

Uralla Podcast: Henkilöstötyytyväisyys arvopohjaksi strategisille valinnoille

Äänitteen kesto: 39 min 53 sek

Juontaja

Kristi: Kristi Loukusa

Haastateltava

Päivi: Päivi Tuomivaara

[Musiikkia 00:00:00]

Kristi [00:00:06]: Tervetuloa mukaan Uralla -podcast-sarjaan. Tässä podcastissa keskustellaan Pohjois-Suomen yritysjohtajien kanssa heidän urapoluistaan ja johtajuudesta sekä sukellaan astetta syvemmälle työelämän laadun kehittämiseen. Jos johtajuus, hyvinvointi ja oman ammattitaidon sekä yrityksen kehittäminen kiinnostaa, tämä podcast on juuri sinulle. Podcast-sarja on Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten sekä TE-toimiston tuottama ja Työ 2030 -ohjelman rahoittama. Tässä jaksossa keskustellaan Osuuskauppa Maakunnan henkilöstöpäällikön Piia Tuomivaaran kanssa työtyytyväisyydestä ja työelämän kehittämisestä. Viime vuonna Osuuskauppa Maakunnan liikevaihto oli yli 185 miljoonaa euroa ja lisäksi Osuuskunta työllistää 450 henkilöä, joiden tehtävät jakautuvat eri toimipaikoille ympäri Kainuuta. He ovat edellisvuonna saaneet myös innostavimmat työpaikat -palkinnon, joka on Easy Flow'n vuosittain jakama tunnustus hyvästä työntekijäkokemuksesta. Tässä jaksossa kuullaan lisää, mistä hyvä työntekijäkokemus sekä työtyytyväisyys rakentuvat ja miten sitä Osuuskauppa Maakunnalla edistetään. Tervetuloa, Piia, podcastin vieraaksi. Oli ilo saada sinut mukaan.

Päivi [00:01:23]: Kiitos kutsusta.

Kristi [00:01:25]: Ennen kuin jatketaan, niin aloitetaan jakso lyhyellä kyselykierroksella, eli tavoitteenasi on vastata oman näkemyksen ja kokemuksen mukaan seuraaviin kysymyksiin yhdellä sanalla tai lauseella. Oletko valmis?

Päivi [00:01:38]: Jep.

Kristi [00:01:39]: Mikä on yrityksen tai organisaation tärkein voimavara?

Päivi [00:01:43]: Henkilöstö.

Kristi [00:01:45]: Mikä on mielestänne tärkein työmotivaatioon vaikuttava tekijä?

Päivi [00:01:51]: Sujuva työarki.

Kristi [00:01:56]: Ja mikä on teidän mielestänne tärkein taito johtamisessa?

Päivi [00:02:02]: Kuuntelemisen taito ja myös kysymisen taito, kiinnostus.

Kristi [00:02:09]: Mikä on mieleenpainuvuin negatiivisin kokemus työelämästä?

Päivi [00:02:18]: No niitä on aika vähän, mutta ehkä korona on nyt kuitenkin se, joka on negatiivisimpina jäänyt matkan varrella mieleen.

Kristi [00:02:25]: Tuohon korona-aiheeseen palataan sitten jakson lopussa. Mikä on sitten mieleenpainuvuin positiivisin kokemus työelämästä?

Päivi [00:02:38]: Niitä on paljon, mutta kyllä se viime syksyn tulos siitä työyhteisötutkimuksesta, niin se oli erittäin mieltä lämmittävä, miten henkilöstö koki työnsä ja johtamisen.

Kristi [00:02:53]: Siitäkin varmaan kuullaan tässä jaksossa lisää. Kerro paras neuvo, jonka olet työelämässä saanut.

Päivi [00:03:05]: Niitäkin hyviä on monta, mutta ehkä henkilökohtaisesti sellainen uskallus kertoa omat mielipiteet. Kannustus sellaiseen on ollut minulle tärkeää.

Kristi [00:03:19]: Anna paras neuvosi, jonka haluat kuulijoille jakaa.

Päivi [00:03:25]: Innostu asioista, ole utelias, innostu uuden oppimisesta.

Kristi [00:03:32]: Ja kierroksen viimeinen kysymys, miten huolehdit omasta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta?

Päivi [00:03:39]: Liikunnalla. Ulkoilen, luen, teen käsitöitä, monenlaisia harrastuksia harrastamalla.

Kristi [00:03:49]: Ennen kuin siirrytään keskustelemaan nykyisistä työtehtävistäsi ja Osuuskauppa Maakunnan tulevaisuudesta, niin kerrotko lisää urapolustasi eli matkastasi henkilöstöpäälliköksi?

Päivi [00:04:00]: No joo, se on pitkä matka. Olen opiskellut merkonomiksi lukion jälkeen Kajaanissa ja sitten opiskelin sairaanhoitajaksi, ja sen jälkeen päädyin taloushallinnon töihin. Osuuskauppa Maakunnassa tein monenlaisia tehtäviä ja palkanlaskennan aikaan innostuin siitä henkilöstötyöstä. Työnantaja koulutti ja opiskelin vähän siinä työn sivussa sitten itse. Nyt olen ollut 12 vuotta henkilöstöpäällikön tehtävässä. Oikeastaan työn mukana on tullut niitä asioita, jotka on sitä urapolkua sitten rakentanut, että on innostunut niistä uusista asioista.

