettavuutta. (Hiltunen 2009)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla henkilöstöä kasvotusten yrityksen toimipaikoissa niin, että pääsimme haastateltavan kanssa rauhassa istumaan alas ja käymään haastattelun läpi. Haastatteluihin aikaa kului keskimäärän noin kolmekymmentä (30) minuuttia, ja haastateltavia oli yhteensä seitsemän (7) kap-

paletta. Haastatteluiden kohteina oli työntekijöitä, vuoropäälliköjä ja palveluvastaava. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina, joten valmiiksi tehdyn kysymyslistan lisäksi vapaalle keskustelulle löytyi myös tilaa.

Ennen haastatteluiden varsinaista pitämistä vastaajalle kerrottiin, että miksi tämänlainen haastattelu pidetään, mihin haastattelussa saatuja vastauksia käytetään ja että kaikki annetut vastaukset tulevat olemaan nimettömiä. Haastattelut äänitettiin älypuhelimien sovelluksen avulla litterointia ja analysointia varten, ja tästä kerrottiin myös haastateltavalle. Haastateltavalle kerrottiin myös ennen aloittamista perusrunko, josta haastattelu tulee koostumaan. Kaikki, jotka kuuluivat haastattelun kohderyhmään, antoivat mielellään omat vastauksensa, eikä haastatteluidenkaan aikana tullut mitään epämiellyttävää hetkeä tai poikkeamaa.

6.1 Fyysisen työhyvinvoinnin tulokset

Fyysistä työhyvinvointia tutkittiin haastatteluissa yleiskunnon, terveyden ja jaksamisen näkökulmasta. Haastatteluun oli sisällytetty sellaisia kysymyksiä, jotka toivat esille muun muassa unenlaadusta ja riittävydestä kertovia asioita, ruokailutottumuksista kertovia asioita, sekä työpäivän aikaisesta että jälkeisestä jaksamisesta.

Vastaajista kaikki olivat sitä mieltä, että työn fyysisyys on melko kausiluontoista. Vuodessa on tiettyjä jaksoja autonpesualalla, jolloin pesettäjiä on valtava määrä ja sen vuoksi fyysinen kuormitus lisääntyy työpäivän aikana. Tavallisena työpäivänä vastaajien mielestä työn fyysisyys ei kuitenkaan ollut kovin korkealla tasolla, sillä esimerkiksi sadepäivinä pesettäjiä luonnollisesti ei ole juurikaan yhtään, mutta kuitenkin toimipisteissä huoltotyöt pitävät työntekijät liikkeessä. Työn fyysisyydestä ei aiheutunut vastaajille juuri ollenkaan työpäivän jälkeistä väsymystä, tai muutakaan puutumista. Vastaajien mielestä oikein kiireisinä pesupäivinä saattaa hieman väsyttää työvuoron päätyttyä, mutta tällaisia päiviä oli kuitenkin vain harvoin. Työntekijöiden mielestä fyysinen

kuormitus on hyvin tasapainossa, että välillä on sellaisia päiviä, kun ei ole ollenkaan tekemistä, ja välillä on sellaisia päiviä, että saa juosta pää kolmantena jalkana pitkin pesuhallia.

Unen laatu ja määrä olivat myös tapetilla haastattelua tehdessä. Vastaajilta kysyttiin, että kuinka paljon he tyypillisesti nukkuvat yössä ja onko nukuttu tuntimäärä heille tarpeeksi. Keskimäärin vastaajat nukkuivat noin 6,5 tuntia yössä, mutta tässäkin oli eroja melko paljonkin. Eräs vastaajista sanoi nukkuvansa hyvinkin vaihtelevasti, tuntimäärä saattoi jopa joinakin päivinä jäädä vain muutamaksi tuntiin, mutta vastapainona hän kertoi nukkuvansa helposti yli kymmenenkin (10) tuntia toisina päivinä. Unen riittävydestä vastaukset olivat melko tasaiset, puolet kokivat että saatu unimäärä riittää heille ja puolet olivat sitä mieltä, että enemmänkin voisi nukkua.

