

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

# SCANDICIN ENERGIATIIMIT TUKE- MASSA TYÖYHTEISÖJÄ

Pääkaupunkiseutu

TEKIJÄ Heidi Haanpää

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Heidi Haanpää	
Työn nimi Scandicin energiatiiimit tukemassa työyhteisöjä	
Päiväys 3.12.2024	Sivumäärä/Liitteet 32/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Scandic Hotels Oy	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Toimiva ja turvallinen työyhteisö luo työhyvinvointia. Organisaatioille hyvinvoiva työyhteisö tarkoittaa parempaa tuottavuutta ja sitoutuneempaa henkilöstöä. Yksilöille hyvinvoiva työyhteisö luo turvallisuuden tunnetta ja työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten energiatiiimien toiminta on lähtenyt käyntiin ja miten energiatiiimit ovat vaikuttaneet työyhteisöihin ja niiden yksilöihin. Aineistosta haluttiin sellaista, että sitä voitaisiin hyödyntää energiatiiimien kehittämiseen. Tutkimuksen aikomuksena ei ollut pyrkiä yleistämään Scandicin energiatiiimien vaikutuksia työyhteisöihin laajemmin esimerkiksi koko Suomen alueelle, vaan haluttiin tuoda energiatiiimien toimivia toimintatapoja yleiseen tietoon jaettavassa muodossa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisella eli kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluita. Haastateltavat kerättiin kolmesta eri Scandic hotellista, yhteensä tutkimuksessa haastateltiin kuutta eri työntekijää. Haastattelut litteroitiin ja vastauksia analysoitiin heti haastatteluvaiheen alettua.</p> <p>Tutkimuksen tuloksissa todettiin, että energiatiiimit vaikuttavat työyhteisöön ja sen jäseniin positiivisesti. Työntekijät kokivat, että työajan ulkopuolella on rennompaa tutustua muihin työntekijöihin. Energiatiimeillä koettiin olevan iso vaikutus työyhteisön toimintaan, kommunikointiin ja työilmapiiriin. Tutkimuksen ansiosta pystyttiin näyttämään, että miten energiatiiimit voivat aktiivisesti toimimalla vaikuttaa positiivisesti työyhteisöihin ja niiden yksilöihin.</p>	
Avainsanat Työyhteisö, työhyvinvointi, yhteisöllisyys, työilmapiiri	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	TOIMEKSIANTAJA .....	7
2.1	Scandic Hotels Oy .....	7
2.2	Työhyvinvointi Scandicilla .....	7
2.3	Energiatiimit .....	8
2.4	Tutkimuksessa käytetyt hotellit .....	8
3	TYÖYHTEISÖ .....	9
3.1	Hyvän työyhteisön merkitys .....	9
3.2	Yhteisöllisyys .....	10
3.3	Työilmapiiri ja työyhteisön kehittäminen .....	11
4	TYÖHYVINVOINTI .....	13
4.1	Työhyvinvoinnin määritelmä .....	13
4.2	Työn imu .....	14
4.3	Työpahoinvointi .....	14
4.4	Työhyvinvoinnin merkitys .....	15
4.5	Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	15
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	16
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta .....	16
5.2	Haastattelut .....	17
5.3	Aineiston määrä .....	19
5.4	Aineiston analyysi .....	19
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	21
6.1	Yhteishenki .....	21
6.2	Työyhteisö ja tiimihenki .....	21
6.3	Energiatiimien mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisöihin .....	22
6.4	Kehittämisehdotukset energiatimeihin liittyen .....	23
6.5	Avoin palaute .....	23
6.6	Yhteenveto .....	24
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	25
7.1	Johtopäätökset .....	25
7.2	Kehittämisehdotukset .....	26

7.3 Luotettavuus ja eettisyys.....	26
8 POHDINTA.....	28
LÄHTEET .....	30
LIITE 1 .....	33
LIITE 2 .....	34

## 1 JOHDANTO

Nykyään työhyvinvoinnista puhuttaessa monesti korostuu työuupumus ja nyky-yhteiskunnan oletukset työn vaativuudesta. Harvemmin puhutaan työstä voimavarana. Töissä käyminen, merkityksellinen työ, työyhteisö ja töissä koettu yhteisöllisyys voivat parantaa merkittäväällä tavalla työntekijöiden hyvinvointia. (Partio n.d.) Työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat esimerkiksi yksilön omakohtainen terveys, arvojen mukainen työ sekä psykologisesti turvallinen työyhteisö. Esihenkilötyöllä on iso merkitys työhyvinvoinnin kannalta, mutta työyhteisön kaikilla yksilöillä on lopulta vastuu omasta työhyvinvoinnistaan.

Toimiva ja turvallinen työyhteisö luo työhyvinvointia. Hyvinvoivan työyhteisön tunnistaa kannustavasta ja avoimesta ilmapiiristä, työntekijöiden on mukava tulla töihin, työntekijät pääsevät tekemään mielekkäitä työtehtäviä ja työyhteisön jäsenet tulevat keskenään toimeen. Ketään ei jätetä yksin haastavien tilanteiden kanssa hyvinvoivassa työyhteisössä vaan toiset työntekijät huomioidaan ja apua tarjotaan. Organisaatiolle hyvinvoiva työyhteisö tarkoittaa parempaa tuottavuutta ja sitoutuneempaa henkilöstä. Yksilöille hyvinvoiva työyhteisö luo turvallisuuden tunnetta ja työhyvinvointia. (Mäkelä 2023.)

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Scandic Hotels Oy:lle. Opinnäytetyön aihetta mietittiin yhteistyössä Scandic Hotels Oy:n edustajan kanssa. Keskustelua käytiin opinnäytetyöntekijän kiinnostuksen kohteiden ja toimeksiantajayrityksen tarpeiden pohjalta. Scandic on lanseerannut jokaisessa hotellissaan energiatiimit, jotka koostuvat hotellin vapaaehtoisista työntekijöistä. Energiatiimit suunnittelevat ja toteuttavat erilaisia energiatekoja hotellin henkilökunnalle, kanta-asiakkaille ja ympäröivälle yhteisölle. Scandicin energiatiimit tukevat toiminnallaan työyhteisöjä ja työntekijöitä yksilöinä.

Scandicin energiatiimit olivat sopiva aihe niin opinnäytetyöntekijälle kuin toimeksiantajayritykselle. Scandicin energiatiimeistä ei ollut vielä tutkittua tietoa. Energiatiimit ovat olleet toiminnassa hotelleissa vuodesta 2022. Kahden toimintavuoden jälkeen koettiin olevan sopiva hetki saada tutkittua tietoa energiatiimeistä. Energiatiimitoiminta oli lähtenyt jo käyntiin, ja pystyttiin tutkimaan, että miten energiatiimien toimintaa voitaisiin vielä kehittää. Tehdyn tutkimuksen ja siitä saatavien tulosten perusteella voidaan toteuttaa vielä syvällisempiä tutkimuksia aiheesta tai tutkia Scandicin energiatiimejä vielä eri näkökulmista.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Scandicin energiatiimien toiminta on lähtenyt käyntiin ja miten energiatiimit vaikuttavat työyhteisöihin ja niiden yksilöihin. Tutkimus toteutettiin laadullisella eli kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastatteluita. Tutkimuksessa haluttiin saada teemahaastatteluiden avulla ymmärrystä siitä, miten Scandicin työntekijät kokevat energiatiimien vaikuttaneen heidän työyhteisöönsä. Jokainen teemahaastattelu oli omanlainen kokonaisuus, jossa käytiin läpi samat aihealueet. Haastattelulla pyrittiin hakemaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten Scandicin energiatiimit ovat vaikuttaneet työyhteisöihin ja työntekijöihin?
- Kuinka Scandicin energiatiimit voisivat kehittää vielä toimintaansa, jotta ne vaikuttaisivat mahdollisimman positiivisesti työyhteisöihin?

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa sellaista aineistoa, josta saadaan selville, että kuinka energiatiimien toiminta on lähtenyt valituissa hotelleissa käyntiin. Aineistosta haluttiin sellaista, että sitä voidaan hyödyntää Scandicin energiatiimien kehittämiseen. Tutkimuksen aikomuksena ei ollut pyrkiä yleistämään Scandicin energiatiimien vaikutuksia työyhteisöihin laajemmin esimerkiksi koko Suomen alueelle, vaan haluttiin tuoda energiatiimien toimivaksi todettuja toimintatapoja yleiseen tietoon jaettavassa muodossa. Tutkimuksessa keskityttiin tiettyihin hotelleihin, joissa energiatiimitoiminta on lähtenyt hyvin käyntiin. Näiden hotellien sisällä haluttiin ymmärtää energiatiimien vaikutuksia työyhteisöön.

## 2 TOIMEKSIANTAJA

### 2.1 Scandic Hotels Oy

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Scandic Hotels Oy. Scandic Hotels Oy on Pohjoismaiden suurin hotelliketju. Scandicilla on 280 hotellia ja 15 000 tiimiläistä kuudessa eri maassa. Pohjoismaiden lisäksi Scandic hotelleja löytyy Saksasta ja Puolasta. (Scandic Hotels Group AB n.d.b.)

Scandicin missiona on tuottaa loistavia hotellielämyksiä monille ihmisille. Scandic haluaa, että asiakaina on mahdollisimman moni, riippumatta ihmisen taustasta tai asuinpaikasta. Missioon kuuluu vahvasti usko siihen, että hotellikokemus käsittää hotellihuoneen ja ruuan lisäksi myös ystävällisen ja aidon asiakaspalvelun sekä kutsuvan tunnelman. (Scandic Hotels Group AB n.d.e.)

Scandicin visiona on olla maailmanluokan Pohjoismaainen hotelliketju. Maailmanluokan hotelliketjuna ei tavoitella niinkään viiden tähden hotellikokemusta vaan halutaan tuottaa arvostettuja elämyksiä asiakkaille, tiimiläisille ja ketjun omistajille. (Scandic Hotels Group AB n.d.e.)

Scandicilla on neljä keskeistä arvoa; *Be caring, be you, be a pro* ja *be bold*. Nämä arvot ohjaavat henkilöstöä heidän työskentelytavoissaan. Scandicilla jokainen työntekijä saa olla omanlaisensa. Kaikki tiimiläiset saavat tehdä rohkeasti omanlaisia valintojaan ammattimaisuutta unohtamatta. (Scandic Hotels Group AB n.d.c.)

Scandicin strategian kulmakivinä ovat sitoutuneet ja motivoituneet työntekijät, vastuullinen liiketoiminta sekä portfolion, kaupallisuuden ja operatiivisuuden erinomaisuus. Tavoitteita on asetettu kullekin kulmakivelle erikseen. Työntekijöiden kohdalla kulttuuria, johtajuutta ja sitoutuneisuutta halutaan vahvistaa. Vastuullisuudessa Scandic haluaa olla alan edelläkävijä. Portfoliota halutaan laajentaa pitkäaikaisella tähtäimellä. Kaupallisesti halutaan palauttaa tuotot sekä huonehinnat luokkaan, jotka olivat ennen koronaa. Operatiivista johtamista halutaan tehdä vastuullisuus ja pitkäaikaiset tähtäimet huomioon ottaen. (Scandic Hotels Group AB n.d.e.)

### 2.2 Työhyvinvointi Scandicilla

Scandicilla vastuullisuus on olennainen osa yrityksen liiketoimintaa ja strategiaa. Scandic Hotels Oy:n entisen toimitusjohtajan Aki Käyhkön mukaan Scandicin brändi rakentuu asiakaskokemuksista. Asiakaskokemukset taas puolestaan syntyvät työyhteisön hyvinvoinnin kautta. Työhyvinvoinnin ja työilmapiirin kehittäminen vaikuttaa kaikkiin liiketoiminnan osa-alueisiin. Hyvinvoivat työntekijät haluavat tehdä parhaansa yrityksen eteen ja tuottaa hyviä asiakaspalvelukokemuksia. (Great Place To Work 2018.)

Scandic toteuttaa henkilöstölleen kaksi kertaa vuodessa laajan työtyytyväisyyskyselyt. Scandic on valittu vuosina 2017 ja 2018 Suomen parhaaksi työpaikaksi Great Place to Work- tutkimuksen suurten yritysten sarjassa. Vuonna 2018 Scandic valittiin Euroopan kolmanneksi parhaaksi työpaikaksi monikansallisten yritysten sarjassa yhdessä Scandic Tanskan ja Saksan kanssa. (Scandic Hotels Group AB n.d.a.)

