

Emilia Määttä

VIRKISTYSTOIMINTA OSANA TYÖHYVINVOINTIA

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalous
Helmikuu 2020**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Helmikuu 2020	Tekijä/tekijät Emilia Määttä
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn nimi Virkistystoiminta osana työhyvinvointia		
Työn ohjaaja Marko Ovaskainen		Sivumäärä 50+5
Työelämäohjaaja Mats Holm		
<p>Virkistys- ja vapaa-ajan toiminta lisää työhyvinvointia sekä yhteisöllisyyttä. Virkistys- ja vapaa-ajantoiminnalla halutaan edesauttaa ja tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Keski-Pohjanmaalla sijaitsevalle yritykselle Best-Hall Oy:lle. Opinnäytetyöni tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää Best-Hall Oy:n virkistys ja vapaa-ajan toiminnan onnistumista työntekijöiden kannalta sekä miettiä, miten virkistystoimintaa voisi kehittää.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena ja kvalitatiivisena tutkimuksen yhdistelmänä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sekä kyselyä että teemahaastattelua. Kysely toteutettiin lokakuun 2019 aikana ja haastattelut marraskuun 2019 alussa. Kohderyhmänä olivat kaikki Best-Hallin työntekijät. Kyselyyn vastasi 44 työntekijää. Haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluna. Haastateltavia oli yhteensä viisi työntekijää. Haastateltavat valittiin siten, että haastateltavia olisi mahdollisimman monesta ikäryhmästä. Myös molempia sukupuolia tuli olla edustettuna. Valitsemiskriteerinä oli myös aktiivisuus virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin. Haastateltavien joukossa tuli olla työntekijöitä, jotka osallistuvat tapahtumiin harvoin ja niitä, jotka osallistuvat lähes aina.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten mukaan virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan tapahtumia järjestettiin liian usein vuoden 2019 aikana. Tapahtumista ei kuitenkaan haluta kokonaan luopua. Tapahtumien jälkeen toivottiin useammin liitettävän mukaan saunomista ja ruokailua.</p> <p>Tutkimustietoa voidaan hyödyntää seuraavien vuosien virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.</p>		

Asiasanat Työhyvinvointi, virkistys- ja vapaa-ajan toiminta

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date February 2020	Author Emilia Määttä
Degree programme Business Administration		
Name of thesis RECREATIONAL ACTIVITIES AS PART OF WELL-BEING AT WORK		
Instructor Marko Ovaskainen	Pages 50+5	
Supervisor Mats Holm		
<p>Recreation and leisure activities increase well-being at work and community. The organization of recreational and leisure activities seeks to promote and support the well-being of employees at work.</p> <p>The thesis work had Best-Hall Oy as a commissioner. Best-Hall is located in Central Ostrobothnia. The main aim of this bachelor's thesis was to figure out what Best-Hall's workers think about their recreation and leisure activities. The other main point was to think how to improve the recreation and leisure activities.</p> <p>This thesis was implemented as quantitative and qualitative research. Both the questionnaire and the theme interview were used as the data collection method. The inquiry was accomplished in October 2019 and the interview in early November 2019. The target group was all Best-Hall's employees. 44 employees responded to the survey. The interview was conducted as an individual interview. Five employees were interviewed. The interviewees were selected so that the interviewees would be from as many age groups as possible. Both genders also had to be represented. The selection criteria also included activity in recreational and leisure activities. The interviewees had to include employees who rarely participate and those who almost always attend.</p> <p>According to the results of the thesis, recreational and leisure activities were organized too often during 2019. However, they do not want to give up the events altogether. After the events, it was hoped that sauna and dining would be included more often. Research data can be used to plan and implement recreational and leisure activities in the coming years.</p>		
Key words Recreational and leisure activities, work well-being		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI ORGANISAATIOISSA	3
2.1	Henkinen hyvinvointi	7
2.2	Fyysinen hyvinvointi	9
2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	11
2.4	Työkyky ja työnimu	12
2.5	Digitalisaatio	16
3	VIRKISTYSTOIMINTA TYÖPAIKOILLA	18
4	TOIMEKSIANTAJA BEST-HALL JA SEN NYKYTILANNE	23
5	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, MENETELMÄT JA TOTEUTUS	25
6	TULOKSET	30
6.1	Kyselytutkimuksen tulokset.....	30
6.2	Haastattelututkimuksen tulokset	40
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	44
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	
	KUVIO 1. Best-Hallin organisaatiokaavio.....	3
	KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	6
	KUVIO 3. Työkykytalo.....	13
	KUVIO 4. Työntekijöiden ikäjakauma.....	31
	KUVIO 5. Osallistumismäärät.....	32
	KUVIO 6. Tapahtumiin osallistuminen.....	33
	KUVIO 7. Virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien määrä.....	34
	KUVIO 8. Virkistys- ja vapaa-ajan vietto muodot.....	35
	KUVIO 9. Tapahtumista ilmoittaminen.....	36
	KUVIO 10. Haastateltavien toiveet yhdessäoloon tapahtumien jälkeen.....	42

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena oli virkistys- ja vapaa-ajan toiminta osana työhyvinvointia. Aiheen valitsin keskusteltuani aiheesta toimeksiantajani kanssa. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää Best-Hall Oy:n virkistys ja vapaa-ajan toiminnan onnistumista työntekijöiden kannalta sekä miettiä, miten virkistystoimintaa voitaisiin kehittää.

Työn aihe kiinnostaa minua myös henkilökohtaisesti todella paljon, sillä olen ollut jo pitkään kiinnostunut työhyvinvoinnista. On ollut myös hyvin mielenkiintoista nähdä ja tutkia, miten erilaisilla tavoilla voidaan saada menestyksekkäästi kehitettyä ja parannettua työyhteisön hyvinvointia. Opinnäytetyön aineistoon perehtyminen on myös ollut hyvin mielenkiintoista. Aineistoista olen saanut paljon erilaisia ajatuksia ja ideoita, miten työhyvinvointia voidaan kehittää. Olen myös oppinut työhyvinvoinnista kokonaisuutena paljon opinnäytetyön tekemisen aikana.

Nykypäivänä ihmiset määrittelevät vapaa-aikansa paljon tärkeämmäksi kuin ennen vanhaan. Yleisen tavan mukaan vuorokausi on jaettu seuraavalla tavalla: 8 tuntia töitä, 8 tuntia vapaa-aikaa sekä 8 tuntia unta. Tämä ei kuitenkaan aina toteudu ja tuntimäärät menevät jokaisella henkilöllä omanlaisellaan tavalla. Viime aikaisissa tutkimuksissa on todettu, että nykyään vapaa-aika arvotetaan tärkeämmäksi suhteessa työaikaan. (Liikanen 2004.) Kuitenkin jos työntekijät voivat työssään hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin, heistä ei tunnu kamalalta mennä töihin aamuisin ja he saavat positiivisia tunteita tekemästään työstä. Näin myöskään muutamat ylimääräiset työtunnit eivät välttämättä tunnu niin raskailta. Tällöin työtä voidaan pitää myös voimavarana. Työn pitäisikin antaa enemmän energiaa kuin viedä sitä. (Hakanen 2017.)

Tässä opinnäytetyössä perehdytään ensin siihen, mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä erilaisia käsitteitä se sisältää. Kerron myös virkistystoiminnasta osana yrityksen työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön keskeisiä tutkimuskysymyksiä olivat seuraavat: mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että työntekijä osallistuu työpaikan virkistystoimintaan sekä mitkä syyt estävät työntekijää osallistumasta?