Ruokailutottumuksista vastaajilta saatiin myös melko laaja kirjo vastauksia. Heiltä esimerkiksi kysyttiin, että syövätkö he omia eväitä työpäivän aikana vai käyvätkö he lounaalla, ja tästä saadut vastaukset olivat noin puolet ja puolet. Trendinä vastauksissa oli se, että välillä voi mennä kuukausikin, että käydään pelkästään lounaalla, ja välillä saattoi mennä toinen kuukausi, jolloin syötiin pelkästään omia eväitä työpaikalla. Lounastottumuksista keskusteltiin myös sen verran, että jos vastaajat käyvät työpäivän aikana lounaalla, niin lounaan laatu on kuitenkin hyvä ja terveellinen kotiruoka mitä löytyy läheltä. Yhden toimipisteen perinteeksi on silti muodostunut sellainen tapa, että perjantaisin syödään aina lounaaksi jotain herkkua, kuten esimerkiksi kebabateria tai pizza.

Vastaajat kertoivat olevansa myös melko aktiivisia työpäivien jälkeen. Vastaajilla oli myös paljon harrastuksia, joista osa oli jopa fyysisesti raskaitakin. Osalla oli kuntosalijäsenyyksiä, osa harrasti koirien kanssa lenkkeilyä ja osa tykkäsi muuten vain lenkkeillä ja retkeillä. Vastapainona kaikelle aktiivisuudelle vastaajat osasivat kuitenkin myös rentoutua aina välillä. Tälliset ”vapaapäivät” menivät sitten monella joko sohvalle telkkaria katsellen, tai vaihtoehtoisesti tietokoneharrastuksen parissa. Tämä vastaajien aktiivisuus oli myös huomattavissa sairauspoissaolojen määrässä, kun haastateltavilta kysyttiin, että kuinka

usein he ovat keskimäärin sairaina vuoden aikana. Vastaajista kaikki vastasivat, että he ovat keskimäärin vuoden aikana 0-1 kertaa sairaslomalla. Aktiivinen elämäntyyli ja hyvä peruskunto on suorassa yhteydessä sairaspoissaolojen määrään, ja vastaajista sen kyllä huomasi.

Haastattelussa kysyttiin myös, että kannustaako Satakunnan Osuuskauppa vastaajien mielestä työntekijöitään liikkumaan vapaa-ajalla, ja työmatkoilla. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että kannustaa melko paljon ja siitä on ollut myös puhetta. Satakunnan Osuuskaupan työntekijöillä on esimerkiksi käytössään ylimääräinen palkkio, joka on osoitettu käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluihin.

Vastaajilta myös kysyttiin, että onko joku tai jotkut näistä asioista muuttuneet yrityskauppojen myötä. Suurin osa oli sitä mieltä, että liikkumisesta vapaa-ajalla tai työmatkoilla ei ollut juurikaan puhetta ennen yrityskauppoja, ja tämä on ollut positiivinen muutos heidän mielestään. Vastaajat kokivat, että Satakunnan Osuuskaupan toimintatapa on hyvä, ja heille tulee siitä sellainen olo, että heistä välitetään. Muut asiat eivät juurikaan olleet muuttuneet suuntaan tai toiseen.

6.2 Psyykkisen työhyvinvoinnin tulokset

Psyykkistä työhyvinvointia tutkittiin haastattelussa työn stressaavuuden, työilmapiirin ja työpaineiden näkökulmasta. Keskimääräisesti vastaukset olivat kaikkien haastateltavien osalta hyvinkin samanlaiset, vaikka tietysti pieniä eroja olikin. Oli hienoa huomata, miten kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että työilmapiiri työyhteisössä on todella hyvä ja kaikki pitivät sitä turvallisena. Kukaan vastaajista ei epäröinyt hetkeäkään vastatessa kysymykseen, joka käsiteli työilmapiirin laatua ja turvallisuutta.

Haastattelussa oli useampi kysymys, jolla pyrittiin tuomaan esiin vastaajien stressinhallintaa ja työn stressaavuutta. Lähes kaikki vastaajista olivat silti sitä mieltä, että työ ei itsessään ole juurikaan stressaavaa ja töitä harvemmin tulee

kannettua kotiin asti. Työn luonne on kuitenkin enimmäkseen sellaista eräänlaista suorittamista, niin siitä vastaajat ei kokeneet stressaavansa ollenkaan, tai juuri ollenkaan. Tietysti aluksi, kun vastaajat olivat aloittaneet kyseisessä työpaikassa, stressiä aiheutti enimmäkseen rahojen käsittely ja asiakkaiden kohtaaminen ja palveleminen, mutta näin jo pitkään talossa olleina eivät nuo asiat enää stressanneet. Osa vastaajista kertoi jonkin verran stressaavansa tietyistä työsuorituksista, johtuen joko työn luonteesta tai vähäisestä kokemuksesta uusien työtehtävien parissa.