Oikotien järjestämässä kilpailussa Scandic Hotels voitti vuoden 2023 Työelämän vastuullisuusteko - palkinnon. Ehdokkaita palkinnon saajaksi oli alkuun yli 40 yritystä, joista loppukilpailuun pääsi kymmenen. Näistä kymmenestä yrityksestä 1784 äänestäjää valitsi voittajan. Scandicin vastuullisuusteko sai 20 prosenttia äänistä. Scandicin vastuullisuusteko kilpailussa oli energiatiimit. Oikotie Työpaikkojen johtaja Päivi Salminen-Kultanen kuvailee Scandicin energiatiimi-konseptia sanoilla ”laaja, palkitseva, osallistava ja kiinni sekä ekologisessa että sosiaalisessa vastuullisuudessa”. (Oikotie 2023.)

### 2.3 Energiatiimit

Scandicin energiatiimit ovat aloittaneet toimintansa vuonna 2022. Jokaisessa Scandicin hotellissa on rakennettu energiatiimi, joka suunnittelee ja toteuttaa erilaisia energiatekoja työyhteisön jäsenille, Scandicin kanta-asiakkaille ja ympäröivälle yhteisölle. Energiatiimit koostuvat hotellin vapaaehtoisista työntekijöistä, jotka kokoontuvat säännöllisesti suunnittelemaan tulevia tapahtumia, erilaisia aktiviteetteja sekä hyvänmielen tekoja. Scandicin energiatiimit ovat omalta osaltaan tukemassa hotellien työyhteisöjä ja sen takia energiatiimien toimintaa haluttiin tutkia juuri työyhteisön näkökulmasta.

Energiatiimien tehtävänä on tuottaa erilaisia energiatekoja. Nämä teot voivat olla hyvin moninaisia. Henkilökunnalle energiatiimit ovat toteuttaneet esimerkiksi erilaisia urheiluun liittyviä tapahtumia tai erilaisiin teemoihin sopivia illanviettoja. Kanta-asiakkaille on järjestetty esimerkiksi lippuja urheilutapahtumiin tai paikallisiin kulttuurikohteisiin. Osallistuminen vaate- tai tavarakeräykseen, allasbileiden järjestäminen vähävaraisille lapsiperheille ja joululounaan tarjoaminen veteraaneille ovat esimerkkejä lukuisista Scandicin energiatiimien toteuttamista Scandic in Society- teoista. Scandic in Society-ohjelman tarkoitus on auttaa paikallista yhteisöä. Jokaisen Scandic hotellin energiatiimin tehtävänä on toteuttaa vuosittain vähintään kolme Scandic in Society- tekoa.

Scandic hotellit tekevät keskenään myös jonkin verran yhteistyötä tapahtumien toteuttamisessa. Henkilökunnalle toteutettavia tapahtumia on esimerkiksi toteutettu monen hotellin henkilökunnalle energiatiimien kesken. Hotellien työntekijät ovat keskenään pelanneet esimerkiksi jalkapalloa tai salibandya. Kesäisin on pidetty hotellien kesken leikkimielisiä Olympialaisia.

### 2.4 Tutkimuksessa käytetyt hotellit

Hotellit haastatteluiden toteuttamiselle ovat Marski by Scandic, Scandic Park ja Scandic Grand Central Helsinki. Lopulliset valinnat hotelleista tehtiin Scandicin henkilöstöpäällikön kanssa yhteistyössä. Nämä hotellit ovat onnistuneet saamaan energiatiimit aktiivisesti toimintaan ja saamaan hotellien henkilökunnan jäseniä tapahtumiinsa. Tutkimukseen valittiin hotelleja pääkaupunkiseudulta, jotta haastattelut voitaisiin toteuttaa kasvokkain.

Tutkimuksessa käytetyt hotellit sijaitsevat Helsingissä. Marski by Scandic ja Scandic Grand Central Helsinki sijaitsevat keskustassa ja Scandic Park Helsinki Töölössä. Marski by Scandic hotellissa on 363 huonetta (Scandic Hotels Group AB, n.d.d), Scandic Park Helsingissä 523 huonetta (Scandic Hotels Oy, n.d.g) ja Scandic Grand Central Helsingissä 491 huonetta (Scandic Hotels Oy, n.d.f). Kaikista hotelleista löytyy sauna, kuntohuone, kokous- ja ravintolatilat. Scandic Park Helsingistä löytyy myös uima-allasosasto.

### 3 TYÖYHTEISÖ

#### 3.1 Hyvän työyhteisön merkitys

Työyhteisöksi määritellään yhteenliittymä, jolla on yhteiset tavoitteet, voimavarat, toimintatavat sekä työn ja vallan jako. Työyhteisö omaa yhteisen historian, vuorovaikutuksellisen tavan toimia keskenään sekä samankaltaiset arvostuksen kohteet. Työyhteisö voi olla hyvinkin laaja ihmisjoukko tai sitten pienempi osasto tai vain projektiluontoinen tiimi. (Lindström ja Leppänen 2002, 36–38.)

Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä samassa työpaikassa työskenteleviä ihmisiä, jotka tekevät yhteistyötä ja joiden yksilöiden välillä on sosiaalista kanssakäymistä. Tässä tutkimuksessa tutkittava työyhteisö käsittää koko hotellin henkilökunnan, jossa kukin haastateltava on töissä.

Työyhteisöllä on valtava merkitys niin siinä toimivien yksilöiden hyvinvoinnin ja heidän töissäänsä viihtymisen kannalta, kuin kyseessä olevan yrityksen ja sen tuloksen kannalta. Työyhteisö ja sen toimivuus sekä työyhteisössä vallitseva turvallisuuden tunne ovat kriittisiä yrityksen kannalta. Toimivissa työyhteisöissä on korkea luottamus ja arvostus työntekijöiden ja johtoportaan välillä, kunnioitetaan ja kuunnellaan aidosti muita työyhteisön jäseniä ja yhteistyö on sujuvaa. Työntekijät kokevat hyvinvoivissa työyhteisöissä työnsä merkityksellisemmäksi ja ovat motivoituneempia. Ilman toimivaa työyhteisöä, ei voi olla pitkällä aikatahtimella kannattavaa liiketoimintaa.

Hyvissä työyhteisöissä vallitsee syvä turvallisuuden tunne. Jotta yksilö pystyy oppimaan ja uskaltaa kokeilla, työyhteisön tulee olla psykologisesti turvallinen. Epäonnistumista ei tarvitse pelätä, uuden kokeileminen on helpompaa, vastuuta otetaan herkemmin ja yksilöt johtavat paremmin omia itsejään. Turvallisissa työyhteisöissä yksilöt ovat rohkeampia, yksilöt kokevat itsensä hyväksytyksi ja kokevat yhteyttä muihin työntekijöihin. (Rinne 2021, 17–18.)

Pelon tunne on läsnä kaikkien työntekijöiden elämässä jollakin tavalla. Esimerkkinä toiset pelkäävät ottaa sosiaalisia riskejä, jotkut pelkäävät taas omia reaktioitaan ja jotkut pelkäävät vaurioittavan omia ihmissuhteitaan. Pelkoa työelämässä tulee kaikilla olemaan. Pelon kieltäminen on haitallista, koska tunteiden esiin tuleminen on tällöin hallitsemattomampaa. Oleellista on se, että miten pelkoa käsitellään yksilönä ja yhteisönä. (Rinne 2021, 83–84.)

Pelon kulttuuri työyhteisöissä voi näkyä liian pitkälle vietyinä kilpailullisena kulttuurina, syyttelynä ja virheiden peittelynä, vertailuna ja juoruiluna, autoritäärisenä johtajuutena, puuttumattomuutena ja vastuun välttelynä sekä palautekulttuurin puuttumisena. Pahimmillaan pelon kulttuuri näkyy työyhteisöissä jopa syrjimisellä ja kiusaamisella. Kaikissa organisaatioissa tulee olla nolla toleranssi kiusaamiselle ja syrjinnälle. Toimintatavat kiusaamiseen puuttumiseen tulee olla selkeät. (Rinne 2021, 84–87.)

Hyvä työyhteisö on suuntautunut työhön eli organisaation perustehtävään. Hyvissä työyhteisöissä on rauha tehdä töitä, työn onnistumista edistävät ja tukevat tekijät maksimoidaan ja työn onnistumista estävät tekijät minimoidaan. Hyvissä työyhteisöissä huomioidaan yksilöiden erilaiset motiivit ja tarpeet. Tavoitteet ovat kaikille työyhteisön jäsenille selkeät. Hyvät työyhteisöt suuntaavat katseensa tulevaisuuteen, mutta ovat myös tietoisia historiastaan. Jatkuva oppiminen on tärkeä tekijä hyvän työyhteisön ja päämäärien saavuttamiseksi. (Aro, Aho, Kedonpää, Lappi ja Rämö 2018, 181–182.)

Hyvissä työyhteisöissä johtaminen on oikeudenmukaista, johdonmukaista sekä tasapuolista. Esihenkilöt palvelevat työntekoa esimerkiksi aktivoimalla vuoropuhelua sekä olemalla kiinnostuneita palautteesta johtamistaan ja työntekoaan kohtaan. Esihenkilöt huolehtivat siitä, että työroolit ovat yksilöille selkeät. Yksilöiden työroolit tulee olla tiedossa myös muilla työyhteisön jäsenillä. Terveet työyhteisöt tarjoavat myös sosiaalista tukea. Apua, tukea ja neuvoja työyhteisön jäsenten tulisi voida saada kaikilta. Ongelmat ratkaistaan viipymättä. Kaikki työyhteisön jäsenet ovat vastuussa työyhteisön tavoitteiden saavuttamisesta sekä työyhteisön ilmapiiristä. Kiteytettynä hyvä työyhteisö on sellainen, minne on pääsääntöisesti mukava tulla töihin. (Aro ym. 2018, 181–182.)

Hyvissä työyhteisöissä korostuvat työyhteisötaidot. Työyhteisötaidot omaava työntekijä osaa toimia vastuullisesti, käyttäytyä ammattimaisesti ja asennoitua myönteisesti työhönsä, työyhteisön jäseniinsä sekä työpaikkaa kohtaan. Työyhteisötaidot pitävät sisällään viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, itsensä johtamista sekä oman ja toisten työyhteisön jäsenten roolin ja perustehtävien hyväksymistä. Hyvät työyhteisötaidot omaava työntekijä muun muassa ottaa vastuuta ja jakaa osaamistaan tavoitteisiin pääsemiseksi, kunnioittaa yhteisiä toimintatapoja sekä toimii reilusti ja oikeudenmukaisesti. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

### 3.2 Yhteisöllisyys

Yksi ihmisen perustarpeista on tarve kuulua yhteisöön. Työhyvinvointia luo yksilön kokemus yhteisöllisyydestä. Monimuotoistuvat työyhteisöt ja lisääntynyt etä- ja hybridityöntekijöiden määrä vahvistaa sitä, että tarve yhteisöllisyyden tukemiseen on vahva. (Työterveyslaitos n.d.)

Työyhteisö voi kehittää yhteisöllisyyden tunnetta esimerkiksi mahdollistamalla verkostoitumisen, kehittämällä intra- tai ekstranetjärjestelmää ja lisäämällä sosiaalisia kohtaamisia työyhteisössä. Vahvistamalla työyhteisön jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta ja mahdollistamalla verkostoitumisen organisaatio antaa yksilöille mahdollisuuden yhteisöllisyyden tunteen kokemiselle. Yksilöt voivat kehittää yhteisöllisyyden tunnettansa osallistumalla aktiivisesti työyhteisössä, tarjoamalla apua sitä tarvitseville, tutustumalla muihin työyhteisön jäseniin sekä vaalimalla myös perhe- ja ystävyysuhteitaan. (Rauramo 2009.)

On paljon erilaisia keinoja siihen, että työyhteisöissä yhteisöllisyyttä voidaan kehittää. Pehdytyksessä tulee huomioida uuden työntekijän osallistamista työyhteisön toimintaan esimerkiksi tukihenkilön avulla. Työyhteisöissä tulisi panostaa psykologisesti turvalliseen ilmapiiriin, jossa kaikilla on helppo olla oma itsensä ja uskallus mennä oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Organisaatiot voivat luoda mahdollisuuksia verkostoitua ja tutustua muihin työyhteisön jäseniin. (Työterveyslaitos n.d.)