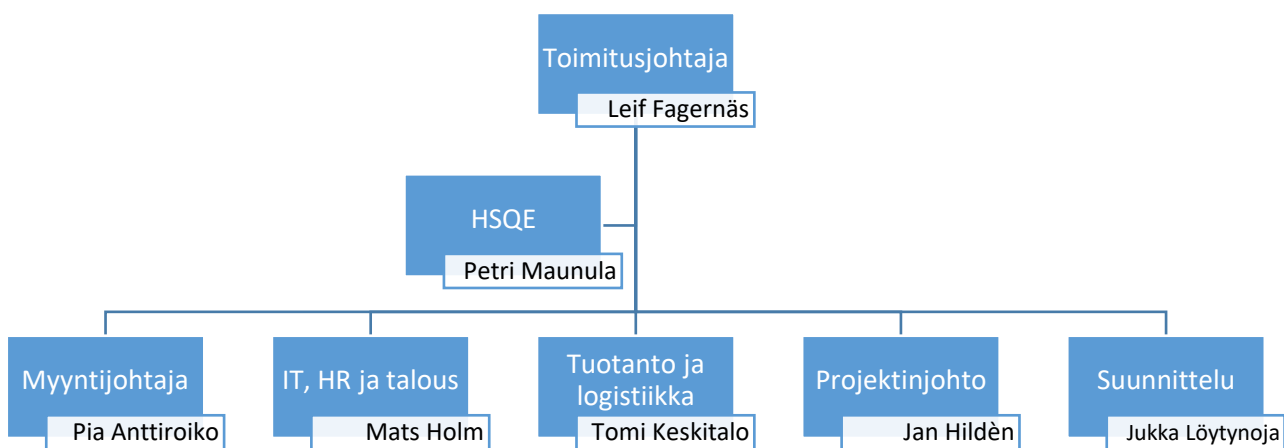
Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena sekä kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksessa käytettiin menettelytapoina sekä kyselyä että haastattelua. Useita tutkimusotteita ja tutkimusmenetelmiä yhdistämällä pyrittiin pääsemään mahdollisimman tarkkoihin tuloksiin.

Opinnäytetyön käytännön osioissa paneuduttiin ensin kyselytutkimuksen avulla virkistystoimintaan työntekijöiden näkökulmasta. Kyselystä saatiin myös ehdotuksia ja kehittämisideoita toimintaan. Tämän jälkeen haastattelussa syvennyttiin virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan teemoihin vielä syvemmin ja keskityttiin yksityiskohtiin.

Opinnäytetyön teoriaosuus on jaettu kuuteen osioon. Ensimmäisessä osiossa perehdytään työhyvinvointiin organisaatiossa, mitä työhyvinvointi tarkoittaa, mihin erilaisiin osiin työhyvinvointi voidaan jakaa sekä miten organisaatiossa voidaan ottaa työhyvinvointi huomioon. Toisessa osiossa käydään läpi virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa työpaikoilla. Osioissa käydään läpi, mitä virkistystoiminnalla tarkoitetaan sekä miten siihen keskitytään toimeksiantajalla Best-Hallilla. Kolmannessa osiossa paneudutaan tarkemmin Best-Halliin yrityksenä, mitä tuotteita se tuottaa ja mikä yrityksen tilanne on nykypäivänä. Neljännessä osiossa perehdytään tarkemmin tutkimuksen tavoitteisiin, menetelmiin sekä tutkimuksen toteutukseen. Viidennessä osiossa paneudutaan kyselyn ja haastattelun tuloksiin. Viimeisenä käydään läpi kyselyn ja haastattelun pohjalta ilmenneitä johtopäätöksiä ja kehittämisideoita. Opinnäytetyössä tietoperustan pohjautuu erilaisiin tutkimuksiin, artikkeleihin sekä aiheeseen liittyviin kirjoihin.

2 TYÖHYVINVOINTI ORGANISAATIOISSA

Organisaatio koostuu ryhmästä henkilöitä, joiden tavoitteena on järjestelmällisesti päästä tiettyihin tavoitteisiin heille annetuilla resursseilla. Organisaation rakenne ja siihen kuuluvat jäsenet niin sanotusti määräävät sen, miten organisaatiossa toimitaan. Organisaatiolla on yleensä oma kulttuuri, arvot, oletukset sekä normit. Organisaation muodostuessa ihmisistä on toimittava vuorovaikutuksessa keskenään, jotta saadaan jokaisen kokemukset ja tavat otettua huomioon ja muodostettua organisaatiolle omat arvot ja normit. Organisaation on toimittava ihmisten lisäksi vuorovaikutuksessa myös ympäristön kanssa. Jos organisaatio ei huomioi ympäristöään toiminnassaan, se voi loppujen lopuksi menettää asiakkaansa. (Shafritz & Ott 2001.)



KUVIO 1. Best-Hallin organisaatiokaavio (Best-Hall 2019.)

Best-Hallin organisaatiokaavio (KUVIO 1) voidaan jakaa viiteen osaan, joista kolme on mainittuna yllä olevassa kaaviossa. Hallitus on kaikkein korkeimmalla tasolle. Best-Hallin hallitukseen kuuluu vanhoja toimitusjohtajia, jo eläkkeelle jääneitä työntekijöitä sekä tällä hetkellä Best-Hallilla työskenteleviä. Hallituksen muodostaa yhteensä seitsemän henkilöä. Hallitus kokoontuu muutamia kertoja vuodessa keskustelemaan yritykseen liittyvistä asioista sekä tekemään päätöksiä yritykseen liittyen. Se käy myös läpi, miten yrityksellä menee taloudellisesti, sekä mitkä ovat yrityksen loppuvuoden tavoitteet. (Best-Hall 2019.)

Johtoryhmään kuuluu Best-Hallilla kuusi henkilöä. Samat henkilöt, jotka kuuluvat johtoryhmään, toimivat myös esimiehinä eri osastoille. Best-Hallilla toimii siis kuusi ylempää toimihenkilöä esimiehenä. Kuitenkin esimerkiksi tuotanto ja logistiikka jaetaan viiteen pienempään osaan, kuten konepaja, pintakäsittely sekä osto- ja logistiikka. Jokaisella tällaisella osastolla on oma esimiehensä.

Best-Hallin toimitusjohtajana toimii Leif Fagernäs. Ennen häntä Best-Hallin toimitusjohtajana toimi Leif Kempas. Sekä Kempas että Fagernäs kuuluvat Best-Hallin hallitukseen. Toimitusjohtajalla on yleensä päävastuu yrityksen päivittäisestä toiminnasta (Minilex). HSQE:lla tarkoitetaan Best-Hallin tapauksessa laatupäällikköä. Laatupäällikkö hoitaa kaikki materiaalin laatuun liittyvät asiat. Hän myös huolehtii työntekijöiden turvallisuudesta. (Best-Hall 2019.)

Koko tuotannolla ja logistiikalla kokonaisuutena on yksi esimies. Organisaatiokaaviossa johtoryhmän alapuolella olevat osastot tarkoittavat, että esimerkiksi myynnin ja markkinoinnin osastosta vastaa yksi henkilö. Hän on kaikkien myynnin ja markkinoinnin parissa työskentelevien esimies. Hän kuuluu myös johtoryhmään.

Organisaation jäsenillä ja varsinkin johtoryhmän ja hallituksen jäsenillä on tärkeä rooli siinä, miten työhyvinvointi työpaikalla toteutuu, ja mitä työhyvinvoinnin eteen ollaan valmiita tekemään. Johtoryhmässä ja hallituksessa on yrityksen kannalta merkittäviä henkilöitä, joilla on valtaa työyhteisössä. Heidän tulisikin käyttää se oikein ja näyttää mallia, miten työhyvinvointia voidaan edistää (Työterveyslaitos c).