Vastaajilta kysyttiin myös työilmapiiristä ja sen turvallisuudesta. Vastaukset olivat keskenään täysin samanlaiset, kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että työilmapiiri on todella hyvä ja sellainen kantava voima kyseisessä työssä. Heidän mielestään koko henkilöstö, joka liittyy heidän työskentelyynsä, on todella hyvä ja he haluavat pitää siitä kiinni. Satakunnan Osuuskauppa on onnistunut luomaan uutta ja parempaa työilmapiiriä tuomillaan käytännöillään, kuten esimerkiksi Me-kaavan ja muiden yhteisten asioiden avulla. Vastaajilla oli yhteinen näkemys myös siitä, että he voivat lähestyä sekä työasioissa, että henkilökohtaisissa asioissa työkavereitaan ja esihenkilöitään turvallisista ja luottavaisista mielin. Moni vastaajista kuitenkin lisäsi, että ei nyt ihan jokaista työntekijää välttämättä lähestyisi todella henkilökohtaisten asioiden kanssa, mutta kuitenkin jokaisella on sellainen henkilö töistä, jolle jopa mielellään kertoo todella henkilökohtaisiakin asioita. Työasioilla vastaajat kokivat voivansa lähestyä myös lähes kaikkia työkavereitaan.

Työ- ja sosiaalililat ovat myös keskeinen osa psyykkistä työhyvinvointia. Näistä vastaajilta kysyttiin melko laajasti, että kokevatko he työskentelevänsä turvallisissa ja hyvissä tiloissa, joissa on kiva tehdä töitä. Vastauksista nostaisin esille sen, että Tikkulan toimipisteessä vastaajien mielestä alkaa näkymään esimerkiksi seinissä jo hallin ikä, ja se voisi olla myös asiakkaiden tyytyväisyyden vuoksi hyvä ottaa käsiteltäväksi. Molempien toimipisteiden työ- ja sosiaalituloja on parannettu merkittävästi yrityskauppojen jälkeen, ja erityiskiitosta sai muun muassa Tikkulan toimipisteeseen pyydetyt led-valot, jotka asennettiin melko nopealla aikataululla pyynnön jälkeen. Kaikki vastaajista kokivat, että he

työskentelevät turvallisissa tiloissa ja mikäli toimipisteillä huomataan joku terveyttä uhkaava puute, niin siitä ilmoitetaan kyllä poikkeuksetta heti ja se myös korjataan mahdollisimman nopeasti.

Taukojen pitäminen työpäivien aikana saattaa olla joskus haastavaa esimerkiksi kiireen vuoksi. Haastatteluissa käytiin läpi myös työntekijöiden taukojen riittävyttä koskevia asioita, ja vaikeuttaako osittainen kiire niiden pitämistä. Kaikki vastaajat kertoivat, että taukojen pitämisestä huolehditaan melko hyvin ja niitä on tavallisen työpäivän aikana tarpeeksi. Osa vastaajista kuitenkin lisäsi, että joinain päivinä yksin ollessa taukojen pitäminen voi olla haastavaa, näin tapahtuu kuitenkin vain harvoin. Vastaajat perustelivat tätä sillä, että jos he ovat yksin työvuorossa ja pestäviä autoja on koko ajan odottamassa ulkona, niin tauon pitäminen on haastavaa. Tietysti sitten kun seuraava työntekijä tulee työvuoroon, niin tauolle pääsee heti. Kiirettä vastaajat kokivat olevan kausiluontoisesti ja satunnaisesti, heidän mielestään kiire työviikon aikana on melko tasapainossa.

6.3 Sosiaalisen työhyvinvoinnin tulokset

Sosiaalista työhyvinvointia käsiteltiin laajasti haastatteluissa. Ennakoon luodut kysymykset käsittelivät pääsääntöisesti ystävyys-suhteiden muodostumisia, työyhteisön henkeä ja sosiaalisten kanssakäymisten syntymisen mahdollisuuksia.

Haastateltavat kertoivat pitävänsä erityisesti siitä, että heitä työntekijöinä kuullaan kiitettävästi ja tarpeeksi sellaisissa asioissa, jotka heidän mieltään saatavat painaa. He kokivat myös, että heidän mielipiteitään esimerkiksi kehityskohteissa kuunnellaan, ja mikäli heillä on joitain parannusehdotuksia tai korjausehdotuksia liittyen lähes mihin asiaan tahansa, niin heidän mielipidettään

kuunnellaan hyvin. Osa vastaajista kertoi, että he ovat jopa yllättyneitä kuuntelemisen tasosta, vaikka he ovatkin "vain" työntekijöitä suuressa yrityksessä, ja halusivat osoittaa kiitoksensa tästä Satakunnan Osuuskaupalle.