Kristi [00:04:45]: Milloin aloitit siis Osuuskauppa Maakunnalla?

Päivi [00:04:48]: 25 vuotta sitten aloitin.

Kristi [00:04:51]: Missä tehtävissä?

Päivi [00:04:52]: Konttorille menin silloin tilinpäätöskiireeseen kirjaamaan laskuja reskontraan, eli sillä taloushallinnon tutkinnolla pääsin siihen työhön. Olin harjoittelun tehnyt silloin merkonomiopintojen aikana ja pääsin sinne kirjaamaan laskuja. Silloin oli tarkoitus vaan siinä tilinpäätöskiireessä olla muutama viikko töissä, mutta siitä on nyt jo itse asiassa 25 ja puoli vuotta aikaa.

Kristi [00:05:21]: Millainen käsitys sinulla oli työelämästä, kun aloitit ja eroaako se tämän päivän tietoon?

Päivi [00:05:30]: Ehkä siitä työelämästä silloin kun aloitti, niin olin valmis kuuntelemaan kaikkea ja ottamaan sitä oppia vastaan. Ehkä nyt se ero mikä tulee ensimmäisenä mieleen, niin varmaan liittyy ehkä siihen esihenkilötyöhön ja johtamiseen. Silloin 25 vuotta sitten kuitenkin aika selkeästi vielä näkyi esihenkilöiden roolit ja henkilöstön asema, ja uskottiin että esihenkilö kertoo asiat ja toimittiin aina sen mukaisesti, mutta tänä päivänä se on paljon vuorovaikutteisempaa. Henkilöstöä kuullaan, en sano eikö toki olisi kuultu silloinkaan, mutta se on nyt niin paljon tärkeämpi asia, että kuullaan henkilöstön mielipide. Henkilöstöltä toivotaan palautteita ja ehdotuksia, vaikka miten työtä voitaisiin kehittää. Ehkä sellainen ero, että esihenkilöt ja henkilöstö on niin kuin se tiimi jo selkeästi tänä päivänä.

Kristi [00:06:37]: Mikä on ollut merkitsevin käänne sitten omalla urallasi?

Päivi [00:06:43]: Jos ajattelee niitä opintoja mitä on tehnyt, että toki silloin kun sairaanhoitajaksi valmistuin niin ajattelin, että kyllä minä hoitotyötä teen. Varmaan se vuosi 1998 kuitenkin muutti ehkä niitä ajatuksia, silloin aloin tekemään taloushallinnon töiden lisäksi palkanlaskentaa ja kiinnostuin siitä henkilöstötyöstä, niin alkoi löytyä sieltä sellaisia uudenlaisia näkökulmia siihen kaupan puolen työhön ja sitten opiskelin siinä kohtaa lisää. Ehkä se vuosi 1998 vähän muutti ajatusta siitä, että en niin hakeutunutkaan enää sitten hoitopuolen töihin.

Kristi [00:07:23]: Mitä olet opiskellut sitten työn ohessa?

Päivi [00:07:26]: Työ- ja organisaatiopsykologiaa ja työnantaja on kouluttanut minua henkilöstötyön koulutuksiin, S-ryhmän sisäisiin koulutuksiin. Osaamisen kehittämistä olen nyt viimeisimpänä opiskellut.

Kristi [00:07:42]: Eli he ovat myös mahdollistaneet uuden oppimista?

Päivi [00:07:46]: Joo, kyllä ja tuonut totta kai näkökulmia asioihin ja miten on voinut sitä oman yrityksen henkilöstötyötä kehittää, niin siihen on tullut sitä kautta paljon uutta.

Kristi [00:07:59]: Olet työskennellyt Osuuskauppa Maakunnalla siis pitkään ja olet nähnyt ja kokenut varmasti monta muutosta ja uudistusta urasi aikana. Avaatko hieman Maakunnan historiaa ja tulevaisuuden näkymiä?

Päivi [00:08:13]: No joo, minun aikana on, tuntuu ainakin, että on tapahtunut tosi paljon. On ollut taloudellisestikin aikoja, joissa on jouduttu pohtimaan liiketoiminnan jatkoja. On jouduttu lopettamaan liiketoimintoja ja käymään yhteistoimintaneuvotteluja, jotka on koskettaneet isoa osaa meidän henkilöstöä tässä matkan varrella, mutta ne on olleet hyviä ratkaisuja kuitenkin. On vaikeitakin ratkaisuja jouduttu tekemään ja ne on mahdollistaneet sitä tulevaisuutta ja henkilöstön kehittämistä myös. Kun meidän liiketoimintavälinat on olleet oikeita siihen hetkeen, niin sitten me on pystytty myös panostamaan henkilöstöönkin siinä kohtaa.

Kristi [00:09:09]: Millaisia toimenkuvia tarjoat eli mistä henkilöstö koostuu?