Vaikka johtoryhmällä ja hallituksella on valtaa, työhyvinvointi on kuitenkin jokaisen työpaikalla työskentelevän yhteinen asia (Sosiaali- ja terveysministeriö). Siihen voi vaikuttaa niin työntekijä

kuin työnantajakin (Hakanen 2017). Työhyvinvointi on todella laaja käsite. Sosiaali- ja terveysministeriö kuitenkin määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu terveydestä, hyvinvoinnista, työstä ja sen mielekkyydestä sekä turvallisuudesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Työterveyslaitos taas määrittelee työhyvinvoinnin olevan turvallista ja tuottavaa työtä. Sitä tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt organisaatiossa, jotka ovat hyvin johdettuja. Työterveyslaitoksen mukaan on myös tärkeää, että työ tuntuu mielekkäältä ja palkitsevalta. (Työterveyslaitos c.) Työhyvinvoinnin määrittelemisen vain yhdellä tavalla on haastavaa, sillä se tarkoittaa jokaiselle ihmiselle eri asiaa.

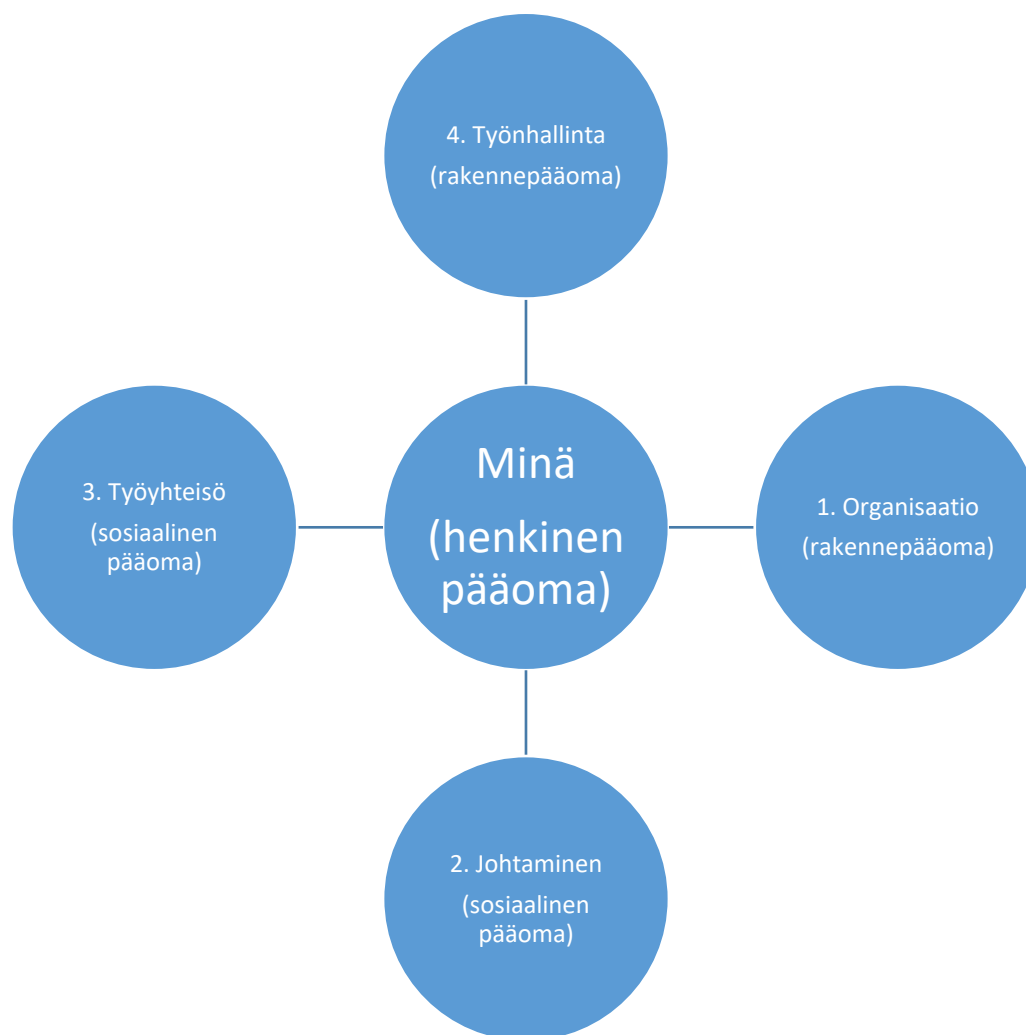
Työhyvinvointi syntyy erilaisilla toimilla, joilla työntekijät ja muut organisaatiossa työskentelevät voivat vaikuttaa siihen, miten organisaatiossa toimitaan, mitä työhön sisältyy sekä millainen on organisaation työyhteisö. Myös jokaisen organisaatiossa työskentelevän asenteet ja suhtautumistavat asioihin ja ihmisiin vaikuttavat työhyvinvointiin. Kun edellä mainittuihin asioihin panostetaan monipuolisesti, edistetään samalla työhyvinvointia ja jokaisen organisaation jäsenen viihtyvyyttä töissä. Työn miellyttävyyys ja mahdollisuus päästä vaikuttamaan organisaation toimiin motivoivat työntekijöitä. (Pakka & Rätty 2010.)

Työhyvinvointi vaikuttaa useaan eri asiaan, ja esimerkiksi työssä jaksaminen lisääntyy, kun työntekijä kokee voivansa töissä hyvin. Työntekijän voidessa hyvin, myös työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja näin ollen myös sairaspöissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Yrityksen menestymisen ja menestyksen määrittävät työntekijät. Jos työntekijät eivät ole motivoituneita tai sitoutuneita omaan työhönsä, yrityskään ei menesty niin hyvin kuin olisi mahdollista. (STTK 2019.)

Jotta työhyvinvointi voi toteutua työpaikoilla, jokainen työntekijä on vastuussa siitä. Jokaisen ihmisen tulisi itse pitää huolta omasta jaksamisestaan ja omista voimavaroistaan. Jokaisen omat asenteet, sekä se, miten hän ajattelee asioista vaikuttaa työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 76.) Myös omilla vuorovaikutustaidoilla sekä motivaatiolla työtä ja muita ihmisiä kohtaan voi vaikuttaa työpaikan hyvinvointiin (Pakka & Rätty 2010). Vaikka organisaatio voi yrittää tukea työntekijöidensä työhyvinvointia, organisaatio ei voi kuitenkaan vaikuttaa työntekijöidensä vapaa-aikaan.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään kolme eri osa-aluetta: henkinen, fyysinen sekä sosiaalinen hyvinvointi. Jokaiseen näihin pitäisi kiinnittää huomiota, jos ja kun halutaan

saavuttaa kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Näistä jokainen liittyy myös tiiviisti toisiinsa, ja jos jokin näistä kolmesta osa-alueesta ei voi hyvin, myöskään työntekijän kokonaisvaltainen työhyvinvointi ei ole onnistunut. (Virolainen 2012, 11–12.) Yrityksessä, jossa työntekijät ovat hyvinvoivia, he ovat motivoituneita ja vastuuntuntoisia. Työntekijöiden ollessa motivoituneita omaa työtänsä kohtaan, he saavat enemmän asioita aikaan eivätkä pienet vastoinkäymiset haittaa. Motivoituneiden työntekijöiden työn jälki on myös parempaa. (Työterveyslaitos c.)



KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka 2016, 76)

Organisaation kulttuuri sekä organisaation toimintatavat muodostavat hyvinvoinnin perustan. KUVIOSSA 2 keskiössä on ”minä” ja sitä ympäröivät neljä eri tekijää, organisaatio, johtaminen, työyhteisö sekä työhallinta. ”Minä” -kohta sisältää psykologisen pääoman sekä terveyden ja fyysisen kunnon. Se on siis perusta kaikelle muulle toiminnalle. Organisaatio sisältää muun muassa toimivan työympäristön sekä jatkuvan kehittymisen. (Manka & Manka 2016, 75.)

Tämän vuoksi KUVIOSSA 2 osioon organisaatioon kuuluu myös rakennepääoma. Manka & Manka (2016) määrittelevät teoksessaan rakennepääoman rakennetekijöiden muodostamaksi kokonaisuudeksi. Rakennetekijät ovat heidän mukaansa sellaisia, jotka tekevät työstä mahdollisimman monipuolista. Työn tehtäviin tulisi itse pystyä vaikuttamaan (=työhallinta) sekä omassa työssään pitäisi pystyä oppimaan. Jokaisessa organisaatiossa on siis heidän mukaansa oma rakennepääoma. Työhallinta on sijoitettu kuviossa myös omaan osionsa. (Manka & Manka 2016, 75.)

Lisäksi kuvion osioita ovat johtaminen ja työyhteisö. Ne ovat Manka & Manka (2016) mielestä sosiaalista pääomaa. Yhteisön henkisellä tilalla on suuri merkitys siihen, miten yhteisössä voidaan. Huonovointisuus lietsoo huonovointisuutta. Siksi olisikin tärkeää, että johtamisen laatuun ja työilmapiiriin kiinnitetään huomiota. Työilmapiirillä tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, miten työpaikalla tullaan ihmisten kanssa toimeen. (Manka & Manka 2016, 75.)

2.1 Henkinen hyvinvointi

Henkinen hyvinvointi on monen eri tekijän summa. Työntekijän henkisen hyvinvoinnin voidaan sanoa olevan hyvällä tasolla, jos työntekijästä on suurimmaksi osaksi vuodessa mukava mennä töihin ja hän myös lähtee töistä hyvillä mielin. Se, että töihin on mieluisaa mennä tarkoittaa sitä, että työ haastaa tekijäänsä tarpeeksi. Työntekijä kokee myös onnistumisia ja kokee, että työ on kiinnostavaa, ja häntä arvostetaan omassa työssään. Myös tunne, että voi vaikuttaa omaan työhönsä ja pystyy saavuttamaan yhdessä asetetut tavoitteet, edistää henkistä hyvinvointia. Kun työntekijät voivat henkisesti töissä hyvin, he ovat iloisempia ja kannustavampia toisiaan kohtaan. (Suomen mielenterveysseura 2006.)

Henkinen työhyvinvointi sisältää myös työilmapiiriin, työn stressaavuuden sekä työstä koetun paineen. Työssä viihtyvyyteen ja sairaspoissaolojen määrään vaikuttaa suuresti se, miten nämä kolme edellä mainittua asiaa toteutuvat työpaikalla. Suurin henkistä hyvinvointia heikentävä tekijä on kiire. Jos työntekijöillä on jatkuvasti liian kiire, eivätkä he ehdi hoitamaan omia töitään tarpeeksi hyvin ja sellaisella tasolla kuin itse haluaisivat, työntekijöiden henkinen hyvinvointi kärsii. (Virolainen 2012, 18.)

Virolaisen mukaan (2012) henkiseen hyvinvointiin liittyvät myös vahvasti tunteet. Työpäivän aikanakin ihmiset kokevat monia erilaisia tunteita. Näitä pitäisi pystyä ilmaisemaan muille ihmisille. Tällä tarkoitetaan sitä, että työpaikalla tulisi olla sellainen ilmapiiri, että jokainen voi olla oma itsensä ja kertoa sekä näyttää omat tunteensa. Tunteiden tukahduttamisesta saattaa aiheutua ahdistuneisuutta, ja se heikentää työntekijän työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 19-22.)

Arvomaailma on myös tärkeä tekijä osana työntekijän henkistä hyvinvointia. Arvomaailman tulee kohdata työntekijän ja työpaikan välillä. Jos työtä tekee koko ajan omien arvojensa vastaisesti, ei henkinen hyvinvointi ole kovinkaan korkealla tasolla. Myös motivaatio omaa työtä kohtaan laskee arvojen ollessa omien vastaiset. Aina uuden työsuhteen alkaessa, tulisi yrityksen arvot kertoa uudelle työntekijälle. Myös pidemmän aikaa työsuhteessa olleiden kanssa tulisi arvoja kerrata ja muistuttaa mieliin aika ajoin. Jos yritys on avoimesti kertonut arvonsa, niiden ei pitäisi olla kenellekään epäselvät. Toinen asia on tietenkin se, toimiiko yritys omien arvojensa mukaan. (Suomen mielenterveysseura 2006.)

Nykypäivänä työ voi olla niin monenlaista, että välillä työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy. Jokainen kuitenkin tarvitsee myös vapaa-aikaa elämäänsä, joten olisi todella tärkeää, että jokainen pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. (Suomen mielenterveysseura 2006.) Kun jokainen itse huolehtii, että saa tarpeeksi aikaa, jolloin ei tarvitse ajatella töitä vaan tehdä jotain aivan muuta, myös työuupumuksen riski pienenee. Työuupumuksella tarkoitetaan pitkittynyttä stressitilaa. Henkilö, jolle tulee työuupumus, ei ole pitkässä juoksussa levännyt tarpeeksi, joten hän ei ole ehtinyt palautua työpäivien, viikkojen tai kuukausien kuormituksesta. Työuupumus on myös sidoksissa itsetuntemukseen ja erityisesti itsetuntemuksen laskuun. Henkilö, joka on uupunut, ei ajansaatossa enää kykene tunnistamaan pahaa oloaan ja väsymystään. Usein henkilöllä on myös tunne, että hän ei itse pysty vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin. (Leiviskä 2011, 97–99.)

Jokainen ihminen haluaa tuntea kuuluvansa johonkin. Kuuluvuuden tunne nostaa itsetuntoa ja mahdollisesti auttaa itsensä hyväksymisessä. Jotta tällainen yhteisöllisyys ja kuuluvuuden

tunne onnistuu työpaikoilla, jokaisen tulee nähdä vaivaa sen eteen. Se vaatii jokaiselta työntekijältä arvostavaa vuorovaikutusta toisia työntekijöitä kohtaan, riittävää keskinäistä vuorovaikutusta. Se vaatii työntekijältä myös halua oppia toisilta työntekijöitä ja on vastavuoroisesti valmiutta tarvittaessa opettaa muita työntekijöitä. Työpaikoilla jokaista työntekijää on arvostettava omana arvokkaana ihmisenä ja omana työntekijänä. Lisäksi jokaisen työpaikalla työskentelevän ihmisen vastuulla on myös huolehtia oman työpaikkansa viihtyvyydestä sekä työpaikkansa työhyvinvoinnista. (Leiviskä 2011, 97–99.)

2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on näkyvin osa työhyvinvointia. Fyysinen työhyvinvointi sisältää muun muassa kestävät ergonomiset ratkaisut ja työn fyysisen kuormituksen. Kehon kuormittaminen yksipuolisesti sekä vähäinen palautuminen heikentävät fyysistä hyvinvointia. (Viikari-Juntura.)