Henkilöstön riittävydestä ja työvuorojen selkeydestä käytiin myös keskustelua jonkin verran. Henkilöstön riittävyteen oltiin kyllä tyytyväisiä, mutta vastaajat kertoivat, että vaikka työntekijöitä riittää yrityksessä paljonkin, niin välillä on haasteita saada täytettyä esimerkiksi iltavuoroja. Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että iltavuorojen täyttäminen saattoi välillä aiheuttaa stressiä sekä työntekijän että vuoropäällikön näkökulmasta. Vain osa vastaajista oli sitä mieltä, että he tietävät kuka on vuorossa esimerkiksi toisessa toimipaikassa, tai kuka on kaverina samassa työvuorossa. Tätä ei kuitenkaan suurimmaksi osaksi koettu ongelmaksi, vaan kaikki vastaajat olivat lähinnä sillä kannalla, että eihän se nyt vaikuta oikeastaan juuri mihinkään, mutta olisi se silti kiva tietää, että onko kukaan tulossa kaveriksi samaan vuoroon.

Kaikki vastaajat kertoivat löytäneensä työyhteisöstä ystäviä myös vapaa-aikalleen. Osa kertoi urheilevansa työkaverin kanssa, osa kertoi käyvänsä ulkona työkavereidensa kanssa ja osa kertoi olevansa muuten vain paljon yhteyksissä joihinkin työkavereihinsa myös työajan ulkopuolella. Haastatteluissa nousi myös esille, että moni alaa vaihtanutkin vanha työkaveri saattaa lukeutua vielä tänä päivänäkin ystäväksi työajan ulkopuolella, vaikka he eivät enää samassa paikassa työskentelisi. Moni vastaajista koki sen jopa yllättävänä, että miten hyviä työkavereita he ovat saaneet uransa aikana tavata, että miten on onnistuttu rekrytoimaan lähes poikkeuksetta todella hyviä tyyppejä.

6.4 Työn imu ja tulevaisuuden suunnitelmat

Työssä viihtymisestä käytiin laajaa keskustelua vastaajien kanssa, ja niistä asioista mitkä ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat pitäytyneet tällä alalla ja tässä yrityksessä. Vastaajien kanssa oli myös jonkin verran puhetta tulevaisuuden suunnitelmista, että missä he näkevät itsensä esimerkiksi viiden vuoden kuluttua.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että he voisivat mielellään suositella tätä työpaikkaa ystävilleen. Perusteluita oli paljon sille, että miksi, mutta päällimmäisenä nostaisin esiin Satakunnan Osuuskaupan luoman turvallisuuden työpaikalle ja työilmapiiriin. Nämä kaksi asiaa kaikki vastaajat toivat esille ja siitä syystä halusin mainita erityisesti nämä kaksi. Moni vastaajista koki, että siirtyminen Satakunnan Osuuskauppaan loi työntekijöille eräänlaista turvallisuuden tunnetta, että nyt kun he ovat ison yrityksen alaisia, niin kaikki työasiat ovat paljon selkeämpiä. Vastaajat pitivät siitä, että kaikki työhön liittyvät asiat tulevat menemään aina kaikkien pykälien ja työehtosopimusten mukaan, että heidän ei enää tarvitse murehtia juuri ollenkaan niistä asioista.

Vastaajat myös kertoivat viihtyvänsä työssään hyvin, osa vuosien kokemuksen kautta kertyneen ammattitaidon vuoksi, ja osa opiskelun mahdollisuuden vuoksi. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että tämä työpaikka sopii opiskelijoille hyvin, sillä työvuorot ovat helposti ja joustavasti muokattavissa opiskeluiden ohelle niin ettei kuitenkaan kummastakaan ei aiheudu liikaa stressiä.

Satakunnan Osuuskauppaa myös keuhuttiin työnantajana vastaajien kesken. Heiltä kysyttiin, että kummalla työnantajalla he olisivat ennemmin töissä, ja kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että Satakunnan Osuuskaupalla. Haluan painottaa, että vaikka vanhassa yrityksessä asiat eivät olleet missään tapauksessa huonosti, vaan Satakunnan Osuuskauppa on onnistunut tekemään työntekijöiden työhyvinvoinnista parempaa mitä se on aikaisemmin ollut. Kennelläkään vastaajista ei suoranaisesti ollut pahaa sanottavaa edellisestä yrityksestä.