Päivi [00:09:15]: Meillä on päätoimialana vähittäiskauppa, jossa on pääasiallisesti myyjän tehtäviä ja toki sitten vastuurooleja ja esihenkilötehtäviä. Sitten toinen meille tärkeä ja isohko toimiala henkilöstön näkökulmasta on matkailu- ja ravitsemiskauppa, ja siellä on tarjoilijan tehtävät niin kuin ravintoloiden salit ja keittiötehtävät. Ja sitten hotelleissa on vielä hotellitoimintaa, niin siellä on majoituspalvelutehtäviä.

Kristi [00:09:47]: Mitkä ovat toimialanne keskeisiä piirteitä?

Päivi [00:09:51]: Keskeisin piirre molemmille toimialoille on se asiakaspalvelu. Molemmat toimialat myyvät erilaisia tuotteita tai palveluja, mutta asiakaspalvelu on se yhteinen tekijä molemmilla toimialoilla.

Puhuja 1 [00:10:07]: Millaiset arvot ohjaavat toimintaa?

Päivi [00:10:12]: Meidän strategiaan on määritelty arvot ja ensimmäisenä siellä on, että me ollaan asiakasta varten, me huolehditaan ihmisistä, ympäristöstä ja Kainuusta, ja kyllä ne

näky meidän strategisissa valinnoissa hyvinkin merkittävästi. Totta kai meidän pitää toimia myös tuloksellisesti, kun ollaan liiketoiminnallinen yritys, mutta se osuustoiminnallisuus näkyy niissä meidän arvoissa. Me ollaan tuottamassa palveluja ja etuja asiakkaille, ja se huolenpito liittyy myös siihen osuustoiminnallisuuteenkin.

Kristi [00:10:48]: Kuinka teillä arvoja luodaan ja miten ne heijastuvat siinä strategiassa ja toiminnassa?

Päivi [00:10:56]: No toki me toimitaan S-ryhmän yhtenä osuuskauppana, niin S-ryhmällä on tietysti jo lähtökohtaisesti arvoja, joiden pohjalta mekin on omat arvot määritelty, mutta se osuustoiminnallisuus tietysti näkyy siellä taustalla. Strategiassa ne on kyllä hyvin vahvasti mukana ja näkyy meidän tavoitteissa, meidän arvot.

Kristi [00:11:23]: Ja palataan taas hetkeksi sinun rooliisi, eli kerrotko nykyisistä työtehtävistäsi ja keskeisistä vastuista?

Päivi [00:11:31]: Henkilöstöpäällikön tehtävässä tämän kokoisessa osuuskaupassa toimin henkilöstötyössä yksin, minulla ei ole omaa tiimiä, joten minulla on oikeastaan siihen henkilöstötyöhön liittyen hyvinkin laaja toimialue. Osaamisen kehittäminen, rekrytoinnit, henkilöstön niin kuin esihenkilöiden työn auttaminen ja työvuorosunnittelujärjestelmät, henkilöstöjärjestelmät, huolehdin niistä. Toki käyttäjät on sitten siellä kentällä. Työhyvinvointiasiat ja työkykyjohtaminen, henkilöstön hyvinvoinnin kehittäminen, niin ne on isossa osassa tänä päivänä työtäni.

Kristi [00:12:17]: Tosiaan tässä podcast-jaksossa käsitelläänkin työelämän laatua ja sen kehittämistä, eli työelämän laatu viittaa yleisimmin työntekijöiden kokemukseen työssä viihtymisestä, se edistää työpaikkojen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työmotivaatiota, työorganisaatioiden julkista kuvaa sekä palveluiden ja tuotteiden laatua. Eli mistä työelämän laatu sinun näkemyksesi mukaan rakentuu?

Päivi [00:12:44]: Kyllä se rakentuu siitä sujuvasta arjesta, kun sinulla on osaamista, sinulla on välineitä tehdä, tietoa tehdä hyvin sitä omaa työtä, että sinä sen työvuoron pystyt suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla, niin siitä se hyvinvointi tärkeältä osalta muodostuu. Mutta toki työn merkityksellisyys, koet että se työsi on tärkeää ja sitä arvostetaan, ja saat siitä palautetta, niin tämänkaltaisista asioista se muodostuu.

Kristi [00:13:19]: Miten teillä käytännössä sitten edistetään työelämän laatua tai työhyvinvointia?

Päivi [00:13:25]: Me on tietysti kirjattu sinne strategiaan jo tavoitteeksi, että meillä on alan tyytyväisin ja osaavin henkilöstö, jolloin kaikki ne teot tavoittelee tätä tavoitetta, että ne on tosi isojakin asioita. Ja sitten me kuullaan henkilöstöä eli vuosittain tehdään työyhteisötutkimuskysely, jossa me halutaan henkilöstöltä palautetta. Ja toki matkan varrellakin vuoden välillä sitä palautetta kysytään. Me käydään ne työyhteisötutkimuksen tulokset läpi, jossa vielä voidaan täsmentää niitä asioita, joita toivotaan kehitettävän tai muutettavan. Ja kehityskeskustelut meillä vuosittain käydään ja seurantakeskustelut, jossa myös sitä palautetta pyydetään henkilökunnalta ja kuullaan niitä toiveita.