Tässä työssä työergonomialla tarkoitetaan toiminnan ja tekniikan sovittamista jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti sopivaksi. Sen tarkoituksena on parantaa ihmisten terveyttä, hyvinvointia sekä tehokasta toimintaa. Ergonomian tavoitteena on kehittää fyysistä toimintaa kaikessa toiminnassa niin, että se on toistomääriltään ja voiman tuotoltaan jokaiselle ihmiselle oikeanlainen. Kun fyysinen ergonomia on kunnossa, työntekijän voimavarat säilyvät pidempään. (Työterveyslaitos b)

Best-Hallilla tehdään tuotannossa todella fyysistä työtä. Tuotannossa nostellaan painavia teräksiä tai suuria paloja PVC-kangasta. PVC-kangasta käytetään hallien kattomateriaalina. Kangas on täysin kierrätettävää. Kierrätettävyyden lisäksi kangas on erilainen kuin useissa muiden hallivalmistajien halleissa, sillä siitä pääsee valo kauniisti läpi. Tästä syystä esimerkiksi kesällä halli on hyvin valoisa. Tuotannon lisäksi fyysistä työtä tekevät myös hallien asentajat. He työskentelevät niin sanotusti kentällä asentamassa ja rakentamassa halleja paikoilleen. He nostelevat monia erilaisia paloja ja osia. Heidän työergonomiansa on erityisen tärkeää, jotta vältetään kalliilta sairaslomilta. Asentajat työskentelevät ympäri vuoden erilaisissa keliolosuhteissa Suomessa ja ulkomailla. Heidän työergonomiaansa keskittyminen ja huomion kiinnittäminen, on siis erityisen tärkeää. (Best-Hall 2015.)

Fyysisen työn takia on tärkeää, että työntekijät nostavat tuotteita ergonomisesti, mutta myös miettivät, miten työn teosta voi tehdä ergonomisesti niin hyvää, että keho kestää työnteon. Työn fyysinen kuormitus on pienentynyt vuosien saatossa huomasti, sillä nykyään painavimmat tavarat nostetaan trukeilla, mikä vähentää nostotapaturmia.

Koska työ tuotannossa on fyysistä, olisi tärkeää, että kehoa huolletaan vapaa-ajalla. Kehonhuollon lisäksi olisi hyvinvointia edistävää, jos työntekijät liikkuisivat myös vapaa-ajalla. Näin kehoa saataisiin vahvistettua ja työntekijät jaksaisivat myös töissä paremmin. Liikunnan ohella riittävä uni sekä tupakoinnin ja ylipainon välttäminen lisäävät fyysistä hyvinvointia. (Viikari-Juntura.)

Tuotannon ja asennuksen lisäksi Best-Hallilla työskennellään myös toimistossa. Toimistossa työskennellessä täytyy kiinnittää erilaisiin fyysisiin asioihin huomiota, eikä ergonomiaa saa unohtaa. Oikealla korkeudella oleva pöytä ja näyttö sekä oikeanlainen hiiri ovat olennaisia asioita fyysisessä hyvinvoinnissa. Myös sähköpöytä on loistava keksintö, sillä sen avulla saa helposti muutettua päivän aikana työskentelyasentoa. (Viikari-Juntura.) Jokaisen työntekijän tulisi saada yksilöllinen arvio oman työpisteensä ergonomiasta. Näin saadaan ennalta ehkäistyä epäergonomisia työasentoja ja näin ollen vähennettyä sairauslomapäiviä. (Työturvallisuuskeskus.)

Toimistossa työskennellessäkin korostuvat vapaa-ajalla tehtävät valinnat. Liian vähäinen lihasten ja nivelten kuormitus voi johtaa pitkällä aikavälillä lihaskunnon heikkenemiseen, nivelten rappeutumiseen sekä jopa pahimmassa tapauksessa luukatoon. (Viikari-Juntura.) Säännöllinen liikunta vähentää edellä mainittujen muodostumista, mutta myös vähentää stressiä sekä unettomuutta. Hyväkuntoinen ihminen palautuu nopeammin työpäivästä ja kestää huomattavasti paremmin työn kuormitusta kuin huonokuntoinen ihminen. Tutkimusten mukaan henkilöt, jotka liikkuvat säännöllisesti ja tarpeeksi, ovat vähemmän sairauslomilla, ja myös heidän työkykynsä on parempi. (Työterveyslaitos a.)

Fyysisen työhyvinvoinnin ollessa hyvällä mallilla, työntekijöiden hyvinvointi työssä lisääntyy ja sairauspoissaolojen määrä vähentyy huomattavasti. Tämä on yritykselle positiivinen asia, sillä

sairaspoissaolot tulevat yritykselle kalliiksi. Sairaspoissaolot ovatkin yrityksille yksi suurimmista kulueristä vuositasolla. (Viikari-Juntura.)

2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää sosiaalisen kanssakäymisen työkavereiden kanssa. Sosiaalisuus työpaikoilla on todella tärkeä osa työhyvinvointia, sillä kukaan ihminen ei pärjää aivan yksin. Myös se, että voi olla vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa, jotka tekevät joko samaa työtä tai työtä samalle työnantajalle, voi olla useiden hyvien työpäivien pelastus. Vertaistuki ja se, että saa puhua työhön liittyvistä asioista ihmisille, jotka tietävät ja ymmärtävät mistä puhutaan, lisää viihtyvyyttä ja hyvinvointia työpaikoilla. (Salojärvi 2006.)

Lisäksi työpaikan avoimella ja hyvällä ilmapiirillä on merkitystä sosiaaliselle työhyvinvoinnille. Virolainen (2012, 24-26) mukaan se, että työntekijöiden välit ovat sellaiset, että jokainen voi avoimesti puhua toistensa kanssa, eikä ketään tarvitse varoa tai pelätä, lisää hyvinvointia työpaikalla. Parhaiten menestyvien yritysten taustalla on yleensä toimiva työyhteisö, paljon sosiaalista pääomaa sekä jokaisen yritykseen kuuluvan henkilökohtaista halua vaikuttaa omaan työhönsä (Salojärvi 2006).

Työkavereiden tunteminen henkilökohtaisemmalla tasolla lisää työntekijöiden motivaatiota työtä kohtaan. Jos työkaverista tiedetään enemmän kuin nimi ja työtehtävä, halutaan työtehtävät, joihin liittyy muitakin ihmisiä, tehdä paremmin, jotta muillakin sujuvat työt paremmin. Näin myös työteho voi kasvaa, kun työntekijät tuntevat toisensa paremmin kuin vain työntekijänä ja nimenä. Kun töissä on ihminen, jolle voi kertoa kuulumisistaan myös työpaikan ulkopuolella, lisää se yhteneväisyyden tunnetta. (Virolainen 2012, 24-25.)

Jokainen voi itse tehdä osansa hyvän sosiaalisen työhyvinvoinnin puolesta. Yhteisesti pidettävät kahvi- ja lounastauot helpottavat työkavereihin tutustumista. Muutenkin pienet teot, kuten kiittäminen, tervehtiminen sekä käytävällä kuulumisten kysely helpottavat jokaisen

työntekijän oloa työpaikalla. Jos työkavereita ei tervehditä eikä katsota silmiin, työpaikalla työskenteleminen vaikeutuu huomattavasti. Sosiaalisten suhteiden ollessa kunnossa työpaikalla, työilmapiiri on lähtökohtaisesti paljon positiivisempi. (Virolainen 2012, 24-26.)