7 POHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET

Heti näin alkuun haluan kertoa, että tämänlaisesta haastattelusta pidettiin kovasti, sillä asioita käytiin haastateltavien mielestä enemmän ja syvemmin läpi

kuin tavallisessa työnhyvinvointikyselyssä. Haastateltaville muodostui sellainen olo, että haastattelun aiheeseen on oikeasti syvennytty ja löydetty niitä oikeita asioita mistä on tärkeä puhua ja kehittää. Sain myös palautetta haastateltavilta, että haastattelun rakenne oli kattava, sopivan mittainen ja haastattelutilanne oli jopa miellyttävä.

7.1 Pohdinta

Lähes kaikkien haastateltavien kesken nousi esiin muutamia kehittämiskohteita, joita voitaisiin tulevaisuudessa vielä parantaa. Oli hienoa huomata, että miten haastateltavat olivat tyytyväisiä omaan työhönsä, työpaikkaansa ja työnantajaansa ilman mitään suurempia murheita. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että kaikilla haastateltavilla oli kyllä ollut vanhallakin työnantajalla asiat hyvin, ja lähes jokainen myös erikseen sen mainitsi. Tutkimuksen tavoitteena oli kuitenkin tutkia tapoja, joilla Satakunnan Osuuskauppa oli kehittänyt työhyvinvointia yrityskauppojen jälkeen, eikä suoranaisesti vertailla paremmuutta työnantajana.

Haastateltavat olivat esimerkiksi sitä mieltä, että työn fyysinen kuormitus ja stressi on vähentynyt yrityskauppojen jälkeen, mahdollisesti johtuen paremmista työvuorojärjestelyistä ja enemmästä henkilöstöstä. Työn fyysinen kuormitus toki näkyy edelleen, mikäli työntekijät joutuvat olemaan pitkään vuorossa yksin, mutta yleisellä tasolla on otettu askel parempaa kohti. Stressi on myös osaltaan vähentynyt laajemman organisaatorakenteen vuoksi, eli työntekijöillä on joukossaan esimerkiksi vuoropäälliköitä ja palveluvastaavia. Laajempi organisaatorakenne nähtiin myös kääntöpuolella haittana, sillä esihenkilöitä ja ammattinimikkeitä alkaa olemaan niin paljon, että virallisten asioiden hoitaminen voi kestää melko kauan.

Työtilojakin on lähes kaikkien haastateltavien mielestä parannettu yrityskauppojen myötä merkittävästi. Asiakastilat on päivitetty vastaamaan nykypäivän standardeja, kassajärjestelmät on uusittu, toimipaikkojen ulkoasuja on parannettu sekä koko ABC CarWashin näkyvyyttä sekä sosiaalisessa mediassa,

että katunäkymässä on parannettu huomattavasti. Yrityskauppojen myötä toimipisteille saatiin myös huoltoauto, jota voidaan käyttää siirtymiseen toiseen toimipisteeseen, huoltokäynteihin tai palavereihin.

Haastateltavat halusivat tietää, että kuka tulee olemaan mahdollisesti samassa vuorossa, tai kuka on toisella toimipisteellä vuorossa. Ennen yrityskauppoja molemmissa toimipisteissä oli seinällä vuorolistat, josta näki, kenellä oli mikäkin vuoro minäkin päivänä. Toki silloin ei myöskään nähnyt toisen toimipisteen vuoroja, mutta näki ainakin oman toimipisteen vuorot. Haastateltavat oli sitä mieltä, että eihän muiden työvuorojen tietäminen sinällään vaikuta mitenkään mihinkään, mutta heidän mielestään se olisi vain kiva tietää kaikkien vuorot. Esimerkiksi toimipisteillä voi tulla sellainen tilanne, jossa tarvitsisi välittömästi saada puhelinyhteys toiselle toimipaikalle, niin tällä hetkellä se on haastavaa työvuorojen tietämättömyyden vuoksi.

Toisena huolenaiheena, mikä haastateltavien kesken esiintyi, oli oma turvallisuus yksin oltaessa vuorossa. Molemmat toimipisteet ovat täynnä suuria koneita ja paljon liikkuvia osia, ja mikäli vuorossa ollaan yksin, niin vahingon sattuessa apu voi olla melko kaukana. Työntekijöiden huolta vähensi silti se, että jos koneiden kanssa pääsisi käymään joku terveyttä uhkaava vahinko, niin silloin kyseessä olisi kuitenkin työtilanne missä asiakas olisi pesuhallissa tai pesulinjalla menossa, ja tämä asiakas voisi ihanteellisessa tilanteessa olla pelastajana. Haluan korostaa, että huolenaihe omasta turvallisuudesta liittyi pelkästään koneiden kanssa työskentelyyn, eikä esimerkiksi ryöstön mahdollisuuden tai muuhun omaa henkeä uhkaavaan tilanteeseen. Tikkulan toimipiste koettiin myös turvallisemmaksi paikaksi työskennellä, sillä siellä pesuhalliin mahtuu kerrallaan vain yksi auto, joten puristumisen mahdollisuus autojen väliin on olematon. Mikkolan toimipisteellä voidaan ottaa kerralla kaksi autoa peräkkäin pesuhalliin, milloin inhimillisestä virheestä aiheutuva ajovirhe on mahdollinen.