Kristi [00:14:16]: Minkä luontoisia teillä on kehityskeskustelut?

Päivi [00:14:20]: Me uudistettiin meidän kehityskeskustelumallia viime vuonna ja nyt se on suuntautunut enemmän siihen, että työntekijällä on oma aloite siitä, että mistä asioista halutaan puhua. On kohdistettu sitä kehityskeskustelua enemmän siihen työntekijän aloitteeseen päin, mutta myös toisaalta antamaan hänelle vastuuta siitä, että hän ottaa esille niitä asioita, joista hän haluaa siellä kehityskeskustelussa esihenkilönsä kanssa puhua. Nämä käydään vuosittain ja sitten vielä puolen vuoden jälkeen seurantakeskustelu. Niissä sovitaan yhteisesti niitä asioita, joita sen vuoden aikana halutaan edistää. Jos ne liittyvät osaamiseen tai työhyvinvointiin tai työkykyyn, ja niitä seurataan ja niihin palataan sitten vuoden mittaan.

Kristi [00:15:11]: Nostitkin haastattelun alussa esille teidän viime vuoden työyhteisötutkimuksen hyvät tulokset, niin kerrotko lisää siitä?

Päivi [00:15:22]: Me on viimeisten viiden, kuuden vuoden aikana saatu kyllä työtyytyväisyyttä kehitettyä. Varmaan siihen osittain vaikuttaa toki ne arjessa tehdyt asiat, mutta myös se millä tavalla me käsitellään niitä työyhteisötutkimuksen tuloksia. Me puretaan ne tiimeittäin ja siellä yhdessä sovitaan, että mitkä asiat on ne merkityksellisimmät siihen hyvinvoinnin lisääntymiseen tai arjen parantamiseen, työtehtävien kehittymiseen tai osaamisen parantamiseen. Myös siihen työyhteisötutkimukseen liittyy seuranta, eli kun sovitaan asioista, niin sovitaan millä aikataululla niitä kehitetään. On sellaisia, puhutaan lyhyen tähtäimen kehityskohteista, jotka korjataan jo ehkä noin kuukauden sisällä. Mutta sitten ne pidempää aikaa vaativat, pitkän tähtäimen kehityssuunnitelmat, niin ne vie aikaa sitten sen puoli vuotta tai ehkä kenties sen koko vuoden ennen kuin seuraava kysely tehdään. Ehkä niiden aikana nyt tätä kehitystä on tapahtunut, mutta toki siellä arjessa on kehitetty paljon toimintaa. Meillä on asiakaspalvelussa tullut monia uusia toimintoja,

ihmiset on saaneet oppia uusia asioita ja innostua niistä asioista, niin varmaan kaikkien näiden vuosien aikana tehdyt asiat niin liiketoiminnoissa kuin sitten ihan siinä työyhteisötutkimuksen palautteessa vaikuttaa siihen lopputulokseen. Ehkä jollain tavalla myös se korona-aika on voinut lisätä sitä yhteenkuuluvuuden tunnetta siellä toimipaikoissa. Se oli toki hankalaa aikaa, kun oli huolta ja tietämättömyyttä silloin alkuun, mutta siellä porukat varmasti tekivät yhdessä ja sopivat paljon yhdessä asioita, niin nekin on vaikuttaneet sitten tässä viimeisten vuosien aikana.

Kristi [00:17:26]: Teillä on ollut muutamia hankkeita tässä viime vuosien aikana, joiden avulla on tuettu sitten työhyvinvointia ja työssä jaksamista, niin kerrotko niistä?

Päivi [00:17:37]: Joo, me toki edelleen pyritään tunnistamaan niitä tapoja, joilla me voitaisiin sitä työhyvinvointia ja työkykyä parantaa henkilöstölle, mutta tietysti se henkilöstö, 450 työntekijää ympäri Kainuuta, niin semmoista yhtä oikeaa ratkaisua siihen ei ole löytynyt. Me on tässä vuosien aikana kokeiltu useampien kumppanien kanssa erilaisia hyvinvointikartoituksia ja henkilökohtaista valmentamista, niiden kehityssuunnitelmien tekemistä, liikuntatunteja, ravintotunteja, oppitunteja. Se työhyvinvointi, työkyky ja se kehittäminen on totta kai myös yksilön vastuulla olevaa asiaa, että me työnantajana ei voida tehdä kaikkea, niin kuin antaa valmiina puolesta. Sen on tässä vuosien aikana huomannut, että erilaisista asioista ihmiset löytävät sen ratkaisun siihen omaan kehittymiseen. Joku voi haluta vaikka pudottaa painoa tai lopettaa tupakoinnin tai lisätä liikuntaa, niin se joku juttu voi olla yhdelle se ratkaisu ja se toinen juttu jollekin toiselle. Ei tarvitsekaan ratkoa kaikkien asioita kerralla. On ymmärretty se, että tarjotaan erilaisia vaihtoehtoja ja aina yksikin onnistuminen on hieno asia.

Kristi [00:19:05]: Miksi työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen on tärkeää?