Toisen työntekijöiden arvostava ja aikuismainen kohtelu liittyy olennaisena osana sosiaalisen työhyvinvointiin. Esimerkiksi se, miten työpaikalla puhutaan toiselle työntekijälle tai toisesta työntekijästä on merkittävää työpaikan yhteisen sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta. Lisäksi arvostuksen osoittaminen muille työntekijöille sekä se, kuinka osaamista jaetaan toisille, vaikuttavat työpaikan sosiaaliseen hyvinvointiin ja antaa sosiaalista pääomaa kaikille työntekijöille. (Salojärvi 2006.) Sosiaalinen pääoma on niin yksilön kuin yhteisönkin vahva voimavara työyhteisössä (Manka & Manka 2016, 132). Virolaisen (2012) mukaan positiiviset kanssakäymiset parantavat sosiaalista työhyvinvointia. Esimerkiksi kahvitauko, jolla jutellaan asioita niin töistä kuin työpaikan ulkopuolelta, on tällainen positiivinen kohtaaminen. (Virolainen 2012, 24–25.) Vastakkaista reaktiota puolestaan aiheuttavat epätasa-arvon tunne työpaikalla tai kinastelut sekä muu negatiivinen kanssakäyminen (Työturvallisuuskeskus 2012).

Työpaikan esimiesten tulisi ottaa huomioon työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen näkemys, jotta jokaiseen osa-alueeseen kiinnitetään riittävästi huomiota ja varmistetaan, että kokonaisuus toimii. Manka & Mankan (2016, 76) mukaan työntekijöiden työhyvinvointia tulee kartoittaa ja käydä läpi säännöllisesti. Tulokset tulisi yhdessä käydä läpi ja pyrkiä kehittämään niitä asioita, joissa on kehitettävää ja vahvistaa niitä asioita, jotka ovat jo hyvin. Hyvinvoiva henkilöstö näyttää sen myös ulospäin, ja näin se viestii, että yrityksessä pidetään hyvää huolta työntekijöistä. (Salojärvi 2006.)

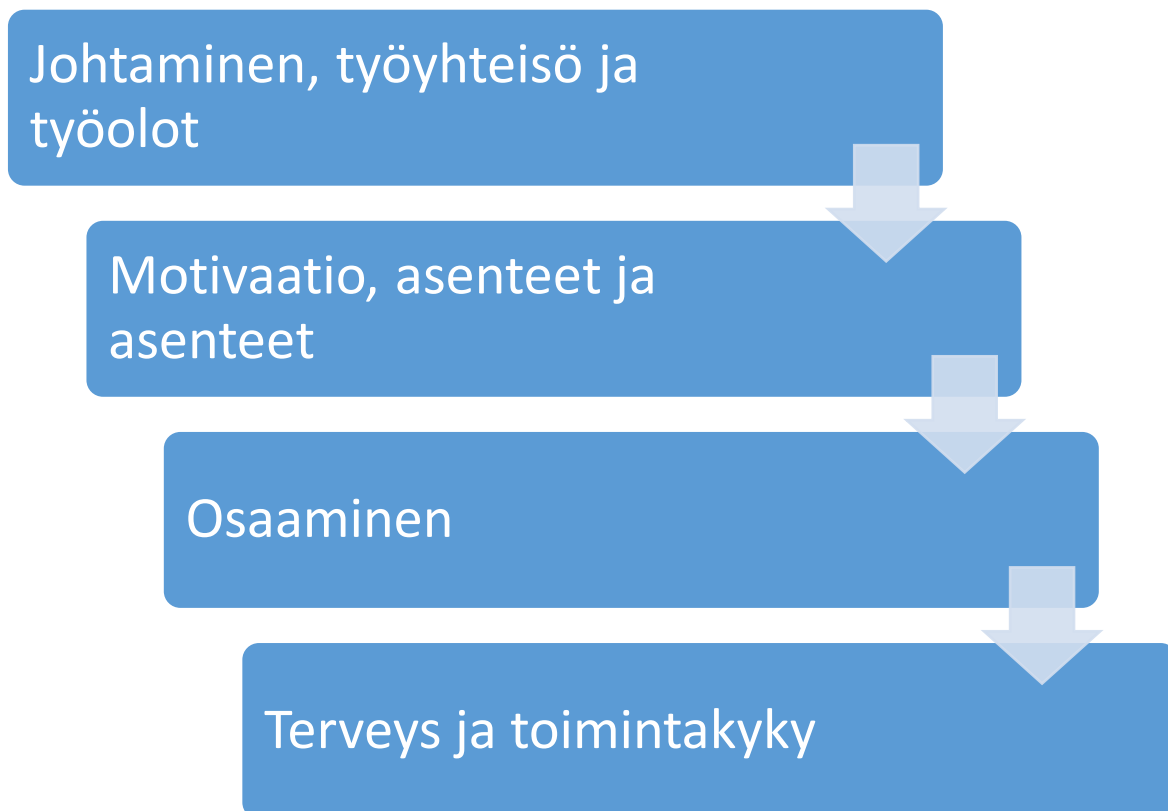
2.4 Työkyky ja työnimu

Työkyvyllä tarkoitetaan työntekijän ja työn voimavarojen välistä suhdetta. Sen tavoitteena olisi, että työn ja työntekijän välillä olisi tasapaino. Tällöin tilanne olisi optimaalinen. (Työturvallisuuskeskus 2012.) Työkyvystä puhuttaessa käytetään usein Juhani Ilmarisen kehittämää ”työkykytaloa”. (KUVIO 3.) Kuvion avulla pystytään helpommin havainnollistamaan,

mistä eri osa-alueista työkyky muodostuu. Ensimmäiset kolme kerrosta koskevat henkilöiden omia voimavaroja. Neljäs ja ylin kerros kuvastaa johtamista, työtä sekä työoloja. (Alahuhtala & Huhta 2018, 19–20.)

Jos työkyvyn jokaiseen osa-alueeseen panostetaan yritys- ja yksilötasolla tarpeeksi ja oikealla tavalla, myös yrityksen tai organisaation tuloksellisuus paranee. Mallin mukaan yksilö on päävastuussa itsestään ja omista tekemisistään. Johtajat ja esimiehet ylipäätensä ovat taas vastuussa työskentelyolosuhteista sekä työn sisällöstä. Toimintaympäristöllä tarkoitetaan yhteiskuntaa, perhettä ja muitakin läheisiä. (Alahuhtala & Huhta 2018, 21.)

Työkykytalo



KUVIO 3. Työkykytalo. (mukaillen Alahuhtala & Huhta 2018, 21)

Alin kerros koskee henkilön omaa terveyttä ja toimintakykyä. Se on myös perustana koko työkykylle ja näin myös koko työkyvylle. Toimintakyky sisältää sosiaalisen, henkisen sekä fyysisen toimintakyvyn. Jos perusta ei ole kunnossa, talo sortuu. (Alahuhtala & Huhta 2018, 21.)

Toisessa kerroksessa on osaaminen. Tällä tarkoitetaan nimenomaan töissä tarvittavaa osaamista. Jos työntekijällä on osaamisvaje, se voi aiheuttaa työntekijälle terveydellisiä ongelmia, varsinkin jos osaamisvaje aiheuttaa työntekijälle stressiä ja muita henkisiä ja fyysisiä ongelmia. (Alahuhtala & Huhta 2018, 19–20.)