Haastateltavat olivat kaikki todella tyytyväisiä Satakunnan Osuuskaupan toimintaan yleisellä tasolla. He pitivät erityisen kovasti etuuksistaan, joita heillä

on tällä hetkellä käytössään. Haastateltavat olivat myös sitä mieltä, että Satakunnan Osuuskauppa panostaa vähintäänkin tarpeeksi henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen, mitä heillä ei ennen yrityskauppoja ollut juuri ollenkaan. Osa haastateltavista sanoi, että Satakunnan Osuuskauppa toi todella hyvän raikkaan tuulahduksen heidän työpaikalleen omilla käytännöillään ja tavoillaan.

7.2 Toimeksiantajan kommentit

Tutkimus esitettiin kokonaisuudessaan myös toimeksiantajalle Vesa Jutilalle, ja hänen kommenttinsa häntä suoraan lainaten;

” Haastattelussa on kysytty tärkeitä kysymyksiä, paljon juurikin niitä mitkä ovat Satakunnan Osuuskaupalle tärkeitä asioita ja noudattelevat meidän arvoja.

Tutkimustulokset on tuotu hyvin ja selkeästi esille, myös tulosten kautta tehty pohdinta ja kehitysehdotukset on tuotu hyvin esille.

Tuloksista näkyy toimet mitä olemme halunneet tehdä työntekijöille, yksi tärkein asia yrityskaupan aikana oli, että työntekijä kokemus ei saa kärsiä, vaan halusimme sitä paremmaksi.

Oli ilo huomata, että ME-kaava oli myös löytänyt tiensä tuloksiin, se on kuitenkin meidän jatkuvan kehittämisen tukijalka.

Psykologista turvallisuutta myös vaalimme ja siitä olemme puhuneet, sitä tuntuu myös löytyvän.”

7.3 Kehitysehdotukset

Työntekijöillä on kaikilla käytössään mobiilisovellus, josta löytyy esimerkiksi omat työvuorot ja lomapäivien tarkistamiset. Mielestäni tuollaisen mobiilisovelluksen kehittäminen sellaiselle tasolle, että sieltä löytyisi esimerkiksi toimipisteittäin päivittäiset työvuorot kaikkien nähtäville olisi mahdollista, tai vaihtoehtoisesti pidettäisiin paperisia tulostettuja työvuorolistoja toimipisteillä. Haastateltavien kanssa oli kyllä puhetta, että työvuorot saattavat vaihdella hyvinkin

merkittävästi viikon aikana esimerkiksi sairauspoissaolojen vuoksi, joten tuollaisen paperisen työvuorolistan ylläpitäminen voi olla jopa melko työlästä. Vaihtoehtoisesti voitaisiin paperinen työvuorolista tehdä niin, jossa näkyisi työvuoron kesto, toimipiste ja alustavasti kenen työvuoro se olisi. Vuoropäälliköt voisivat toimipisteissään päivitellä sitten tätä listaa aina tarvittaessa vetämällä tussilla yli, ja korvaavansa tarvittavat tiedot.

Tuohon toimipisteen turvallisuuden parantamiseen helpoin tapa voisi olla etäohjattu kaukosäädin vuorossa olevan taskuun, jolla saataisiin pysäytettyä koko pesulinjasto yhtä nappulaa painamalla. Pesuhallien seinässä on jo olemassa tietysti tämänlainen nappi, mitä painamalla koneet sammuvat välittömästi. Näkisin tämänlaisen kaukosäätimen ohjelmoinnin olevan melko yksinkertainenkin homma, sillä sellainen toiminto on jo olemassa pesulinjalla, mutta ei kauko-ohjattavaa versiota siitä.