Päivi [00:19:14]: Totta kai se, että työntekijät viihtyvät siellä työssä, he saavat parempia asioita aikaiseksi, sitä tuottavuutta, mutta että he myös viihtyisivät meillä töissä, pysyisivät meillä töissä ja jaksaisivat tehdä sitä työtä. Se työhyvinvointi ja työkyvyn tukeminen meidän fyysisissä töissä on tosi tärkeää, että sitä työtä jaksaisi tehdä sinne eläkeikään saakka. Niin kaupan kuin meidän ravintoloiden työt ovat fyysisesti vaativia töitä.

Kristi [00:19:49]: Teitä on tosiaan myös palkittu hyvästä työntekijäkokemuksesta ja olette saaneet vuonna 2021 innostavimmat työpaikat -palkinnon, niin kerrotko mistä teillä hyvä työntekijäkokemus rakentuu?

Päivi [00:20:06]: No ehkä nyt näiden viimeisten vuosien tulosten perusteella meillä aika tavalla on ehkä kaikki osa-alueet nyt tosi hyvällä mallilla. Tietysti sitä arkea en ehkä korosta riittävästi missään vaiheessa, mutta hyvästä työarjesta se lähtee ja tietysti siitä, että yrityksessä asiat hoidetaan hyvin, päätökset tehdään järkevästi ja niistä viestitään. Sieltä meidän tutkimuksesta ne kokemukset nyt tällä hetkellä henkilöstöllä on, että ne meidän yritystason asiat on tosi hyvällä mallilla, joka rakentaa sitten sitä pohjaa niille muille. Meidän esihenkilötyö ja johtaminen on kehittynyt, mennyt eteenpäin. Siellä työssä olevat asiat ja työyhteisössä, tiimeissä olevat asiat ja sen tiimin sisällä olevat asiat on myös menneet eteenpäin. Niistä asioista se rakentuu.

Kristi [00:21:08]: Ja mitä se tarkoittaa silloin, kun arki on sujuvaa?

Päivi [00:21:13]: Se tarkoittaa sitä, että sinulla on oikeat työvälineet tehdä sitä työtä, sinulla on riittävä osaamista siihen tehtävään, saat perehdytystä, sinua tuetaan jos se työ vaatii vaikka useampaa tekijää tai jos joku työvaihe kaipaasi muutoksia, niin kuullaan niitä tekijöitä ja muutetaan sitä sellaiseksi. Varmaan tällä hetkellä meidän toimipaikkojen arjessa tapahtuu viikoittain sitä, että jotakin työtehtävää ruvetaankin tekemään vähän uudella tavalla, kun huomataan että se lisää vaikka jaksamista tai nopeuttaakin ehkä tehtävää tai tietysti sitä laatua parantaa, että työt on tehty ajallaan.

Kristi [00:22:02]: Teillä onkin tosiaan iso organisaatio, jossa on useita toimipaikkoja ja yksiköitä, niin minkälainen rooli esimiehillä on sitten kokonaiskuvassa?

Päivi [00:22:12]: No kyllä esihenkilöillä on tosi tärkeä rooli, he ovat siellä arjessa vastaamassa siitä toiminnasta ja tietysti he vievät viestit ja ottavat uudet toimintamallit käyttöön, jos yrityksessä joku asia muuttuu. Liittyyppä se sitten asiakaspalveluun, tavaravirtaan tai tuotteisiin, niin esihenkilöillä on tosi tärkeä rooli. Ja sitten myös taas toiseen suuntaan palautetta, sen esihenkilön kautta tulee meidän liiketoimintajohdolle tai minulle henkilöstötyöhön palautetta siitä, että miten asiat sujuvat siellä toimipaikoissa. Tärkeä rooli.

Kristi [00:22:56]: Miten esihenkilöiden työssä jaksamista tuetaan?

Päivi [00:23:02]: Esihenkilöiden työssä jaksaminen me on nostettu jo useita vuosia tosi tärkeään asemaan. Me on tietysti organisaatiossa koitettu tunnistaa ne tehtävät, mitä heidän on järkevä siellä toimipaikassa tehdä ja mitä me voidaan tehdä tukitoiminnoissa. Ei voi olla aina niin, että kaikki tehtävät siirtyvät kentälle esihenkilölle. Mietitään aina, että mikä työvaihe tai mikä tehtävä on järkevää siellä tehdä. Ja sitten meillä on esihenkilöille

ollut nyt jo viisi vuotta hyvinvointiohjelma, jossa me on ensin tehty kumppanin kanssa kaksi kertaa vuodessa, puolen vuoden välein meidän esihenkilöpäivillä kuntotestauksia. Me on tutustuttu uusiin liikuntalajeihin, ja me on saatu tietää myös ravitsemuksesta, levosta, unesta. Nyt me on tänä vuonna sitten vielä vähän lisätty siihen paukkuja niin, että meillä on lisääntynyt mittaaminen esihenkilöiden hyvinvointiin liittyen, valmennetaan heitä nyt tämä vuosi. Noin kerran kuukaudessa on ryhmätapaamisia, joissa keskitytään juurikin näihin samoihin aiheisiin, ravintoon, uneen, lepoon, ruokaan, liikuntaan ja siihen itsensä tuntemiseen ja siihen oman hyvinvoinnin tunnistamiseen.