Kolmas kerros sisältää arvot, asenteet ja motivaation. Arvoilla tarkoitetaan ihmisten toiminnan perustaa. Arvot ohjaavat ihmisten toimintaa. Ne voivat olla näkyviä tai näkymättömiä. (Tuomi & Sumkin 2009, 51.) Asenteet ovat erilaisia tapoja, joilla ihminen suhtautuu maailmaan. Ne voivat olla neutraaleja, kielteisiä tai positiivisia. Asenteet näkyvät ihmisten jokapäiväisessä elämässä ja toiminnassa. Asenne on pysyvämpi kuin motivaatio. Asenne tulee näkyviin ihmisten toiminnan laadussa. (Salmimies & Ruutu 2014, luku 1.1.)

Kolmannessa kerroksessa on parveke. Parvekkeelta näkee perheen ja lähiympäristön. Nämä tekijät vaikuttavat suuresti siihen, onko työntekijän elämä tasapainossa vai ei. Jos perhe ja työ eivät ole tasapainossa, henkilö voi huonosti ja se vaikuttaa myös työkykyyn ja tätä kautta työhyvinvointiin. Myös perheen elämäntavoilla on suuri vaikutus työntekijän terveyteen. Lähiyhteisöllä tarkoitetaan ihmisiä, jotka ovat läheisiä kuten sukulaiset tai ystävät. Heillä on usein suuri merkitys työntekijän elämässä. Myös työntekijän vapaa-ajan harrastukset kuuluvat tähän kolmanteen kerrokseen. (Ilmarinen & Vainio 2010, 5–6.)

Talon neljäs ja ylin kerros, työ, on laajin ja niin sanotusti kaikkein painavin. Se sisältää työyhteisön, työolot sekä johtamisen. Neljännen kerroksen toimivuuden kannalta esimiehillä on suuri rooli. Johtamisen tärkeimpänä tehtävänä on saada toimivat prosessit organisaatioon. Ne täytyy saada myös toimiviksi niin, että ne ovat tuottavia organisaation kannalta. Jotta

kokonaisuus toimii, tarvitaan myös alaisia tässä työntekijöiden hyvät alais- ja työntekijätaidot tukevat johtamista. (Ilmarinen & Vainio 2010, 5–6.)

Motivaatio on motiivien muodostama kokonaisuus. Motiiveilla tarkoitetaan erilaisia palkkioita, haluja tai tarpeita. (Persoona 2007, 15–16.) Ne kertovat ihmisille, miksi he toimivat niin kuin toimivat, sekä miksi ihmiset ajattelevat niin kuin ajattelevat (Mayor & Risku 2015, 37). Motiivit voivat olla lyhyt- tai pitkäkestoisia. Ne voivat olla myös sisäisiä tai ulkoisia. Sisäiset ovat niitä, jotka lähtevät ihmisestä itsestään. (Persoona 2007, 15–16.) Nämä ovat yleensä sellaisia, jotka tulevat lapsuuden kokemuksista (Mayor & Risku 2015, 37). Ulkoinen motiivi on taas sellainen, joka on lähtöisin esimerkiksi ympäristön paineesta eli muualta kuin ihmisestä itsestään. (Persoona 2007, 15–16.) Nämä ovat enemmänkin omien odotusten ja meille asetettujen odotusten summa. Jos asiat menevät juuri niin kuin halutaan sisäiset sekä ulkoiset motiivit kulkevat käsi kädessä tavoitteiden ja elämäntilanteen kanssa. (Mayor & Risku 2015, 37.)

Työn imulla tarkoitetaan omistautumista ja uppoutumista omaan työhönsä (Manka & Manka 2016, 41). Omistautumisella tarkoitetaan kokemusta siitä, että työ on haasteellista, merkityksellistä sekä aiheuttaa ylpeyden tunnetta. Työn imu on näin omiaan parantamaan työhyvinvointia. Uppoutumisella taas tarkoitetaan todellista paneutumista työhön sekä syvää keskittymistä. Aika kuluu huomaamatta todella nopeasti, eikä työstä haluaisi irrottautua ollenkaan. (Työterveyslaitos, d.) Tutkimusten mukaan työntekijän kokemalla työn imulla on todettu olevan parantava vaikutus työhön sitoutumiseen ja työpaikan taloudelliseen menestykseen (Manka & Manka 2016, 41).

Toinen määritelmä työn imulle on työturvallisuuskeskuksen (2010) määritelmä, jossa työn imu määritellään pitkäaikaiseksi pysyväluonteiseksi ja samalla myönteiseksi tilaksi. Erityisesti määritelmä painostaa työn imun olevan motivaatio- tai tunnetila. Työn imua voi kuvata kolmella sanalla: tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. (Työturvallisuuskeskus 2015.) Omistautumisen ja uppoutumisen määritelmät ovat samat kuin Mankalla & Mankalla (2015). Tarmokkuudella kuitenkin tarkoitetaan energisyyden kokemista ja sitä, että haluaa panostaa työhönsä. (Pakka & Rätty 2010.)

Nämä kaksi määritelmää tukevat toinen toisiaan, joten voidaankin sanoa, että työn imulle on löytynyt vakiintunut määritelmä. Vaikka määritelmä olisi eri sanoilla kuvailtu, keskiössä ovat kuitenkin samat tärkeät asiat. Työn imua kokeva ihminen kokee työssään haastetta, halua panostaa siihen sekä nähdä vaivaa sen eteen. Nämä kaikki tekijät ovat sellaisia, jotka saavat työntekijät jaksamaan työn tekemistä. Työn imulla ja työhyvinvoinnilla on yksi yhdistävä tekijä, se tarttuu työntekijältä toiselle ja niin innostuneisuus kuin energisyyskin leviää työyhteisössä. (Pakka & Rätty 2010.)

2.5 Digitalisaatio

Digitalisaatiolla on osansa työhyvinvoinnissa. Jotta työntekijät tulisivat autetuksi työssään ja voisivat mahdollimman hyvin, jokaisen organisaation täytyy tänä päivänä hyödyntää digitalisaatioita yhä enemmän. Työhyvinvoinnin ja digitalisaation kohtaaminen ja yhdistyminen on tapahtunut ajan saatossa siinä, missä kaikki muukin työmaailmaan liittyvä muutos. Ilman digitalisaation tuomaa kehitystä, maailma ei olisi tällainen kuin se nyt on. Jotta organisaatiot pysyvät mukana maailman kehittämisessä, niiden täytyy pysyä mukana digitalisaatiossa. Digitalisaatio mahdollistaa työhyvinvoinnin kehittymisen ja parantumisen. Se parantaa parhaassa tapauksessa myös työn tehokkuutta. Digitalisaatio on muun muassa helpottanut erilaisten dokumenttien täyttämistä. Näin työaikaa jää muihin, tärkeämpiin asioihin. (STTK 2019.)

Digitalisaatio luo nykyaikana paljon erilaisia mahdollisuuksia, mutta se tuo vastaavasti myös haasteita. Digitalisaatio vaatii jatkuvaa toiminnan tehostamista ja kehittämistä. Digitalisaatiolle ei ole vielä aivan täsmällistä määritelmää. Sillä kuitenkin tarkoitetaan lähinnä sitä, että erilaisia prosesseja tai esineitä digitalisoidaan kokonaan tai osittain. Esimerkiksi kirjat ovat saaneet rinnalleen erilaisilla elektronisilla laitteilla luettavan e-kirjan. Tavaratalot ovat saaneet todelliseksi kilpailijakseen verkkokaupat. Digitalisoituminen ei kuitenkaan ole sama asia kuin digitalisaatio. Jotta digitalisoitumisesta tulee digitalisaatiota, tarvitaan siihen muun muassa ihmisten käytöksen muuttamista. Digitalisaatio on siis todella jo nyt muuttanut maailmaa. (Ilmarinen & Koskela 2015, luku 2.)