Organisaatioilla tulee olla selkeät linjaukset siitä, että minkälaista toimintaa, käyttäytymistä ja menettelytapoja ei organisaatiossa suvaita sekä selkeät toimintamallit tällaisten tilanteiden ilmentyessä. Monikielisissä työyhteisöissä tulee tehdä linjaukset kielenkäyttöön, jotta saadaan suljettua tilanteet pois, joissa tietyt jotakin kieltä osaamattomat suljetaan ulos vuorovaikutustilanteista. (Työterveyslaitos n.d.)

### 3.3 Työilmapiiri ja työyhteisön kehittäminen

Työilmapiiri koostuu työpaikalla toisiansa kohtaavien yksiköiden tunteista. Hyvä ilmapiiri syntyy myönteisistä tunteista ja huono ilmapiiri kielteisistä tunteista. Jokaisella yksilöllä on omat tunteensa. Joskus työyhteisössä tunteita ja niiden ilmaisua saatetaan välttää. Terveeseen työilmapiiriin kuuluvat niin myönteiset kuin kielteiset tunteet. Työilmapiiriä aiheena monesti vältellään, koska se liittyy ihmisten tunteisiin ja koetaan näin hankalaksi. Ihmisten tunteita eikä työilmapiiriä voi siis hallita, mutta työilmapiiriin pitää vaikuttaa tukemalla myönteisiä tunteita. Psykologisten perusmotiivien, kuten itsemääräämisen, läheisyyden ja osallisuuden motiivit, täytyminen sekä mielekkään ja sujuvan työn tekeminen, jossa voidaan tehdä hyvää ympäröiville ihmisille vaikuttavat myönteisesti työilmapiiriin. (Aro ym. 2018, 29–31.)

Työilmapiiri ei synny itsestään. Työilmapiiri rakentuu teoista. Työpaikalla työntekijät voivat tervehtiä toisiaan, tutustua uusiin ihmisiin, ottaa kaikki mukaan porukkaan ja puhua kieltä, jota kaikki ymmärtävät. Työilmapiiriin vaikuttaa jokaisen työntekijän käyttäytyminen, teot ja vuorovaikutustaidot. (Te-hyn eettinen toimikunta 2024.)

Työilmapiiri on yksilön kokemusta omasta työympäristöstään. Työilmapiiri on yhteisössä oleva käsitys sosiaalisesta työympäristöstä. Työilmapiiri on seurausta työoloista ja se riippuu monista erilaisista työolotekijöistä. Työilmapiiriin vaikuttavat esimerkiksi arvot, työntekijöiden käytökset ja tavat, tavoitteiden ja työroolien mielekkyys ja selkeys sekä työilmapiirin johtaminen. (Aro ym. 2018, 39–41.)

Ihmisuhteiden kehittämiseen työpaikoilla tarvitaan kaikkien työpaikan jäsenten osallistumista. Mukana täytyy olla niin työnantajat, esihenkilöt kuin työntekijätkin. Kaikkien työyhteisön jäsenten panostamista työyhteisön kehittämiseen tarvitaan positiivisten tulosten saavuttamiseen. Kaikilla työyhteisöjen jäsenillä on käytettävissään erilaisia keinoja ja resursseja ihmisuhteiden kehittämiseksi työpaikoilla.

Työnantajan on laadittava työyhteisölle yhteinen tavoite ja suunnitelma tavoitteen saavuttamiseksi. Työnantajan pitää tuoda tavoitteet tutuksi kaikille työyhteisön jäsenille. Muita konkreettisia keinoja työnantajalle ihmisuhteiden kehittämiseen on sananvallan ja vapaan tiedon välittymisen mahdollistaminen, itseohjautuvuuden ja työntekijöiden työn hallinnan tunteen kasvattaminen sekä osaamisen kehittäminen. Työnantajan tulee arvostaa jokaisen työntekijän työpanosta ja kunnioittaa erilaisuutta. Esimerkiksi palaverit tulisi käytänteiltään kehittää sellaisiksi, että kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus osallistua niihin tai vähintään saada tieto yhteisistä sovituisista asioista. (Manka ja Larjovuori 2013.)

Esihenkilöiden tulisi käydä jatkuvaa vuoropuhelua työntekijöidensä kanssa, jotta työn tavoitteet olisivat selkeät ja työ olisi sujuvampaa. Esihenkilö voi osallistua työyhteisön yksilöitä ja keskustella avoimesti työhön ja työn kehittämiseen liittyvistä asioista työntekijöiden kanssa. Organisaatioiden johto on vastuussa työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Esihenkilöt huolehtivat työtehtäviensä hoitumisesta eri asiantuntijoiden, kuten henkilöstöhallinnon, luottamusmiesten ja terveyshuollon ammattilaisten, kanssa. (Työturvallisuuskeskus n.d.) Esihenkilöt voivat kehittymistä varten esimerkiksi tuottaa erilaisia koulutuksia työntekijöille ja esihenkilöille, varmistaa onnistuneet perehdytykset, järjestää erilaisia projekteja tai työkiertoja sekä mahdollistaa vertaisoppimisen työvälineenä. (Rauramo 2009.)

Esihenkilöt ovat isossa osassa ihmissuhteiden kehittämässä työpaikoilla. He huolehtivat työpaik-  
kansa myönteisestä ilmapiiristä. Esihenkilöiden tulisi toimia esimerkkinä omalla käytöksellään, olla  
johdonmukaisia ja luotettavia. Heidän tulisi olla psykologisesti turvallisia henkilöitä, joita on helppo  
lähestyä. He seuraavat fyysistä ja psyykkistä kuormittuneisuutta työpaikoilla ja myös tarttuvat siihen  
tarvittaessa. Esihenkilöt innostavat työntekijöitä tavoitteiden saavuttamiseen, luovaan ajatteluun  
sekä omien ajattelutapojen kyseenalaistamiseen. (Manka ja Larjovuori 2013.)

Työntekijöiden tulisi huolehtia omasta osaamisesta sekä perustehtävän toteuttamisesta. Kaikkien  
tulisi työpaikalla olla reiluja ja kohteliaita, tervehtiä muita, kiittää ja tarpeen tullen myös osata pyy-  
tää anteeksi. Työntekijöiden pitäisi auttaa muita aktiivisesti, pyytää myös itse apua tarvittaessa ja  
olla kiinnostuneita toisten töistä. Työntekijät voivat antaa palautetta ja tarvittaessa myös pyytää  
sitä. Hyvän ilmapiirin edistämiseksi on tärkeää ottaa ongelmat puheeksi asianosaisten kanssa saman-  
tien. Ristiriitatilanteissa tulee etsiä ehdotuksia asian korjaamiseksi, eikä etsiä syyllisiä tai selityksiä  
epäonnistumiselle. (Manka ja Larjovuori 2013.)

Yksilöillä työyhteisöissä on itsensä toteuttamisen tarve. Organisaation tehtävänä on osaamisen hal-  
linta, mielekkään työn tarjoaminen työntekijöille sekä luovuuden ja vapauden tunteen mahdollistami-  
nen. Yksilö voi toteuttaa itseänsä hallitsemalla oman työnsä ja ylläpitämällä osaamistaan. Yksilön on  
mahdollista esimerkiksi harjoittelun, kehityssuunnitelman, koulutukseen osallistumisen ja urasuunnitte-  
lun avulla kehittää itseään. (Manka ja Larjovuori 2013.)

Tärkeää positiivisten ihmissuhteiden luomiseksi työpaikalla olisi tehdä yhteiset pelisäännöt ja välillä  
miettiä yhdessä, että mikä porukassa on hyvää ja missä olisi kehittämisen varaa. Tärkeää on kuun-  
nella myös muita ja myös heidän sanattomia viestejensä ja tunnetilojaan. Kuuntelutaidot ja muiden  
rohkaiseminen omien mielipiteiden kertomiseen ovat tärkeässä osassa ihmissuhteita, myös työpai-  
koilla. (Manka ja Larjovuori 2013.)

## 4 TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi käsitteenä on moniulotteinen. Työhyvinvointia on kuvattu monin eri tavoin ja erilaisista näkökulmista. Määritelmiä on paljon ja määritelmiin sisällytetään hieman erilaisia aiheita työhyvinvointiin liittyen. Yleisesti ottaen työhyvinvointia kuvataan laajana kokonaisuutena, joka jaetaan psyykkiseen, sosiaaliseen, henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Osa asiantuntijoista yhdistää sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin sosiaalisen hyvinvoinnin alle.

Työhyvinvointi on seurausta sujuvasta, turvallisesta työskentelystä ja työympäristöstä. Työyhteisön tulee olla toimiva ja turvallinen, johtamisen tulee olla hyvää, työntekijän oman osaamisen pitää korreloida työtehtävien kanssa, työolosuhteiden tulee olla asianmukaiset ja työntekijän tulee olla työkykyinen. (Mannermaa 2022.)

Työterveyslaitoksen mukaan ”työhyvinvointi on työhön liittyvien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten ja voimavarojen sekä työntekijän oman kehon ja mielen kunnon yhteensopivuutta”. Työhyvinvointi on työntekijän kokemusta siitä, että hänen voimavaransa ovat riittäviä työn vaatimuksiin nähden. Ongelmat sekä heikko työhyvinvointi ovat usein tarkastelussa, kun työhyvinvointia tarkastellaan. Ongelmien ennaltaehkäisy ja työhyvinvoinnin tukeminen pitäisi olla vähintään yhtä merkittävässä osassa työhyvinvoinnin tarkkailussa, kuin heikon työhyvinvoinnin korjaavat toimenpiteet. (Työterveyslaitos 2024.)

Työhyvinvointi käsitteenä on laajentunut aiempaa kattavammaksi. Ennen huomiota on kiinnitetty työpahoinvointiin, mutta nykyään katse on voimaannuttavissa piirteissä. Työhyvinvointi käsitteenä kattaa nykyään myös työn tekemisen tavat, johtamisen, ilmapiirin, yhteisöllisyyden ja osaamisen. Jokainen työntekijä kokee työssään innostavia ja ikäviä piirteitä, mutta mikäli työn positiivisia puolia on enemmän kuin ongelmia, koetaan työhyvinvointia. (Manka ja Bordi 2014.)

Työhön liittyvät voimavarat koostuvat johtamisesta, organisaation rakenteista, kehitymisestä, työn hallinnan tunteesta ja työyhteisön tuesta. Yksilön voimavarat koostuvat itseluottamuksesta, toivosta, optimistisuudesta ja sitkeydestä. Niin yksilön omat voimavarat kuin työhön liittyvien voimavarojen tulee olla kunnossa, jotta työhön liittyvät asenteet ja kokemukset olisivat myönteisiä. Näitä ovat työn imun ja innostuksen tunne, työn merkityksellisyyden ja sitoutuneisuuden kokemukset. Kaikki nämä taas määrittelevät tulokset niin yksilön kuin organisaation näkökulmista. Tuloksellisuus, hyvinvointi ja terveys ovat kaikki riippuvia voimavaroista ja niistä johtuvista kokemuksista ja asenteista. (Manka 2023.)

Fyysinen työhyvinvointi usein korostuu työhyvinvointia tarkastellessa. Se on kaikista yksinkertaisin työhyvinvoinnin osa-alue tarkasteltavaksi ja kehitettäväksi. Fyysinen työhyvinvointi on kaikista näkyvin osa-alue. Fyysisen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän koettu terveys ja terveelliset elämäntavat, ravinto, levon ja riittävän unen määrä ja laatu sekä fyysinen kunto (Mannermaa 2022, 290).

Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työpaikalla ovat tavoitteiden selkeys, työhön sitoutuminen, arvostuksen tunne, työn hallinnan tunne sekä mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja työaikoihinsa. Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttaa myös työntekijän henkilökohtaiset vapaa-ajan harrastukset sekä elämänhallinta. (Mannermaa 2022, 290.)

Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän suhteet muihin ihmisiin, kuten perheenjäseniin, ystäviin ja työkavereihin, yhteisöihin ja verkostoihin kuuluminen ja omat yhteistyö- sekä vuorovaikutustaidot. (Mannermaa 2022, 290.)

## 4.2 Työn imu

Työn imu tarkoittaa aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työntekijä, joka kokee työn imua, lähtee yleisesti ottaen aamulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii työstään. Työn imua kokeva työntekijä on ylpeä työstään ja ongelmatilanteissa on sinnikäs. (Hakanen 2011, 38.) Englanniksi työn imusta käytetään termiä *work engagement*.