Kristi [00:24:26]: Millaisia vaikutuksia sillä toiminnalla on sitten kokonaiskuvassa?

Päivi [00:24:32]: Tietysti tavoitteena on sen yksilön työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin lisääntyminen tai työssä jaksamisen lisääntyminen, mutta myös kun se tieto kasvaa, niin se menisi sitten esihenkilön kautta sinne omaan tiimiin. Sielläkin voisi ehkä niitä samoja vinkkejä tai ideoita käyttää sitten sen oman tiimin kehittämiseen, että se leviäisi laajemmallekin eikä jäisi vaan siihen yksilöön. Mutta tietysti se yksilö on nyt tässä se ensisijainen, mutta ainahan sitä tietoa voi levittää eteenpäin.

Kristi [00:25:06]: Esimerkillä johtamista?

Päivi [00:25:08]: Kyllä.

Kristi [00:25:10]: Mitkä ovat liiketoiminnan henkilöstöjohtamisessa keskeisiä haasteita?

Päivi [00:25:17]: Kyllä varmaan tällä hetkellä työvoiman saatavuus on meillä se ihan kriittinen haaste, pääasiassa nyt matkailu- ja ravitsemiskaupan toimialalla, mikä on koronan aikana kokenut tosi kovia. Ensin loppui työt ja sitten kun tilanteet rauhoittui, niin sitten sitä työtä on ollut enemmän kuin meillä on ollut tekijöitä ja alan houkuttelevuus on entisestään sitä kautta vähentynyt. Uusia opiskelijoita ei oikein alalle löydy ja sitä kautta se tulevaisuuskin näyttää huonolta, että se työvoiman saatavuus on vaikein. Toki vähittäiskaupan osalta myös näkyy jonkun verran, että työnhakijoiden määrät on vähentyneet ja ennen kaikkea tuolla pitäjillä. Kun mennään Kajaanin ja Sotkamon ulkopuolelle, niin siellä ihmisten määrä vähenee, muutetaan pois, niin sitä kautta myös työnhakijoiden määrä on merkittävästi vähentynyt ja välttämättä aina kaikkiin paikkoihin ei löydy hakijoitakaan.

Kristi [00:26:24]: Mikä on erityisen tärkeää rekrytoinnissa ja henkilöstön kiinnipitämisessä?

Päivi [00:26:31]: No ehkä nyt varmaan tässä ajassa on parempi puhua siitä henkilöstön kiinnipitämisestä. Toki rekrytointia ajatellen meidän pitää olla houkutteleva työnantaja ja saada sitä viestiä eteenpäin, että me huolehditään ihmisistä ja meille sen takia kannattaa tulla töihin. Me pidetään huoli niistä ihmisistä, jotka meillä on töissä. Työkuorma voi tällä hetkellä olla kyllä hyvinkin kova, että huolenpito ei välttämättä aina edes näy, kun sitä työtä on niin paljon. Me huolehditään, että ihmiset saavat sitä tukea sinne työhön. Myös sitten tietysti kaikki uratoiveet, jos niitä löytyy, että haluaa kokeilla uusia tehtäviä tai edetä sillä urapolulla eteenpäin, niin kuullaan kaikki ne ja pyritään tarjoamaan niitä vaihtoehtoja, että niitä ei tarvitsisi lähteä hakemaan Osuuskauppa Maakunnan ulkopuolelta. Meillä kuitenkin ollaan monitoimipaikkainen ja kaksi toimialainen yritys, niin meillä on niitä vaihtoehtoja ja meillä on niitä urapolkuja.

Kristi [00:27:44]: Millaisia mahdollisuuksia työntekijöillä on kehittää sitten omaa urapolkuaan Osuuskauppa Maakunnalla?

Päivi [00:27:52]: Meillä vastuutehtäviä löytyy niin kaupan puolen tehtävistä kuin ravintoloistakin, että niihin vastuurooleihin pikku hiljaa etenemällä. Vuoropäällikkö tai myyntialuevastaava ja siitä sitten ehkä apulaisravintolapäällikkö, apulaismarketpäällikkö, ravintolapäällikkö, marketpäällikkö ja toki sitten on vielä keskijohdon tehtävät ja sitten toimialajohtajan tehtävät meidän organisaatiossa. Kyllä niitä portaita siellä on ja toki siinä omassa roolissa vaikka myyjän tehtävässäkin, niin niitä uusia vastuualueita, uusia tuotealueita joihin voi tutustua ja oppia uutta, niin vastuuta on mahdollista saada senkin tehtävän sisällä.

Kristi [00:28:44]: Kerroitkin, että arjen sujuvuutta edistää riittävä osaaminen, niin millä tavalla sitä riittävää osaamista ja osaamisen kehittämistä tuetaan?