8 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, että miten Satakunnan Osuuskauppa on onnistunut kehittämään ja parantamaan työhyvinvointia yrityskauppojen jälkeen. Haastatteluista saadun tiedon perusteella, työntekijät ovat yhdessä positiivisin mielin työhyvinvoinnin kehittymisen saralla, ja eteenpäin on menty hyvässä tahdissa. Moni asia mikä ennen on jäänyt ehkä huomioimattakin henkilöstön hyvinvoinnissa, on nykyään jopa itsestäänselvyys työntekijöille.

Monilla haastateltavista on jo takanaan pitkä työura kyseisessä työssä mikä indikoi jo siitä, että työpaikalla asioiden on lähes pakko olla hyvin. Yrityskauppojen aikana kuitenkin monella haastateltavista oli käynyt mielessä, että miten asiat lähtevät nyt rullaamaan eteenpäin, kun Satakunnan Osuuskaupasta tulee heille työnantaja. Sain tietooni, että vain yksi kappale entisistä vakituisista

työntekijöistä vaihtoi työpaikkaa yrityskauppojen jälkeen, mutta pysyi kuitenkin samalla alalla edelleen.

Oli erityisen hienoa huomata haastatteluiden aikana, että miten tärkeänä ja hyvänä työilmapiiriä pidettiin työntekijöiden kesken. He kaikki suorastaan ylistivät työporukan ilmapiiriä ja sitä, että heidän mielestään koko henkilöstö on tällä hetkellä hyvä ja sellainen kenen kanssa tekee mielellään töitä. Näin haastattelijan näkökulmasta kyseinen työyhteisö vaikuttaa suurelta perheeltä, joka jakaa yhdessä elämän ilot ja surut, sekä ratkaisee kaikki mahdolliset ongelmansa yhdessä.

Fyysisen työhyvinvoinnin kehittyminen löytyi työn kuormituksen ja stressin vähentymisellä mahdollisesti parempien työvuorojärjestelyjen vuoksi. Työntekijöillä on nykyään paljon joustavampi työvuorojärjestely käytössään, jolla mahdollistetaan esimerkiksi kiireapulaisten käyttö ja ylimääräisten vapaiden mahdollisuus. Haastateltavat kertoivat myös, että työterveyteen on panostettu merkittävästi. Heille on yrityskauppojen jälkeen pienentynyt kynnys ottaa yhteyttä työterveyteen kaikissa terveyteen liittyvissä asioissa, oli kyseessä sitten fyysinen vaiva tai henkisen avun tarve.

Psyykkisen työhyvinvoinnin kehittyminen näkyi esimerkiksi sosiaali- ja työtilojen parantamisella ja uudistamisella. Yrityskauppojen tapahduttua melko nopeallakin aikataululla näihin tiloihin kiinnitettiin huomiota, jossa esimerkiksi vaihdettiin asiakastilojen kalustoa, vaihdettiin kassat sekä asennettiin ilmalämpöpumput asiakastiloihin. Haastateltavat kertoivat, että talviaikaan pesuhallissa pitkään ollessa saattaa esimerkiksi kädet kylmettyä, niin on kiva päästä välillä asiakastiloihin hieman lämmittelemään ilmalämpöpumpun ansiosta. Psyykkistä työhyvinvointia kasvatettiin myös Satakunnan Osuuskaupan Me-kaavalla, joka pitää sisällään työntekijän ja työyhteisön arvostamista ja kuuntelemista käsitteleviä asioita. Kun nämä asiat ovat kohdallaan, se näkyy myös asiakkaille työyhteisöjen pirteiden ja asiakaspalveluhenkisyiden kautta.

Sosiaalinen työhyvinvointi oli kehittynyt henkilöstön määrän lisäämisellä. Haastateltavat pitivät siitä, että heillä on ympärillään osaavaa henkilökuntaa

entistä enemmän ja heille muodostuu sosiaalisia kanssakäymisiä päivittäisellä tasolla useamman ihmisen kanssa kuin ennen. Moni vastaajista kertoi myös löytäneensä uusia ystäviä myös työajan ulkopuolelle.

LÄHTEET

Korhonen, V. 2009. Näkökulmia kirjallisuuteen, aikuiskasvatus. Viitattu 22.11.2023

Ojasalo, K., Moilanen T. & Ritalahti, J., 2015, Kehittämistyön menetelmät; uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sivut 106-110 Viitattu 5.11.2023
<https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Satakunnan Osuuskauppa, 2023, Historia. Viitattu 22.11.2023
<https://satakunnanosuuskauppa.fi/tietoa-meista/historia/>

Työterveyslaitos, n.d, Työhyvinvointi. Viitattu 5.11.2023
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos, n.d, Kokonaisvaltainen ergonomia. Viitattu 5.11.2023
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>

Työterveyslaitos, n.d, Työelämä ja mielenterveys. Viitattu 5.11.2023
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>

Manka, M-L & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Alma Talent. Viitattu 22.11.2023

Ahonen, G. & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Sanoma Pro Oy.