Työn imua luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Uppoutuminen on syvää keskittymistä ja paneutumista työhön sekä siitä koettavaa nautintoa. (Työterveyslaitos, n.d.) Tarmokkuus tarkoittaa kokemusta energisyydestä. Työhön halutaan panostaa ja ongelmatilanteita kohdatessa ollaan periksiantamattomia. Omistautuminen on taas kokemusta työn merkityksellisyydestä. Se on kokemusta innostuneisuudesta ja ylpeydestä työstään, sekä haasteellisuudesta. (Hakanen 2011, 38–39.)

## 4.3 Työpahoinvointi

Työpahoinvointi näkyy työntekijässä usein jännittyneisyytenä, kireytenä tai väsymyksenä. Työpahoinvoivalle työntekijälle keskittyminen sekä rakentava vuorovaikutus on monesti vaikeaa. Poissaoloja voi kertyä huomattavasti enemmän kuin mitä hyvinvoivalla työntekijällä. Työpahoinvointi on kallista yrityksille, joten työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kannattaa panostaa. Työhyvinvoivat työntekijät ovat taas positiivisia ja aikaansaavia. Työhön pystyy keskittymään paljon paremmin ja työstä nauttii. Työhyvinvoivat työntekijät ovat taloudellisesti tuottavia. (Tampereen yliopisto n.d.)

Ei-hallittava työtaakka, epäselvät työroolit ja vastuut, tuen puute, epäterveellinen työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä huonot sosiaaliset välit esihenkilön tai kollegoiden välillä ovat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi pitkät työpäivät eikä taukoja, huono fyysinen työympäristö, yksin työskentely, työn epävarmuus ja taloudelliset huolet. (Hasson & Butler 2020.)

Yksi työpahoinvoinnin ilmiöistä on työhön leipääntyminen. Englanniksi työpahoinvoinnin ilmiöstä käytetään termiä *boreout*. Työhön leipääntymisellä tarkoitetaan työhön tylsistymistä. Työntekijä ei pääse tällöin hyödyntämään olemassa olevaa kapasiteettiaan kokonaisvaltaisesti. (Heikkinen 2018.) Sofia Flygaren (2016) mukaan syitä työhön leipääntymiseen voivat olla esimerkiksi yksitoikkoinen työ, pidempään jatkuva kiire tai ettei työtä ole tarpeeksi, työ ei ole tarpeeksi haastavaa tai liian kontrolloitu työ. Työhön leipääntymisen tilassa työntekijä kokee merkityksettömyyttä eikä työllä

koeta olevan tarkoitusta. Työhön leipääntyminen on taloudellisesti haitallista, joten johtamisessa ja esihenkilötyössä kannattaa panostaa työn imun kokemisen tukemiseen. (Hakanen 2011, 118–121.)

#### 4.4 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvointi on tärkeää niin organisaatioille kuin organisaatiossa työskenteleville yksilöille. Töissä käyminen tuottaa yksilölle jo itsessään hyvinvointia. Työ takaa toimeentulon, mahdollisuuden kanssakäyntiin muiden yksilöiden kanssa ja myös tuottaa mahdollisuuden tehdä merkityksellisiä asioita. Työhyvinvointi on edellytys sille, että työntekijät suoriutuvat työtehtävistään ja edistää näin organisaation tavoitteiden saavuttamista ja tuloksellisuutena. (Työterveyslaitos n.d.)

Jotta yrityksen henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, kehittymään sekä tuottamaan uudenlaisia ratkaisuja ja innovaatiota, tulee henkilöstön voida hyvin (Viitala, 2021). Työhyvinvoinnin sekä työnpahoivoinnin vaikutukset ulottuvat moniin eri osa-alueisiin yrityksessä. Vaikutukset tulevat esille sairauslomien määränä, työterveyden kuormituksena ja kuluina, ilmapiirissä, henkilökunnan vaihtuvuudessa, työn sujumisena sekä asiakkaiden palvelukokemuksena (Viitala 2021).

Työ on yksilöille luonut kautta aikain olemassaolon perustan. Työ antaa mahdollisuuden kuulua yhteisöön, saada arvostusta, käyttää omia taitoja ja kehittyä. Työhyvinvointi näkyy yrityksen tuloksessa. Työhyvinvoinnissa on kyse yrityksen kilpailukyvyistä, sen kehittämisestä ja koko yrityksen tulevaisuudesta. (Manka ja Bordi 2014.)

#### 4.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämisessä kannattaa panostaa proaktiiviseen kehitystyöhön. Proaktiivisuus työhyvinvoinnin kehittämisessä merkitsee sellaisten työolojen luomista, jossa on helppo tehdä töitä. Johtajien tulee huolehtia työyhteisön toimivuudesta sekä työntekijöiden voimavaroista. Mitä proaktiivisemmin työhyvinvointia pystyy kehittämään, sitä halvemmaksi sen kokonaiskustannukset tulevat. Jo syntyneiden ongelmien korjaaminen vaatii kalliimpia toimenpiteitä. (Manka 2023.)

Johtajat vaikuttavat työntekijöihinsä usein eri tavoin. Johtajat ovat roolimalleja alaisilleen, jonka takia he voivat muodostaa alaisilleen terveellisiä ja turvallisia tai epäterveellisiä ja turvattomia työskentelytapoja. Johtajat voivat palkitsemalla tai rankaisemalla työntekijöitään vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Johtajat voivat myös omilla valinnoillaan tuottaa ylimääräistä stressiä työntekijöilleen tai parantaa työntekijöiden oloja. (Robertson ja Barling 2014, 237.)

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen perustuu osaltaan Suomen työlainsäädäntöön, sekä suurelta osin myös sovellettaviin työehtosopimuksiin. Työsuhdetta määritteleviä keskeisiä lakeja ovat mm. Työsopimuslaki (55/2001), Työaikalaki (872/2019), Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), Vuosilomalaki (162/2005), Työturvallisuuslaki (738/2002) ja Työterveyshuoltolaki (1383/2001). Useissa työlakien ja työehtosopimusten säädöksissä tavoitteena on työntekijän suojeleminen, hänen oikeuksiensa turvaaminen ja siten hänen työhyvinvointinsa edistäminen.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmiä löytyy paljon erilaisia, mutta tässä tutkimuksessa harkittiin kahta erilaista tutkimusmenetelmää. Määrällinen eli kvantitatiivinen menetelmä ja laadullinen eli kvalitatiivinen menetelmä olivat tutkimusaiheen valinnan jälkeen mahdollisia tutkimusmenetelmiä tutkimuksen toteuttamiseen.

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä tutkimuskysymyksiä. Sitä voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Määrällisen tutkimusmenetelmän aineisto kerätään yleensä tutkimuslomakkeita hyödyntäen. Tuloksia pyritään yleistämään havainnollistamaan laajempaa joukkoa, tilastoista saadun tiedon avulla. Tämä vaatii riittävän suuren ja edustavan tutkittavan joukon. (Heikkilä 2014, 15.)

Määrällinen tutkimusmenetelmä koettiin tutkimukseen kuitenkin hankalaksi, mitä pidemmälle tutkimuskysymysten äärelle päästiin. Tutkimuksessa haluttiin syvällisempää tietoa ja ymmärrystä Scandicin energiatiimien tuottamasta merkityksestä työyhteisöihin. Tästä syystä numeraalisiin tietoihin ei haluttu tarttua, vaikka tutkittavasta joukosta olisikin ollut mahdollisuus saada isompi määrällisesti.

Laadulliselle eli kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle ei ole yhtä ainoaa määritelmää, sillä erilaisia lähestymis- ja analyysitapoja on paljon. On kuitenkin monia ominaispiirteitä, joita löytyy laadullisista tutkimuksista. Esimerkiksi sitoutuminen lähelle menevään tarkasteluun, keskittyminen toimintaan, mitä- ja miten- kysymysten painotus sekä analyysivetoisuus ovat ominaispiirteitä, joita laadullisissa tutkimuksissa on (Juhila 2021a). Laadullisessa menetelmässä tutkiminen tapahtuu erilaisia aineistoja analysoimalla (Juhila 2021b).

Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään tutkimuskohdetta syvällisemmin. Laadulliset tutkimukset pyrkivät vastaamaan kysymyksiin: miksi, miten ja millainen. Tutkittavia yksilöitä on yleensä pieni määrä ja ne valitaan harkinnanvaraisesti. Toiminnan kehittämisen kannalta laadullinen tutkimusmenetelmä on sopiva. (Heikkilä 2014, 15.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä tarkoituksena on saada mahdollisimman kattavasti tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittavaa tietoa halutaan ymmärtää syvällisemmin, tutkimukseen osallistuvien henkilöiden näkökulmasta. Laadulliset tutkimukset pohjautuvat tutkittavien omiin ajatuksiin ja kokemuksiin. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää analysoida saatua tietoa tutkimuksen aikana, sillä tutkimus muotoutuu omanlaiseksi kokonaisuudeksi tutkimuksen edetessä. (Juhila 2021b.)

Koska tutkimuskysymyksiensä ytimessä ovat Scandicin työyhteisöt ja energiatiimit, ohjasivat nämä aineistonkeruumenetelmän valintaa. Aineiston tuli olla sellaista, jotta pystytään tutkimaan sitä, että miten Scandicin energiatiimit tukevat työyhteisöjä ja niiden piirissä olevia yksilöitä. Laadullinen tutkimustapa koettiin sopivammaksi, sillä kyseessä on ensimmäinen tutkimus Scandicin energiatiimeistä. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimustapa olisi tuottanut tuloksia laajemmalla vastausjoukolla, mutta tutkimuksessa ei olisi voitu syventyä yhtä syvästi aiheeseen.

Tutkimuksessa haluttiin keskittyä yksilöiden kokemuksiin energiatiimien merkityksestä työyhteisöön. Tutkimuksessa syvennyttiin saataviin tietoihin ja tarvittaessa haastatteluissa pystyttiin selventää saatavia vastauksia. Näistä syistä laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimustavan koettiin olevan sopiva juuri tähän opinnäytetyön aiheeseen.

## 5.2 Haastattelut

Aineiston keruumenetelmä oli selvä pian tutkimusmenetelmän varmistuttua. Haastatteluiden koettiin olevan kaikista toimivien tapa saada monipuolista, syvempää ymmärrystä tuovaa aineistoa kyseiseen tutkimukseen. Scandicin energiatiimejä ei ole tutkittu ennen tätä tutkimusta, joten haastatteluilla haettiin mahdollisimman syventäviä vastauksia. Haastatteluiden avulla voitiin myös selventää saatavia vastauksia.

Haastattelut ovat yksi suosituimmista aineiston keruumenetelmistä, sillä kulttuurimme perustuu puheeseen ja keskusteluihin. Puheen koetaan monesti myös tuovan autenttisempaa aineistoa ihmisten kokemuksista ja käsityksistä. Haastattelut ovat kuitenkin sosiokulttuurisia käytäntöjä, jotka voivat luoda osapuolten välille erilaisia rooleja, suhteita ja moraalisia asetelmia. Kaikilla näillä on vaikutusta haastattelun sisältöön ja tätä kautta myös tutkimuksen tuloksiin. Haastatteluista saatu aineisto on tutkittua todellisuutta tutkimuksen aiheesta. (Vilka 2021.)

Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoituja haastatteluja eli teemahaastatteluja käyttäen. Teemahaastattelu on strukturoimattoman eli avoimen ja strukturoidun eli lomakehaastattelun välimuoto. Strukturoimaton haastattelutapa muistuttaa kahden ihmisen välistä spontaania keskustelua, mutta sillä on tietty tavoite. Strukturoidussa haastattelutavassa on lomake, jonka kysymykset käydään läpi tietyssä järjestyksessä. Teemahaastattelussa on piirteitä molemmista. Se mahdollistaa haastattelijalle poiketa haastattelurungosta, mutta haastattelu pysyy tutkitussa aiheessa. (Hakala 2024.)

Teemahaastatteluiden koettiin tuovan laajempia, monipuolisempia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Strukturoidun eli lomakehaastattelun ongelmaksi koettiin liian tiukaksi haastattelumuodoksi. Haastattelutilanteisiin haluttiin avoimempaa, eikä niin tiukasti linjattua, keskustelua aiheesta. Avoimen eli strukturoimattoman haastattelutavan haasteeksi taas koettiin, että aihe voisi lähteä rönsyilemään liikaakin tutkitun aiheen ulkopuolelle.