Päivi [00:28:56]: Paljon tapahtuu tietysti siellä toimipaikoissa, jos se liittyy tuotteisiin tai järjestelmiin, niin sitä koulutusta tapahtuu siellä. Tänä päivänä on tosi paljon verkkokoulutukset käytössä. S-ryhmässä tuotetaan käytännössä kaikkien järjestelmien käyttöönottoon liittyen verkkokoulutuksia. Sitten meillä on osajia, vaikka esimerkkinä Prisman käyttötavaraosastolla on joku tuoteryhmävastaava, joka osaa sen oman tuoteryhmänsä. Hän voi perehdyttää sitten siihen osaamista uusille myyjille. Sitten totta kai on myös tutkinnot. Me on tässä vuosien aikana käyty nyt ainakin kolme omaa, nyt taitaa olla neljäs meneillään, mutta ei saatu ihan riittävästi opiskelijoita siihen, niin myynnin ammattitutkintoa tai liiketalouden ammattitutkintoa voi työn ohella suorittaa. Ne on olleet meidän omia ryhmiä, mitä ammattiopiston kanssa sitten on toteutettu. S-ryhmällä on paljon koulutuksia. S-ryhmän sisäisiä valmennuksia meillä on sinne esimiesuralle, esihenkilöuralle

koulutetaan. Tällaisella lähijohtamisen perusvalmennuksella saa niitä perustaitoja. Sitten löytyy myös erikoisammattitutkintoja ja muita myös S-ryhmän sisäisesti koulutettavia. Sinne uralle ja osaamisen kehittämiseen liittyen, niin me myös mitataan osaamista. Me on kehitetty sitä viimeisten vuosien aikana. Toki henkilöllä voi olla oma kokemus siitä miten osaa asiat, mutta joskus ihan se testin tekeminen, että kuinka suoritat tällaisen tehtävän vaikka jotakin sähköistä järjestelmää apuna käyttäen, niin sen testin tekeminen osoittaa vielä tarkemmin, että osaako sitä vai ei, jolloin me pystytään kohdistamaan sitten sitä perehdytystä ja siellä arjessa sitä osaamisen kehittämistä juuri niihin asioihin. Niistä me on nyt sitten vuosien aikana, kun on totuttu tähän mittaamiseen, joka alkuun ehkä oli vähän vierasta, niin saatu hyvää palautetta, että nyt se osaaminen lisääntyy, kun siihen juuri pystytään tarjoamaan sitä tietoa. Sitten urapolulla myös me pyritään tunnistamaan potentiaalia, jotka sinne esimiesuralle haluavat ja heitä sitten ruvetaan ennakkoon kouluttamaan niihin tehtäviin ja antamaan niitä valmiuksia, jotta sitten kun se vastuurooli joku päivä tarjoutuu, niin onkin jo valmiimpi, kuin että pitäisi alkaa siinä kohtaa opettelemaan kaikkea sitten ihan alusta.

Kristi [00:31:46]: Meinasinkin kysyä, että millä tavalla sitä osaamisjärjestelmää tai sitä testiä on otettu vastaan, mutta vastasitkin siihen, että hyvää palautetta on tullut. Miten sitä osaamisen mittaamista on sitten koettu?

Päivi [00:32:01]: No kyllä se varmaan alkuun oli vähän erilaista, niin se totta kai mietitytti henkilöstöä, että laitetaanko heitä järjestykseen, jotenkin paremmuusjärjestykseen, kun me siitä sitten ensimmäiset kierrokset käytiin ja opittiin myös tietysti viestimään siitä asiasta. Ainahan se viestintä on tärkeää tällaisessa, että se ymmärrys tulisi oikein. Kyllä se nyt on koettu avuksi, että me ei olla laittamassa ketään järjestykseen, vaan tunnistamaan niitä asioita, joita meidän pitää vielä jakaa lisää tietoa tai kehittää sitä osaamista jossakin asiassa. Sehän voi olla, että koskee koko työryhmää että ei osatakaan jotain asiaa, niin me tunnistetaan niitä. Kyllä se nyt koetaan avuksi siihen omaan osaamisen kehittämiseen.

Kristi [00:32:54]: Tuette nimenomaan sitä työssä osaamista?

Päivi [00:32:59]: Kyllä.

Kristi [00:33:01]: Kuten kaikki varmasti tiedämme, niin työyhteisöä on viime vuosina koetellut pandemia ja sitten tämä uusi kriisi Ukrainassa, niin millä tavoin nämä ovat vaikuttaneet teidän liiketoimintaan?

Päivi [00:33:16]: Korona tietysti ihan liiketoimintaan ja sitä kautta henkilöstöön vaikutti paljonkin silloin reilu kaksi vuotta sitten. Jouduttiin sulkemaan ravintolat ja toinen hotellikin siinä kohtaa, kun asiakkaat loppui ja tietysti tuli viralliset rajoituksetkin. Sitten meidän henkilöstö oli sen kevään ajan käytännössä ilman työtä. Toki me tarjottiin työtä kaupan puolelta, jossa se työmäärä lisääntyi. Lapset oli pois kouluista, niin ostettiin sitten niitä lounaita ja välipaloja enemmän sinne kotiin, niin kaupan työt lisääntyi. Ehkä se mitä me on opittu myös on, että meillä on ihmiset päässeet tutustumaan sinne toisen toimialan työhön ja kynns on madaltunut lähteä tekemään sitten ainakin sieltä ravintolasta sitä kaupan työtä. Sitä kauttahan meidän henkilöstöosaaminen on parantunut, kun meillä on monenlaista osaamista kahdellekin toimialalle. Tietysti sitten vähittäiskaupan puolella varmaan koronan merkittävin asia silloin alkuun oli se huoli ja epävarmuus, että miten se tauti tarttuu ja miten siltä suojaudutaan. Tuli paljon ja nopealla aikataululla erilaisia ohjeistuksia, rajoitteita ja määräyksiä. Kaikkea ei ehkä aina tullutkaan mitä sitten odotettiin, että kaupan puolella oli sitä huolta ja tietysti sitten työmääräkin siinä kohtaa kasvoi.