Työterveyslaitos, n.d, Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 22.11.2023
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Viitattu 22.11.2023

Työterveyslaitos, n.d, Stressi ja työuupumus. Viitattu 22.11.2023

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

Jyväskylän Yliopisto, 2021, Laadullinen tutkimus, viitattu 17.11.2023

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Hiltunen, L. 2009, Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän Yliopisto. Graduryhmä 18.2.2009. Viitattu 7.12.2023

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf

Työterveyslaitos, 2023, Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla, viitattu 24.11.2023

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla>

Jyväskylän Yliopisto, 2015, Määrällinen tutkimus, viitattu 17.11.2023

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

LIITTEET

Haastattelut

Kysymykset eivät ole järjestyksessä, vaan kyseessä on raakavedos puolistrukturoidun haastattelun pitämiseen.

Alkuun kerrotaan vastaajalle, että miksi tämänlainen haastattelu pidetään ja kerrotaan opinnäytetyön tavoitteet haastateltavalle. Samalla kerrotaan, että tämän haastattelun vastaukset tulevat olemaan nimettömiä. Haastattelut myös nauhoitetaan, ja tämäkin kerrotaan haastateltavalle.

1. Mitä kuuluu?

- Vietkö töitä kotiin? Jääkö työpäivän stressi painamaan työpäivän jälkeen?
- Onko työ mielestäsi fyysisesti raskasta? Haittaako työn fyysisyys muuta elämääsi?
- Kuinka paljon nukut yössä? Nukutko mielestäsi tarpeeksi?
- Syötkö säännöllisesti, omat eväät töissä vai lounas?
- Mitä teet yleensä työpäivän jälkeen?
- Osaatko sanoa, että kuinka usein olet sairaana vuoden aikana?
- Kannustaako SOK työntekijöitään liikkumaan vapaa-ajalla, ja työmatkoilla?

2. Suosittelisitko tätä työpaikkaa esimerkiksi ystävälle?

- Jos et, niin miksi?
- Jos kyllä, niin miksi?
- Onko työtilat mielestäsi turvalliset ja hyvät?
- Onko henkilöstöä riittävästi?
- Tiedätkö aina, että kenen kanssa olet vuorossa tai kuka on vuorossa?
- Koetko, että työ aiheuttaisi sinulle paineita suoriutua?

3. Viihdytkö työssäsi?

- Jos et, niin miksi?
- Jos kyllä, niin miksi?

- Mitä olet mieltä työilmapiiristä? Onko se hyvä/turvallinen mielestäsi?
- Voitko esittää oman mielipiteesi asioista, ja ne otetaan huomioon?
- Onko sinulla koskaan kiire töissä? Stressaako se sinua työajalla, tai sen ulkopuolella?
- Onko sinulla taukoja riittävästi päivässä, ja huolehditteanko niiden pitämisestä?
- Onko sinulle muodostunut ystäviä täältä työpaikalta myös työajan ulkopuolelle?
- Tunnetko työkaverisi mielestäsi hyvin?
- Voitko lähestyä ketä tahansa työntekijää myös henkilökoh- taisten asioiden kanssa?
- Entä työasioiden kanssa?

4. Miten tämän organisaation toimintaa voitaisiin parantaa tässä yksikössä, tai kokonaisuutena?

- Palkka?
- Työajat?
- Enemmän työntekijöitä?
- Enemmän etuuksia?
- Uudet työvälineet?
- Uudet vaatteet?
- Enemmän vapaita?
- Muu, mikä?

5. Missä näet itsesi viiden vuoden kuluttua?

6. Kerro miten olet viihtynyt työssäsi yrityskaupan jälkeen, mikä on muuttunut?

- Mikä on muuttunut parempaan, ja mikä huonompaan?
- Mitä etuuksia sinulla nyt on yrityskaupan jälkeen?
- Ottaako sinun mielestäsi SOK tarpeeksi kantaa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen?
- Tuntuuko sinusta siltä, että sinulla olisi mahdollisuus kehittyä urallasi?

7. Mikä tekee SOK:sta hyvän/huonon työnantajan?

8. Kumpi työnantajana mielummin, entinen vai SOK? Miksi?

- PERUSTELUT!

9. Terveisiä SOK:lle tai muuta sanottavaa/kerrottavaa?