Tutkimuksessa käytettiin teemahaastatteluja, eli kaikkien haastatteluiden aikana tuotiin esille samat aihealueet, mutta kysymisen tapa sekä järjestys vaihtelivat kunkin haastattelun mukaan. Haastattelussa oli mukana tukikysymyksiä (liite 1), joiden aihealueet käytiin läpi jokaisessa haastattelussa. Teemahaastattelut ja haastatteluissa esille tuotavat aiheet mahdollistivat aiheesta mahdollisimman laajan, mutta aiheessa pysyvän tutkimusaineiston. Tutkimuksen teoriapohja koottiin pitkälti ennen kuin aineistoa lähdettiin keräämään.

Haastatteluja ennen tutkimukseen luotiin teoriapohja. Teoriapohjaa hyödyntäen tutkimukseen luotiin tukikysymyksiä, joiden aiheet haluttiin nostaa esille jokaisessa haastattelussa. Haastatteluja ei kuitenkaan haluttu käydä kaikille samanlaista haastattelurunkoa käyttäen, sillä haastatteluissa haluttiin käydä mahdollisimman vapaamuotoista keskustelua laajan ja kokonaisvaltaisen ymmärryksen muodostamiseksi.

Ennen haastatteluita toteutettiin testihaastattelu. Testihaastattelun avulla haluttiin saada selville mahdollisille haastateltaville haastatteluun suurin piirtein kuluva ajasta. Haastattelun tukikysymyksiä haluttiin myös päästä testaamaan haastattelutilanteessa, ennen varsinaisten tutkimuksen haastatteluiden aloittamista. Testihaastatteluun käytettiin Scandicin työntekijää, joka ei ole tutkimukseen valituissa hotelleissa töissä, mutta on ollut mukana energiatiimien aktiviteeteissa. Yksi tukikysymys lisättiin testihaastattelun toteuttamisen yhteydessä haastatteluihin. Testihaastattelu kesti 15 minuuttia ja varsinaiset haastattelut kestivät 10–35 minuuttia. Testihaastattelu lisäsi varmuutta haastatteluiden toteuttamiseen.

Kohdejoukkona olivat Scandicin työntekijät kolmesta tietystä valitusta hotellista. Vapaaehtoiset haastateltavat valittiin hotelleista, joissa energiatiimitoiminta oli lähtenyt jo kunnolla käyntiin. Osassa hotelleissa energiatiimit olivat aktivoituneet heti alusta lähtien, mutta kaikkien hotellien kohdalla energiatiimit eivät olleet päässeet alkuun yhtä vauhdikkaasti. Valitsemalla haastateltavat aktiivisten energiatiimien hotelleista tutkimustietoa voidaan jakaa tietoa kaikille hotellien energiatiimeille toimiviksi todetuista toimintatavoista, sekä kehitysehdotuksista.

Haastateltavat työntekijät löydettiin sähköisiä viestintäkanavia sekä kasvokkain tapahtuvaa kommunikointia hyödyntäen. Haastateltavia haettiin sähköpostitse ja kasvokkain hotellien energiatiimien puheenjohtajiin yhteydessä olemalla. Hotellien energiatiimien puheenjohtajat yhteistyössä hotellin johtoryhmän kanssa jakoivat tiedon haastatteluun osallistumismahdollisuudesta omissa henkilökunnan kanavissaan. Hotellien energiatiimien puheenjohtajille lähetettiin valmis jaettava versio, jonka pystyi jakamaan suoraan hotellin työntekijöille (liite 2). Haastateltavia etsittiin myös energiatiimipahtumissa mainostamalla. Haastateltavia houkuteltiin myös Scandicin yhden yön lahjakortilla, joka arvottiin kaikkien tutkimuksessa haastateltujen kesken. Lahjakortti arvottiin ulkopuolisen todistajan läsnä ollessa, jotta haastateltavien henkilöllisyydet eivät tässäkään vaiheessa paljastuneet.

Ennen haastatteluita haastateltaville kerrottiin opinnäytetyön aihe, Scandicin energiatiimit tukemassa työyhteisöjä. Tukikysymyksiä eikä sen tarkempaa aihetta kerrottu haastateltaville etukäteen. Haastatteluista haluttiin mahdollisimman spontaani keskustelu tutkittavasta aiheesta.

Haastattelut pidettiin loka-marraskuun vaihteessa 2024. Haastateltavilla ei vielä ollut kiireisimmät työajat juuri ennen pikkujoulukautta. Haastattelut sovittiin kahden työntekijän kanssa hotellia kohden, kolmesta eri hotellista. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta eri työntekijää.

Haastatteluissa keskityttiin luomaan luottamuksellista ilmapiiriä, jotta haastateltavat toisivat mahdollisimman aidot kokemuksensa ja mielipiteensä esille haastatteluissa. Haastateltavien annettiin päätätä, että nauhoitetaanko haastattelut vai ei. Kaikki haastateltavat antoivat suostumuksensa nauhoittamiseen. Haastateltaville kerrottiin, että nauhoitettu ja kirjoitettu materiaali tuhoaan litteroinnin ja teemoittelun jälkeen ja että he osallistuvat anonyymeina tutkimukseen. Puhelimessa toteutettuja haastatteluita ei nauhoitettu, vaan niistä koottiin kirjalliset muistiinpanot, jotka myös hävitettiin litteroinnin ja teemoittelun jälkeen.

Haastateltavien joukossa oli yksi, kuka on ollut energiatiimitoiminnassa mukana. Kaikki muut haastateltavat eivät ole olleet energiatiimien jäseninä. Haastateltavat olivat tehneet hyvin eri mittaisia työsuhteita Scandicille, 2–10 vuotta pitkiä. Kaikkien haastateltavien työsuhteet olivat olleet tarpeeksi

pitkiä siihen, että he pystyivät kertomaan energiatiimien toiminnan vaikutuksesta työyhteisöön. Jokainen haastateltava oli myös ollut energiatiimi tapahtumissa osallistujana. Haastateltavilta ei kerätty minkäänlaisia muita demografisia tietoja, sillä haastateltava joukko oli niin pieni, että niiden esille tuominen voisi tuhota haastateltavien anonymiteetin. Haastateltavat olivat eri ikäisiä, eri sukupuolia edustavia ja työskentelivät erilaisissa työtehtävissä yrityksessä.

Haastattelut olivat yksilöhaastatteluita. Haastattelut toteutettiin haastateltavien valitsimissa rauhallisissa paikoissa, ilman ylimääräisiä häiriötekijöitä. Kaksi haastattelusta toteutettiin puhelimen välityksellä sairastapauksen ja aikatauluhaasteiden takia. Haastattelut toteutettiin joko haastateltavan tai haastattelijan hotellissa. Paikkana kaikissa paikan päällä käydyissä haastatteluissa toimivat hotellien tyhjän ravintolapuolen tilat. Tilat olivat hiljaisia, eikä ylimääräisiä ihmisiä ollut tiloissa samaan aikaan. Tilat olivat myös rentoja ja osallistujille tuttuja, mikä rentoutti haastattelutilanteita.

Kaikilta haastateltavilta kysyttiin ensimmäiseksi kysymys, että minkälaisiin energiatiimin tapahtumiin he ovat osallistuneet. Tällä kysymyksellä haluttiin herättää luottamuksellista ilmapiiriä sekä tutustua samalla haastateltaviin vähän enemmän. Tämän kysymyksen tuloksia ei käydy tutkimuksessa läpi, jotta haastateltavien anonymiteetti säilyy.

### 5.3 Aineiston määrä

Koska tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimustapaa, joka toteutettiin haastatteluin, aineisto tuli pienemmältä joukolta, kuin jos tutkimuksessa olisi käytetty määrällistä tutkimustapaa. Haastatteluiden lopullista määrää ei tiedetty ennen haastatteluvaiheeseen pääsemistä. Alkuun haastattelut sovittiin kahden työntekijän kanssa hotellia kohden. Yhteensä tutkimuksessa haastateltiin kuutta työntekijää kolmesta eri hotellista.

Haastatteluissa käytettiin saturaatio- eli kylläntymismenettelyä. Kun vastaukset alkoivat tietyiltä osin toistamaan itseään, eikä tutkimuksen kannalta saatu mitään uutta, haastattelut lopetettiin. Tämä määräsi lopullisesti haastateltavien määrän. Litteroinnin ja teemoittelun yhteydessä todettiin, että vastaukset olivat tarpeeksi samankaltaisia jo kuuden haastateltavan jälkeen. Tässä vaiheessa todettiin, ettei uusia haastateltavia tarvitse tutkimukseen. Tärkeämpää aineistossa tutkimuksen kannalta oli saatava aineiston laatu, eikä aineiston määrä itsessään. Aineiston laatuun panostettiin huolellisella suunnittelulla sekä tarkalla ja jatkuvalla aineiston analysoinnilla.

### 5.4 Aineiston analyysi

Kaikki haastattelut litteroitiin eli haastattelussa esille tullut puhe purettiin kirjoitettuun muotoon. Tutkimuksessa käytettiin ylimalkaista litterointitapaa eli litteroinnissa keskityttiin puheen sisältöön (Kallio n.d.). Tutkimuksessa koettiin, ettei olet tarvetta etnometodologiseen tai sen kaltaiseen syvempään keskusteluanalyysiin, jossa teksti kirjoitettaisiin sanasta sanaan ylös ja myös haastattelun osapuolten tauot, huokaukset ja äänenpainot kirjoitettaisiin ylös. Tähän ei olisi riittänyt tutkimukseen käytettävissä olevat resurssitkaan. (Hirsjärvi ja Hurme 2022.)

Tärkeintä tutkimuksen litteroinnissa oli, että asia tulee ymmärretyksi. Ylimalkaisen litterointitavan koettiin olevan sopiva tutkimukseen. Litteroinnissa kirjoitettiin haastatteluissa esitettävät kysymykset ja esille tulleet teemat sekä haastateltavien vastaukset ylös kirjalliseksi kokonaisuudeksi.

Aineiston analyysia toteutettiin purkamalla aineisto samalla teema-alueisiin. Teemoittamisella tarkoitetaan sitä, että tutkimusaineistosta paikannetaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat (Juhila 2021b). Haastatteluiden tulokset koottiin teemoittain. Litterointiaineistosta poimittiin erilaisia esille tulleita aiheita, jotka olivat samoja kuin tukikysymysten aiheet. Kuhunkin teemaan liittyvät jokaisen haastateltavan vastaukset koottiin kaikki samalle sivulle. Teemoittelu helpotti alkupe-  
räisen aineiston hallittavuutta. Teemoittelun avulla pystyttiin konkreettisesti huomaamaan vastauksien samankaltaisuudet ja eroavuudet. Teemoittelussa on tärkeää, että teemat tutkimusaineistosta syntyvät analyysin tuloksesta, eikä tutkijan ennakko-oletuksista (Juhila 2021b).

Aineistoa käsiteltiin analysoimalla sitä jo heti haastatteluvaiheen alettua, jotta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa pystyttiin huomata, mikäli joku näkökulma puuttuu ja nähtiin milloin vastaukset alkavat muistuttamaan toisiaan, eli käytettiin kylläntymismenetelmää. Analysointia tehtiin lukemalla haastatteluista litteroitua aineistoa, teemoittelulla jo muutaman haastateltavan jälkeen sekä yleisesti aineiston sisältöä pohtimalla. Aineistoa käsiteltiin realistisen tarkastelutavan analyysimenetelmällä. Realistinen tarkastelutapa kohdistaa kiinnostuksen siihen, että mitä aineistossa on ja mitä aineistossa kerrotaan tutkittavasta aiheesta (Günther, Hasanen ja Juhila 2021).

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Yhteishenki

Haastatteluissa tutkittiin työyhteisöissä vallitsevaa yhteishenkeä. Yhteishenkeä tutkittiin niin osastoit-  
tain, kuin koko hotellin yhteishenkeä. Yhteishenki koettiin haastateltavien työyhteisöissä, niin omalla  
osastolla kuin omassa talossa, yksimielisesti hyväksi. Osastojen välinen yhteistyö koettiin helpoksi ja  
sujuvaksi, kun koko talossa kaikki tulevat keskenään hyvin toimeen. Haastateltavat toivat esille, että  
on paljon omasta itsestä ja aktiivisuudestaan myös kiinni, että miten tutustuu muihin.