Kristi [00:34:49]: Mitä muutoksia sitten nämä kriisit ovat tuoneet?

Päivi [00:34:54]: Me varmaan on opittu viestimään asioista. Meillä oli otettu sähköinen viestintäväline käyttöön vähän aiemmin ja vielä haettiin ehkä senkin suhteen, että mitkä asiat kiinnostavat ihmisiä, mitä he haluaisivat sieltä lukea, miten me tavoitetaan ihmisiä. Sen koronan alettua tuli niin paljon viestittävää ja käytännössä joskus saattoi kahden päivän välein muuttua asiat, linjaukset, niin se nopea viestintäväline oli kyllä silloin hyvä, että meillä oli sellainen käytössä. Henkilöstökin aktivoitui sen tiedon etsimiseen sieltä. Ja sitten se, että asiat muuttuvat nopeasti ja sitten taas siellä työyhteisössä on ehkä sellaista yhteenkuuluvuuttakin jollain tavalla lisännyt. Kaikilla on ollut se yhteinen huoli yhtäkkiä siinä käsillä, siitä on puhuttu paljon siellä työyhteisöjen sisällä ja sovittu asioista, tuettu toisia, kuunneltu ja kysytty.

Kristi [00:36:03]: Mikä on ollut pandemian suurin oppi?

Päivi [00:36:12]: Vaikea kysymys, mutta varmaan se mitä me on ainakin opittu, niin se viestintä. Se on kehittynyt meillä parempaan suuntaan ja sitten se, että on opittu menemään erilaisin tehtäviin kuin se oma tehtävä. On aika varmaan joustavuutta löytynyt siihen, että mennään auttamaan kaveria, vaikka ei se olisikaan juuri minun omaa työtäni.

Kristi [00:36:43]: Se on kyllä hieno piirre, jos työyhteisöstä sellaisia löytyy. No millaiseksi näet työelämän muuttuvan tulevasuudessa?

Päivi [00:36:57]: Tätä muutosta on tapahtunut kyllä viime vuosina paljon, mutta voi olla, että digitaalisuus muuttaa meidänkin töitä vielä entisestään. Tässä viimeisten parin vuoden aikana on niitäkin isoja muutoksia tullut niin kauppaan kuin ravintolaan, joka vaikuttaa myös asiakaspalveluun, mutta se digitaalisuus varmaan tuo lisääkin muutoksia. Kuitenkin meillä ne asiakaspalvelutehtävät on ne pääasialliset tehtävät, niin kyllä se asiakaspalvelu varmasti säilyy tosi kauan. Mutta ehkä henkilöstön näkökulmasta, niin varmaan se sellainen uuden oppiminen myös meillä johdossa ja esihenkilötyössä siihen, että mitä ne nuoret odottaa siltä työelämältä, että pystytäänkö me tarjoamaan sellaista mitä nuoret lähtee sieltä työelämästä hakemaan. Ehkä siinä voisi olla myös niitä isoja muutoksia, että pystytäänkö me tarjoamaan merkityksellistä työtä, miten me sitä työtä voidaan muuttaa ja muokata merkityksellisemmäksi, jotta me saataisiin toisaalta sitä työvoimaa ja sitä olisi sitten riittävästi.

Kristi [00:38:28]: Ja onko jotain mitä haluaisit vielä nostaa esille?

Päivi [00:38:32]: No ehkä nyt näihin muutoksiin liittyen mitä tässä lopussa on puhuttu, niin kannustusta olla avoin niille muutoksille. Tämä muutos on jokapäiväistä meille nyt ja tulevaisuudessa. Suhtaudutaan niihin avoimin mielin ja nähdään niissä se positiivisuus, että meillä on aina tilaisuus oppia uutta, innostutaan siitä oppimisesta.

Kristi [00:39:03]: Kiitos, Piia tuhannesti, kun olit meillä vieraana ja kerrotaan vielä lopussa, että missä kanavissa voi Osuuskauppa Maakunnan toimintaa seurata.

Päivi [00:39:13]: Meidän somekanavissa, Facebookissa, Instagramissa, LinkedInissä ja toki meidän toimintaa voi seurata arjessa siellä meidän toimipaikoissa. Meillä on näyttötauluja ympäri kaupunkia ja myymälöissä, että hyvin monenlaisissa paikoissa.

Kristi [00:39:36]: Kiitos.

Päivi [00:39:38]: Kiitos.

[Musiikkia 00:39:38]

Kristi [00:39:41]: Kiitos, kun kuuntelit. Minä olen Kristi Loukusa ja tämä oli Uralla-podcast.