Fyysisesti pienempien hotellien koettiin lähentävän työyhteisöä, koska työntekijät näkevät toisiaan  
pakosti useita kertoja päivässä. Isoimmissa taloissa haastateltavien mukaan oman osaston ulkopuo-  
lille kommunikointi tapahtuu usein ongelmatilanteissa tai silloin kuin tarvitsee apua. Positiivisemmat  
asiat jäävät näin vähemmälle huomiolle isommissa taloissa, mikä koettiin syyksi pienempien hotel-  
lien läheisempiin työyhteisöihin.

Osa haastateltavista koki kiireen tuottavan tiettyä kireyttä työyhteisöön ja sen jäsenten välille, mutta  
vain väliaikaisesti. Toisaalta osa haastateltavista toi esille, että vaikka on ollut hektinen työympä-  
ristö, kaikki on saanut apuja, osastojen rajoista riippumatta.

*”Meillä on kyllä tosi hyvä tiimihenki.”*

Energiatiimien tapahtumissa on koettu olevan hyvä yhteishenki. Tapahtumien koettiin yhdistävän  
työyhteisöä entisestään. Monet tapahtumat ovat olleet aika pieniä, mikä on mahdollistanut sen, että  
osallistujat juttelevat kaikkien kanssa. Isommissa tapahtumissa on muodostunut haastateltavien mu-  
kaan monesti pienempiä ryhmiä, jotka tuntevat jo muutenkin toisensa paremmin. Tapahtumissa on  
kuitenkin koettu, että kaikki otetaan huomioon, eikä ketään ole jätetty ulkopuoliseksi.

### 6.2 Työyhteisö ja tiimihenki

#### **Energiatiimin vaikutus työyhteisöön ja työhyvinvointiin**

Energiatiimillä koetaan olevan iso vaikutus työyhteisöön. Energiatiimin tapahtumat tuovat ihmisiä  
yhteen. Energiatiimin koetaan yhdistävän etenkin osastojen välisiä ihmissuhteita, varsinkin sellaisissa  
hotelleissa, joissa osastot eivät fyysisesti ole kovin lähekkäin eikä välttämättä fyysisesti tavata toisen  
osaston työntekijöitä kertaakaan päivän aikana. Tapahtumat ovat haastateltavien mukaan paikkoja,  
joissa osallistujat pystyvät tutustumaan toisiinsa paremmin, etenkin eri osastolla työskenteleviin  
työntekijöihin. Muiden työntekijöiden luonteisiin pääsee myös tutustumaan ihan eri tavalla energiati-  
mitapahtumissa, kuin virallisessa työympäristössä. Työyhteisön jäsenten lähentymisen koettiin pa-  
rantavan työilmapiiriä ja helpottavan vuorovaikutusta myös työpaikalla.

Energiatiimien koettiin tuovan rentoa, virkistävää tekemistä vapaa-ajalle. Tapahtumat haastateltavat  
kokivat palkintona tehdystä työstä, mikä motivoi työntekijöitä tekemään parhaansa työpaikalla.  
Energiatiimi voi työntekijöille tuoda jopa idean uuteen harrastukseen ja luoda tätä kautta erittäin  
kokonaisvaltaistakin hyvinvointia yksilöihin. Muuten energiatiimin koettiin vaikuttavan kuitenkin vain  
vähän omaan työhyvinvointiin, vaikka sen vaikutus työyhteisöön koettiin isoksi.

Kanta-asiakkaille ja ympäröivälle yhteisölle järjestettävät tapahtumat ja tempaukset lähentävät työyhteisöä haastateltavien mielestä. Hyvän tekeminen ja muille hyvän mielen tuottaminen asiakkaille ja yhteiskunnalle ovat luoneet positiivista fiilistä koko tiimille.

*”Siit tulee aina hyvä mieli, kun tehdään niitä Society juttuja.”*

### **Tiimihengen muutos energiatiimin tulon myötä**

Tiimihengen on koettu menneen positiiviseen suuntaan energiatiimien tulon myötä työyhteisöissä. Energiatiimit ovat pystyneet tuomaan ihmisiä yhteen työpaikoilla, koska tapahtumat ovat mahdollisaneet työntekijöiden tutustumisen työajan ulkopuolella.

Työyhteisön jäsenet ovat lähentyneet entisestään energiatiimien lanseerauksen jälkeen. Tämä on parantanut esimerkiksi osastojen välistä kommunikointia ja parantanut työilmapiiriä entisestään.

*”Tuo ihmisiä eri osastoilta yhteen ihan eri tavalla”*

### **Muiden tiimiläisten osallistaminen energiatiimi toimintaan**

Osassa hotelleissa energiatiimit osallistavat tietyltä osin myös muita tiimiläisiä tapahtumien toteuttamiseen. Osassa hotelleissa energiatiimit taas eivät osallista muita tiimiläisiä tapahtumien toteuttamiseen, vaan tapahtumat toteutetaan energiatiimin voimin. Tutkimuksessa tällä ei todettu olevan kuitenkaan merkitystä muihin vastauksiin.

Hotelleissa ideoita tapahtumiin ja erilaisiin tempauksiin tulee myös muilta tiimiläisiltä. Tapahtumien tarkempi suunnittelu sekä toteutus on useimmissa hotelleissa kuitenkin pääsääntöisesti energiatiimiläisten käsissä.

## **6.3 Energiatiimien mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisöihin**

Energiatiimeillä koetaan olevan iso mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöihin. Energiatiimin koetaan olevan rentouttava tekijä työyhteisössä. Energiatiimien koettiin pystyvän parantamaan työyhteisöä sekä lähentämään työyhteisön jäseniä entisestään.

Haastateltavat pohtivat, että millainen energiatiimin mahdollisuus on vaikuttaa työyhteisöihin. Työntekijöiden aktivointi energiatiimitoimintaan ja tapahtumiin koettiin hankalaksi. Työyhteisöihin voitaisiin vaikuttaa vielä enemmän, mikäli tapahtumiin saataisiin useampia osallistujia. Tapahtumiin ja energiatiimi toimintaan on ollut vaikea saada osallistujia mukaan. Tapahtumiin osallistuvat haastateltavien mukaan yleensä juuri tietyt samat henkilöt ja jotkut yksittäiset isommat tai muuten vetävämman oloiset tapahtumat ovat saaneet isompia osallistujia määriä mukaan.

*”Persoonallinen huomiointi koskettaa ja jää mieleen.”*

*”Se on ollut sellanen ihan kokonaisvaltanen muutos, että ihmiset ei oo niin paljon niinku vapaa-ajalla sen työporukan kaa tai lähe tekemään vapaa-ajan juttuja yhdessä.”*

#### 6.4 Kehittämisehdotukset energiatiimeihin liittyen

Useat osallistujat toivat esille, että energiatiimien kannattaisi panostaa matalan kynnyksen tapahtumiin. Tapahtuman tulisi olla osallistujalle mahdollisimman helppo ja vaivaton, minkä koetaan teettävän tapahtuman toteuttajille isomman työn. Tapahtumilta toivottiin monipuolisuutta, houkuttelevuutta (esimerkiksi ruoka- ja juomatarjoilu houkuttelevat monia osallistujia) sekä sitä, että ne olisivat mahdollisia kaikille. Yleisesti ottaen tapahtumilta toivottiin, että tiimin toiveet otettaisiin huomioon ja yhteistyötä kaivattaisiin tapahtumissa vielä enemmän hotellien kesken.

Tapahtumia toivottiin tulevan tasaisesti pitkin vuotta. Tapahtumille olisi hyvä olla myös usein pidempi varotusaika. Tämän koettaisiin helpottavan osallistumista, koska työntekijät voisivat suunnitella osallistumistansa paremmin. Tapahtumien mainostamiselta kaivattaisiin vielä enemmän kasvokkain tapahtuvaa mainostusta. Niin sanotut tapahtumien ”hypettäjät” koettiin olevan kaikista vetovoimainen tekijä osallistujien saamiseksi.

Tapahtuman toteuttamisesta huomautettiin, että pitäisi muistaa ottaa systemaattisesti huomioon kaikki osallistujat. Tapahtumien toteuttajien olisi hyvä miettiä aktiivisesti, että kuinka kaikki saadaan mukaan tapahtuman toimintaan ja tapahtumissa tapahtuviin keskusteluihin. Ulkopuolinen olo yhdessä tapahtumassa voi johtaa jopa siihen, ettei työntekijä halua enää lähteä muihin energiatiimin tapahtumiin mukaan.

*”Matalankynnyksen tapahtumia, mut kuitenkin mikä ei oo vaa niinku perus sitä et mennään istuun iltaa. Koska sit ihmiset sanoo, et joo mä oon tehny tätä jo. Jotain mitä niinkun ihminen ei tavallisesti tekis.”*

*”Than muuta tekemistä, kun työhön liittyviä.”*

#### 6.5 Avoin palaute

Tutkimuksessa jokaisen haastattelun päätteeksi annettiin haastateltaville mahdollisuus vielä vapaasti kertoa heidän näkemyksiään energiatiimeihin liittyen. Avoin palaute liittyi useasti vielä johonkin tutkimuksen aiheeseen.

Haastateltavat toivat esille omaa tyytyväisyyttään energiatiimien toiminnasta ja siitä, että miten niillä on ollut positiivinen vaikutus työyhteisöön. Energiatiimien koettiin olevan myös positiivista mainosta Scandicille yrityksinä. Työntekijät ovat kertoneet energiatiimien toiminnasta läheisilleen ja toimintaa on keskusteluissa verrattu monen muun yrityksen TYKY päiviin. Energiatiimien toiminta on ihmetyttänyt ulkopuolisia monipuolisuudellaan ja aktiivisuudellaan.

Moni haastateltavista toi vielä tässä kohtaa esille energiatiimien toiminnan haasteen työyhteisöihin liittyen. Kuinka saada työntekijöitä enemmän mukaan energiatiimin toimintaan, jotta energiatiimeillä olisi mahdollisimman positiivinen vaikutus kokonaisvaltaisesti työyhteisöön eikä vain muutamille aktiivisimmille yksilöille.

*”Suurin haaste on saada ihmisiä mukaan.”*

## 6.6 Yhteenveto

Tutkimuksessa käytettiin kylläntymismenettelyä. Teemoittelussa huomattiin vastausten olevan hyvin saman kaltaisia keskenään, ainoastaan pientä hajontaa oli. Yksittäinen aihe, jossa tuli hyvin erilaisia vastauksia, oli se, että osallistaako energiatimi myös muita tiimiläisiä tapahtumien toteuttamiseen. Tämän huomattiin olevan hyvin hotellikohtaista.

Tutkimuksessa käy ilmi, että Scandicin energiatimit ovat olleet isona osana tuomassa työyhteisön jäseniä yhteen. Energiatiimien työ koettiin tärkeäksi ja energiatimien työskentelyyn on oltu tyytyväisiä. Tutkimukseen osallistuneiden mielestä energiatimin myötä on tapahtunut positiivinen muutos työyhteisöissä. Ilmapiiri ja kommunikointi paranivat entisestään energiatimien tulon myötä.

Energiatiimeillä koetaan olevan iso mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöön ja ilmapiiriin, ja tätä kautta myös työntekijöiden hyvinvointiin. Aktiivisesti toimimalla energiatimi pystyy vaikuttamaan työyhteisöön parhaiten. Haasteena energiatimien toiminnalla koettiin, että miten saadaan mahdollisimman paljon osallistujia tapahtumiin, jotta positiivinen vaikutus työyhteisöissä ulottuisi mahdollisimman kokonaisvaltaisesti hotellin työntekijöihin.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

### 7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen ansiosta pystyttiin näyttämään, että miten energiatimit voivat aktiivisesti toimimalla vaikuttaa positiivisesti työyhteisöihin sekä niiden yksilöihin. Tutkimuksessa työyhteisöissä koettiin vallitsevan hyvä yhteishenki. Yhteishenki myös energiatimien aktiviteeteissa on koettu positiiviseksi. Yksilötasolla energiatimien toiminta vaikuttaa positiivisesti etenkin työntekijöiden sosiaaliseen hyvinvointiin. Energiatimien toiminta antaa mahdollisuuden verkostoitumiselle ja tutustua paremmin muihin työntekijöihin. Energiatimien henkilökunnalle järjestämät tapahtumat vaikuttavat monesti positiivisesti fyysiseen hyvinvointiin. Erilaiset liikuntaan liittyvät tapahtumat ovat suosittuja monissa hotelleissa.

Työyhteisön jäsenet pystyvät energiatimitapahtumissa tutustua muihin työyhteisön jäseniin rennommalla otteella ja aidommin, kuin mitä työympäristössä. Hyvinvoivassa työyhteisössä työyhteisön jäsenet tulevat hyvin toimeen. Tässä energiatimi on yksi iso tekijä hotelleissa. Energiatimien aktiviteeteissa työyhteisön jäsenillä on hyvä tilaisuus tutustua toisiinsa paremmin. Ihmisen yksi perustarve on kuulua yhteisöön, ja energiatimit luovat hyvän mahdollisuuden kokea yhteisöllisyyden tunnetta. Energiatimien toiminta pystyy vahvistamaan työyhteisöissä yhteisöllisyyden tunnetta. Työntekijät voivat itse kehittää omaa yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisöissä esimerkiksi osallistumalla aktiivisesti energiatimien toimintaan ja samalla tutustumaan aktiviteettien lomassa muihin työyhteisön työntekijöihin.

Energiatimit pystyvät aktiivisesti toimimalla vaikuttamaan positiivisesti työilmapiiriin hotelleissa. Vaikka työilmapiiri koostuukin työntekijöiden omista tunteista, ei työilmapiiri synny itsestään. Työilmapiiri rakentuu pienistä teoista työntekijöiden välillä. Energiatimien toiminta auttaa työilmapiirin positiivista kehittämistä. Tapahtumat ja aktiviteetit ovat helppo töihin liittyvä, mutta rento puheenaihe. Tapahtumista ja aktiviteeteista voidaan keskustella myös niiden kanssa ketkä eivät tapahtumiin ole päässeet ja innostetaan heitä tulemaan uusiin tapahtumiin.

Energiatimien toiminnassa työntekijät pääsevät toteuttamaan itseään, esimerkiksi mielekkään liikuntamuodon tai taiteen parissa. Energiatimien tapahtumissa ja niiden suunnittelussa työntekijät pääsevät käyttämään luovuuttaan. Työntekijät voivat tuoda omaa osaamistaan esille, myös työtehtävien ulkopuolelta. Yhdessä voidaan suunnitella aktiviteetteja, joissa voidaan myös käyttää yksittäisten työntekijöiden osaamista hyväksi, esimerkiksi joogatunteja tai ruokaan ja juomaan liittyviä aktiviteetteja.

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksiin, eli miten Scandicin energiatimit ovat vaikuttaneet työyhteisöihin ja työntekijöihin. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, että kuinka energiatimit voisivat kehittää toimintaansa, jotta niillä olisi mahdollisimman positiivinen vaikutus työyhteisöihin. Tutkimuksessa saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin ja aineistosta saatiin sellaista, että sitä voidaan hyödyntää Scandicin energiatimien kehittämiseen.

## 7.2 Kehittämisehdotukset

Scandicin energiatiimien kannattaisi panostaa siihen, että henkilökunnalle järjestettävät tapahtumat olisivat mahdollisimman monipuolisia. Tapahtumia suunniteltaessa tulisi pitää mielessä, että kaikki pääsisivät osallistumaan aktiviteetteihin. Mikäli tapahtumat ovat osallistujalle mahdollisimman vaivatonta, se vetää useampia mukaan.

Tapahtumien mainostaminen kasvokkain koettiin tärkeäksi. Pelkkä lappu taukokuoneessa ei houkuttele tarpeeksi vaan tarvitaan ”hypettäjää”, joka itsekin on innoissaan menossa tapahtumaan. Tapahtumat kannattaa myös ilmoittaa mahdollisimman aikaisin, jotta halukkaat pystyvät esimerkiksi toivomaan päivän vapaaksi tai muuten suunnitella aikataulunsa. Tapahtumia kannattaa järjestää tasaisin väliajoin, pitkin vuotta.

Energiatiimien kannattaa kuunnella oman tiiminsä ehdotuksia, ja tarttua ideoihin. Muiden tiimiläisten osallistaminen voi myös auttaa energiatiimiä saamaan lisää osallistujia aktiviteetteihin ja saada näin myös muista energiatiimitoimintaan mukaan. Energiatiimien yhteistyö muiden energiatiimien kanssa koettiin myös hyväksi asiaksi. Monen hotellin tapahtumat yhdistävät työntekijöitä vielä enemmän toisiinsa. Tällä tavoin muissa hotelleissa työskentely helpottuisi, kun olisi edes joku tuttu henkilö paikalla.

Aktiviteetteja toteuttaessa tulisi pitää mielessä, että kaikki osallistajat huomioidaan ja otetaan mukaan. Tapahtumien vetäjien tulee systemaattisesti pitää huoli siitä, että kenelläkään ei jää ulkopuolinen olo tapahtumissa.

## 7.3 Luotettavuus ja eettisyys

Luotettavuus tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkimuksen lukijan tulisi voida luottaa siihen, että tutkija on omilla toimillaan saanut riittävän määrän luotettavaa tietoa tarkastelun kohteesta. Tutkimustulokset kuvastavat mahdollisimman todenmukaisesti tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa on syytä kiinnittää huomiota aineiston hankinnan perusteluihin. Usein on järkevää hankkia harkinnanvaraiset näytteet tietystä joukosta. Haastattelukysymysten ja kaikkien valintojen perustelu tutkimuksessa tuo tutkimukseen luotettavuutta. (Hakala 2024.)

Luotettavuus näkyi tutkimuksessa monessa eri osa-alueessa. Tutkimuksen lähteitä pohdittiin ja lähdettiin etsimään lähdekriittisesti. Tutkimukseen pyrittiin hakemaan mahdollisimman ajankohtaista tietoa, jota löytyi hyvin kyseisistä aiheista. Aiheista löytyi paljon myös aiemmin tehtyjä tutkimuksia.

Haastattelun kysymykset muotoiltiin niin, että ne ovat haastattelun näkökulmasta mahdollisimman neutraaleja. Tukikysymykset laitettiin muotoon ”miten”, ”millainen” tai ”koetko”, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman kokonaisvaltaisia sekä luotettavia.

Haastattelut olivat yksilöhaastatteluita. Tällä tavoiteltiin maksimaalista tutkimustulosten luotettavuutta. Haastateltavat eivät pystyneet muokkaamaan vastauksiaan muiden haastateltavien vastauksien kuultuaan vaan saatiin mahdollisimman aidot tulokset. Haastattelijan roolissa pyrin myös ottamaan mahdollisimman neutraalin tulokulman. Kommentoin aina välissä haastateltavan vastauksia, mutta mahdollisimman neutraalisti ja niin ettei se vaikuttaisi seuraaviin keskusteltaviin aiheisiin.

Haastatteluissa luottamuksellista ilmapiiriä luotiin ihan ensi alkuun rauhallisen ja yksityisen, haastateltaville sopivan paikan valinnalla. Haastatteluissa luotiin luottamuksellista ilmapiiriä alkuun lämmittelykysymyksellä. Juttelimme siitä, että minkälaisissa energiatiimin tapahtumissa ja tempauksissa osallistujat ovat olleet mukana. Näitä vastauksia ei kuitenkaan käydä tutkimuksessa, koska tunnistamisen mahdollisuus olisi liian suuri. Kysymys toi kuitenkin itselleni paljon ideoita tulevien energiatiimi tapahtumien ja tempauksien järjestämistä ajatellen.

Tutkimuksessa käydyt haastattelut ja niistä kirjoitetut tulokset ovat täysin anonymoituja. Tutkimuksessa ei näy minkäänlaisia henkilötietoja. Tuloksissa käydään läpi haastatteluissa saadut vastaukset niin, että kaikkien haastateltavien anonymiteetti säilyy. Jokaiselle haastateltavalle on tuotu jo ilmi ennen haastattelua, että haastatteluaineisto tullaan tuhoamaan tutkimuksen päättyessä. Kaikille keiden haastattelut äänitettiin, kerrottiin, että ääniraidat ovat vain omaan käyttöön opinnäytetyötä varten ja ne tuhoetaan litteroinnin valmistuttua.

## 8 POHDINTA

Scandic tuntui luontevalta opinnäytetyön toimeksiantajalta, koska yritys on oma työnantajani ja halusin tuottaa yrityksen tarpeisiin sopivan tutkimuksen. Scandicin toimintaa ohjaa myös hyvin samantyyppiset arvot, jotka edustavat omia arvojani hyvin. Oma opinnäyteprosessi alkoi jo 2023 aiheen valinnalla toimeksiantajayrityksen kanssa. Erilaisia aiheita olin miettinyt päässäni jo ennen tätä. Scandicin ja omien arvojen pohjalta, sekä toimeksiantajan tarpeiden pohjalta muodostui lopulta tutkittava aihe. Energiatiimien toiminnasta olisi voinut tehdä monenlaisia tutkimuksia, mutta työyhteisöihin kohdistuva vaikutus tuntui luontevalta tutkimuskohteelta ensimmäiseen energiatiimeistä tehtävään tutkimukseen.

Tavoitteena oli saada opinnäytetyö valmiiksi joulukuksi 2024. Keväällä 2024 aloitin kirjoittamaan opinnäytetyöhön teoriaa ja syksyllä 2024 toteutin itse haastattelut. Tavoitteeseen pääseminen onnistui, prosessia hidasti kylläkin saman aikaisesti taustalla koko ajan ollut osa-aikatyö sekä työharjoittelu. Haastateltavien saamisessa ja haastatteluajankalauksen sopimisessa kesti jonkin verran kauemmin mitä olin alun perin ajatellut. Noin kuukaudessa sain kaikki haastattelut toteutettua, kaksi haastateltavista jouduttiin kuitenkin pitämään etänä. Mikäli haastatteluprosessiin olisin varannut pidemmän ajan, olisin voinut tehdä kaikki haastattelut kasvokkain haastateltavien kanssa. Välillä tuntui prosessin aikana aika olevan kortilla, mutta lopulta huolellisella aikatauluttamisella, etenkin loppua kohti, opinnäytetyö valmistui ajallaan. Haluaisinkin kiittää omaa opinnäytetyöohjaajaani sekä läheisiäni prosessin tukemisesta. Aikatauluttaisinkin enemmän aikaa haastatteluille ja haastateltavien hankkimiseen, jos jotakin tekisin prosessin aikana toisin.

Mielestäni onnistuin tekemään tutkimuksen, jossa pystyin vastamaan selkeästi tutkimuskysymyksiin. Teoriaosuus käsittelee juuri tutkimusaiheen kannalta tärkeitä asioita. Teoriaosuuteen löysin myös hyviä, ajankohtaisia lähteitä, joita pystyin hyödyntämään myös johtopäätöksissä. Tutkimuksen tulokset olivat sellaiset, joita olin etukäteen jo ajatellutkin. Onnistuin siis löytämään juuri oikeat hotellit haastatteluille, sillä tarkoitus oli tutkia sellaisia hotelleita, joissa energiatiimitoiminta on kunnolla lähtenyt käyntiin. Näissä hotelleissa energiatiimit todella tukevat työyhteisöjä. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä koettiin sopivaksi opinnäytetyön aiheeseen, koska saatiin tarpeeksi laajat tulokset, joiden pohjalta pystyttiin laatimaan myös kehittämisehdotuksia. Kehittämisehdotuksia voidaan hyödyntää jokaisen Scandicin energiatiimin toiminnassa. Tutkimustuloksissa nähdään se, että kuinka energiatiimin aktiivisella toiminnalla on iso merkitys työyhteisöihin. Tätä tutkimuksen tulosta voidaan myös jakaa energiatiimeille. Tämä voi luoda monelle uudenlaista merkitystä heidän energiatiimityöskentelynsä tai jollekin halua lähteä energiatiimin toimintaan mukaan.

Opinnäytetyön tekeminen oli hyvin opettavaista. Haastattelut avasivat ihan uudella tavalla omaa käsitystäni energiatiimien toiminnasta ja niiden vaikutuksista työyhteisöihin ja yksilöihin. Työyhteisöt ja työhyvinvointi olivat omien opintokurssien kautta jo hyvinkin tuttuja aiheita, mutta aiheista löytynyt uusi kirjallisuus toi ymmärrystä aiheista vielä kokonaisvaltaisemmin. Oli myös mielenkiintoista päästä käyttämään opittua teoriaa itse haastatteluissa. Työyhteisön merkityksen ymmärrys luo myös aivan uudenlaista motivaatiota omaan ammatilliseen kasvuun. Työyhteisön parantaminen on ollut koko opinnäytetyöprosessin ajan itselle tärkeää, ja olen panostanut tähän työelämässä.

Ensi alkuun tutkimusaineisto tuntui aika hajanaiselta. Tutkimusprosessissa oli kuitenkin mielenkiintoista päästä oppimaan, että kuinka litteroidusta tiedosta onnistuu teemoittelun avulla muodostamaan saadun tutkimusaineiston yhtenäisemmäksi kokonaisuudeksi. Analyysivaiheessa huomasin myös, että kuinka oma opintojen aikana hankittu hyvin laaja tieto tutkimuksen aiheisiin liittyen auttoi analysoimaan hankittua tutkimusaineistoa. Työyhteisöjen tukeminen on varmasti ammatillisella urallani tärkeässä osassa myös tulevaisuudessa. Jatkokoulutusta olen miettinytkin henkilöstöjohtamisen parista.

Scandicin energiatiimeistä olisi hyvin mielenkiintoista saada lisää tutkimuksia. Jatkotutkimukset voisivat keskittyä Scandicin energiatiimien vaikutukseen enemmän yksilöpohjalta. Jatkotutkimusaiheena voisikin olla, että miten energiatiimit vaikuttavat Scandicin työntekijöihin yksilöinä.

## LÄHTEET

- Aro Antti, Aho Jussi, Kedonpää Kimmo, Lappi Timo ja Rämö Ari, 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent 2018.
- Flygare Sofia, 2016. Millainen työ leipäännyttää? Artikkel. <https://mma.fi/ajankohtaista/artikkelit/millainen-tyo-leipaannyttaa/>. Viitattu 15.11.2024.
- Günther Kirsi, Hasanen Kirsi ja Juhila Kirsi, 2021. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>. Viitattu 10.5.2024.
- Great Place To Work, 2018. Asiakaskokemus rakentuu hyvän kulttuurin kautta. Artikkel. Julkaistu 25.2.2018. <https://greatplacetowork.fi/artikkelit/asiakaskokemus-rakentuu-tyoyhteison-hyvinvoinnin-kautta/>. Viitattu 16.11.2024.
- Hakala Juha, 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Gaudeamus Oy.
- Hakanen Jari, 2011. Työn imu. Tammerprint Oy.
- Hasson Gill & ButlerDonna, 2020. Mental health and wellbeing in the workplace: a practical guide for employers and employees. West Sussex, England: Capstone.
- Heikkilä Tarja, 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Oppiminen Oy.
- Heikkinen Joonas, 2018. Leipiintyneen työstä puuttuu innostus – ja se on huono asia myös työnantajalle. Artikkel. <https://www.ttl.fi/tyopiste/leipiintyneen-tyosta-puuttuu-innostus-ja-se-on-huono-asia-myo-tyonantajalle>. Viitattu 2.11.2024.
- Hirsjärvi Sirkka ja Hurme Helena, 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Oy.
- Juhila Kirsi, 2021a. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.11.2024.
- Juhila Kirsi, 2021b. Laadullinen tutkimus ja teoria. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>. Viitattu 2.11.2024.
- Kallio Aku, n.d. Litterointi. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>. Viitattu 6.5.2024.
- Lindström Kari ja Leppänen Anneli, 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos 2002.
- Manka Marja-Liisa, 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Manka Marja-Liisa ja Bordi Laura, 2014. Tosielämän Työhyvinvointia. Ratkaisuja ja kokemuksia. Tampereen yliopisto, Tampereen Business Campus, EU, ESR, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.
- Manka Marja-Liisa ja Larjovuori Riitta-Liisa, 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisyydella-menestykseen.pdf>. Viitattu 4.7.2024.
- Mannermaa Karja, 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent Helsinki.
- Mäkelä Anna, 2023. 6 merkkiä, joista tunnistat hyvinvoivan työyhteisön – toteutuvatko työpaikallasi? Artikkel. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-koko-yhteison-asia>. Viitattu 25.11.2024.

Oikotie, 2023. Suomalaiset äänestivät Työelämän vastuullisuusteko 2023-palkinnon Scandicille. Artikkel. Julkaistu 24.5.2023. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/suomalaiset-aanestivat-tyoelaman-vastuullisuusteko-2023-palkinnon-scandicille?ref=artikkelien-etusivun-nostot>. Viitattu 16.11.2024.

Partio Liisa, n.d. Voimia työstä? Artikkel. <https://mieli.fi/artikkelit/voimia-tyosta/>. 25.11.2024.

Rauramo Päivi, 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. Edita Prima Oy.

Rinne Nina, 2021. Rohkea organisaatio: turvallinen työyhteisö menestyy. Alma Talent 2021.

Robertson Jennifer ja Barling Julian, 2014. Work and wellbeing - Lead Well, Be Well. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, 2014.

Scandic Hotels Group AB, n.d.a. Edelläkävijä jo vuodesta 1993. <https://www.scandichotels.fi/koe-scandic/kestava-kehitys-ja-vastuullisuus/edellakavija-vuodesta-1993>. Viitattu 16.11.2024.

Scandic Hotels Group AB, n.d.b. Hotellit ja kohteet. <https://www.scandichotels.fi/hotellit>. Viitattu 4.3.2024.

Scandic Hotels Group AB, n.d.c. Kulttuuri ja arvot. <https://www.scandichotels.fi/tyo/kulttuuri-ja-arvot>. Viitattu 11.3.2024.

Scandic Hotels Group AB, n.d.d. Marski by Scandic. <https://www.scandichotels.fi/hotellit/suomi/helsinki/marski-by-scandic>. Viitattu 15.11.2024.

Scandic Hotels Group AB, n.d.e. Our strategy. <https://www.scandichotelsgroup.com/our-company/our-strategy/>. Viitattu 11.3.2024.

Scandic Hotels Group AB, n.d.f. Scandic Grand Central Helsinki. [https://www.scandichotels.fi/hotellit/suomi/helsinki/scandic-grand-central-helsinki?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=FI%20%7C%20Brand%20%7C%20Generic&&cmpid=ppc\\_BH2d&s\\_kwid=AL!7589!3!650991744662!e!!g!!scandic%20grand%20central&gad\\_source=1&gclid=EAIaIQob-ChMI\\_NnMmO7eiQMVTxCiAx2qzg5wEAAAYASAAEgKGc\\_D\\_BwE&gclid=aw.ds](https://www.scandichotels.fi/hotellit/suomi/helsinki/scandic-grand-central-helsinki?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=FI%20%7C%20Brand%20%7C%20Generic&&cmpid=ppc_BH2d&s_kwid=AL!7589!3!650991744662!e!!g!!scandic%20grand%20central&gad_source=1&gclid=EAIaIQob-ChMI_NnMmO7eiQMVTxCiAx2qzg5wEAAAYASAAEgKGc_D_BwE&gclid=aw.ds). Viitattu 15.11.2024.

Scandic Hotels Group AB, n.d.g. Scandic Park Helsinki. [https://www.scandichotels.fi/hotellit/suomi/helsinki/scandic-park-helsinki?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=FI%20%7C%20Brand%20%7C%20Generic&&cmpid=ppc\\_BH2d&s\\_kwid=AL!7589!3!650991744131!e!!g!!scandic%20park%20helsinki&gad\\_source=1&gclid=EAIaIQob-ChMIy\\_TE4uveiQMVj16RBR098jPeEAAAYASAAEgJEa\\_D\\_BwE&gclid=aw.ds](https://www.scandichotels.fi/hotellit/suomi/helsinki/scandic-park-helsinki?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=FI%20%7C%20Brand%20%7C%20Generic&&cmpid=ppc_BH2d&s_kwid=AL!7589!3!650991744131!e!!g!!scandic%20park%20helsinki&gad_source=1&gclid=EAIaIQob-ChMIy_TE4uveiQMVj16RBR098jPeEAAAYASAAEgJEa_D_BwE&gclid=aw.ds). Viitattu 15.11.2024.

Tampereen yliopisto, n.d.b. Työ & työhyvinvointi. <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeet/tyo-tyohyvinvointi/>. Viitattu 2.5.2024.

Tehyn eettinen toimikunta 2024. Hyvä työilmapiiri vs. huono työilmapiiri. Blogi teksti. <https://www.tehy.fi/fi/blogi/hyva-tyoilmapiiri-vs-huono-tyoilmapiiri>. Viitattu 15.11.2024.

Työaikalaki (872/2019). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>. Viitattu 2.11.2024.

Työsopimuslaki (55/2001). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 2.10.2024.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Viitattu 2.11.2024.

Työterveyslaitos, n.d. Kaikki mukaan - yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen>. Viitattu 2.5.2024.

Työterveyslaitos, 2024. 1.1 Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Viitattu 1.10.2024.

Työturvallisuuskeskus, n.d. Työyhteisö. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/>. Viitattu 5.10.2024.

Työturvallisuuslaki (738/2002). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 2.10.2024.

Viitala Riitta, 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Publishing Oy 2021.

Vilkka Hanna, 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.

Vuosilomalaki (162/2005). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>. Viitattu 2.11.2024.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 2.10.2024.

## LIITE 1

Esittelyteksti hotelleihin mahdollisille haastateltaville:

Hei Scandic tiimiläinen! Hello Scandic Team Member! (in English below)

Olen vastaanottovirkailija Scandic Helsinki Hubissa sekä restonomiopiskelija Savoniassa. Olen toteuttamassa haastatteluja opinnäytetyöhöni, minkä aiheena on Scandicin Energiatiimit tukemassa työyhteisöjä. Työni toimeksiantajana toimii Scandic Hotels Oy.

Haastatteluun osallistuminen vie noin 15 minuuttia, ja siitä olisi erittäin suuri apu opinnäytetyöhöni. Haastattelut pyritään toteuttamaan lokakuussa. Aikataulut sovitaan haastateltavien aikataulujen mukaisesti. Haastatteluista tullaan tekemään kirjalliset muistiinpanot ja tutkimuksen päätyttyä kaikki vastaukset tullaan poistamaan, eikä tutkimukseen osallistuvien nimiä julkaista. Haastateltavia tullaan valitsemaan 2–4 hotellia kohden. Huomioithan, että kaikkien haastateltavien tulee olla osallistunut johonkin Energiatiimin toimintaan.

Haastateltavien kesken tullaan arpomaan Scandicin yöpymislahjakortti.

Mikäli kiinnostus heräsi, otathan yhteyttä joko sähköpostitse tai viestillä (WhatsApp käy myös). Kiitos paljon jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Heidi Haanpää (Yhteystiedot)

Hello Scandic Team Member!

I'm receptionist in Scandic Helsinki Hub and I study Hospitality Management in Savonia. Now I'm executing interviews for my thesis. Subject of the thesis is Scandic's Energy Teams supporting work communities. Client of the thesis is Scandic Hotels Oy.

Taking part of the interview takes about 15 minutes and it would be a huge help for my thesis. Interviews will be held in October. The timetables will be made to suit for interviewees. Written notes will be made of the interviews. After research all the notes are going to be destroyed and none of the names of the participants of the research won't be published. 2-4 interviewees will be selected to take part in the research per hotel. Please be aware that all interviewees should have been taken part to at least one of Energy Team's activities.

Overnight stay gift card raffle will be held for the participants.

If you are interested in taking part of the research, please contact me via email or text message (also WhatsApp is okay). Thank you so much in advance!

Best regards,

Heidi Haanpää (Contact details)

## LIITE 2

Haastatteluissa käytetyt tukikysymykset:

- Oletko osallistunut millaisiin energiatimin tapahtumiin?
- Millainen tiimihenki teillä on omalla osastolla ja koko talossa?
- Millainen yhteishenki tapahtumissa on ollut?
- Koetko, että miten energiatimi ja sen toteuttamat tapahtumat ovat vaikuttaneet työyhteisöönne?
- Koetko, että teidän työyhteisönne tiimihenki olisi muuttunut energiatimin tulon myötä?
- Koetko energiatimillä olevan minkälaista merkitystä työyhteisöönne ja omaan työhyvinvointiin?
- Koetko, että millainen mahdollisuus energiatimillä on vaikuttaa työyhteisöön?
- Osallistaako energiatimi myös muita tiimiläisiä tapahtumien toteuttamiseen?
- Mihin energiatimin kannattaisi panostaa, jotta sillä olisi mielestäsi mahdollisimman positiivinen vaikutus työyhteisöön?
- Avoin palaute