Tässä opinnäytetyössä digitaalisella työllä tarkoitetaan (Vartiainen 2015) tapaan verkossa tehtyä työtä. Ihmiset tekevät entistä enemmän ja entistä pidempiä aikoja töitä virtuaalisessa ympäristössä. Näin voidaan hyödyntää verkosta saatavia palveluita ja toimintoja.

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin nykypäivän vahvasti digitalisaatiota kyselypohjan luomisen ja kyselyn tulosten tarkastelussa. Näin saatiin huomattavaa joustavuutta vastaajille kyselyyn, säästettiin työaikaa sekä saatiin tulokset nopeasti ja suhteellisen vaivattomasti. Alun perin tässä tutkimuksessa kysely oli tarkoitus jäsentää paperisena niille, joilla ei ole omaa yrityksen sähköpostiosoitetta. Keskusteltuani esimieheni kanssa päädyimme kuitenkin siihen, että pidämme kaikille sähköisen kyselyn, sillä se helpottaisi kaikkia. Jokaisella oli lähes samanlainen mahdollisuus vastata kyselyyn ja vastausten läpikäynti helpottui, kun kaikki vastaukset olivat yhdessä ja samassa paikassa. Myös kokonaisuuden hahmottaminen helpottui. Valintaa puolsi myös se, että Best-Hallilla oli pidetty muutamaa viikkoa aikaisemmin työhyvinvointikysely samalla periaatteella, ja siinä vastausprosentti oli erittäin hyvä.

3 VIRKISTYSTOIMINTA TYÖPAIKOILLA

Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan tarkoituksena on liikkua yhdessä, sekä lisätä samalla yhteisöllisyyttä ja sitä kautta työssä viihtyvyyttä. Kun tehdään yhdessä asioita työaikojen ja työrakennuksen ulkopuolella, yhteisöllisyyden tunne kasvaa. Työntekijät oppivat myös tuntemaan toisiaan paremmin, kun tutustuvat toisiinsa työroolin sijaan niin sanottuun vapaa-ajan rooliin. Ihmiset käyttäytyvät usein hyvinkin eri tavalla töissä kuin vapaa-ajalla. Jos työpaikalla ihmiset tuntevat molemmat puolet työkavereistaan, se voi edistää yhteisöllisyyden tunnetta. (Telma-lehti 2016.) Virkistystoiminnan pääasiallisena tehtävänä on edesauttaa ja tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Virkistystoiminnalla on näin ollen erityinen ja tärkeä rooli työhyvinvoinnissa. (Ojala & Ahonen 2005, 23.)

Yhteisöllisyyttä on käytetty kuvaamaan ihmisten välistä yhteistyötä. Yhteisö kuitenkin muodostuu yksilöistä, joten jokaisen omat asenteet ja ajatukset vaikuttavat siihen, miten yksilö toimii. Yksilö on vastuussa myös siitä, onko hän halukas ryhtymään yhteistyöhön muiden kanssa vai ei. Myös se, kuinka motivoitunut yksilö on esimerkiksi työhönsä, vaikuttaa siihen, millaista henkeä hän ympärilleen luo. Yksilöillä on suuri vastuu myös tiedon jakamisessa organisaation/yrityksen sisällä. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan myös sitä, että ollaan kiinnostuneita muista ihmisistä ja heidän toiminnastaan, sekä autetaan muita, jos he sitä tarvitsevat. (Paasikivi & Nikkilä 2010, 11–13.)

Jokainen ihminen on erilainen ja yksilö. Se on samaan aikaan todellinen rikkaus, mutta työelämässä se voi aiheuttaa myös haasteita. Ihmiset reagoivat eri tavalla eri asioihin. Myös kommunikointi on erilaista eri ihmisillä. Muun muassa näiden syiden takia olisikin hyvä, jos työntekijät tuntisivat toisiaan edes hieman. Tuntemalla työkavereitaan, jokaisella olisi edes pieni tieto siitä, että jos työkaveri reagoi tietyllä tavalla, se ei tarkoita, että hän olisi esimerkiksi vihainen. Työkaveri ei välttämättä vain osaa tuoda tunteitaan ilmi ja saattaa sanoa asiat töksäyttäen, eikä edes ymmärrä, että se voi loukata toista. Avoin kommunikointi työpaikalla ja

työkavereiden tunteminen helpottaa useiden haasteellisten vuorovaikutustilanteiden käsittelyä. (Paasikivi & Nikkilä 2010, 11–13.)

Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan sisältyy kahdenlaisia tapahtumia. On urheilutapahtumia, joihin osallistumisella kerätään pisteitä. On myös muita tapahtumia, kuten lauluiltoja ja kesäteatteria. Best-Hallin työntekijöillä on myös mahdollisuus ottaa osaa joka viikkoiseen sählyvuoroon sekä keilavuoroon.

Erilaisten tapahtumien lisäksi, Best-Hallilla järjestetään kaksi kertaa viikossa keppijumppaa. Keppijumppaan saavat osallistua niin konttorin kuin tuotannonkin työntekijät. Keppijumppassa keskitytään niska-hartiaseudun rentouttamiseen ja liikkuvuuden lisäämiseen. Se on myös mukava ylimääräinen tauko työpäivään, jonka jälkeen on kiva palata työpöydän ääreen. (Telma-lehti 2016.)

Best-Hall on saanut vuosien mittaan muutamia tunnustuksia liikuntaohjelmastaan. Esimerkiksi vuonna 2014 se sai Suomen aktiivisin työpaikka -tunnustuksen. Samaisen tunnustuksen ovat saaneet myös muun muassa Puolustusvoimat sekä Posti Oyj. (Keskipohjanmaa 2014.)

Vapaa-ajalla tehtävällä yhteisellä tekemisellä on paljon hyötyjä työyhteisön kannalta. Yhteishenki kasvaa ja työntekijät tutustuvat paremmin toisiinsa. Yrityksissä, jotka edistävät työyhteisön hyvinvointia, on huomattu olevan paremmin voivia ja paremmin jaksavia työntekijöitä. (Vesterinen, 29.) Risikon (2017) mukaan kun työhyvinvointiin panostetaan, se antaa varsinkin pidemmällä aikavälillä takaisin siihen panostetun resurssin. Työhyvinvoinnin ollessa hyvällä tasolla esimerkiksi sairaspöissaolot vähenevät. Se on yleensä aina kannattavaa organisaation liiketoiminnan kannalta, sillä sairaspöissaolot ovat organisaatiolle kalliita. Yksi sairaspöolopäivä maksaa työnantajalle satoja euroja (Kauppalehti). Mitä enemmän työntekijöitä yrityksessä on sitä kalliimmaksi sairauslomapäivät vuodessa yritykselle tulevat, sillä pöissaolojakin tulee enemmän.

Best-Hall on perustanut Liikunta tavaksi -kampanjan. Liikunta tavaksi -kampanjan tavoitteena on liikkua yhdessä ja yhdessä tekemisen avulla tukea työhyvinvointia. Kampanja on perustettu 2000-luvun alussa. Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toiminta toimii niin, että kampanjasta vastaavat miettivät edellisen vuoden joulukuussa, mitä tapahtumia haluavat järjestää seuraavalle vuodelle. Vuoden 2019 aikana järjestettiin yhdeksän erilaista urheilutapahtumaa.

Aikaväli tapahtumilla on tammikuusta lokakuuhun. Haastattelin aiheeseen liittyen kampanjan yhtä perustajaa, jo eläkkeelle jäänyttä Esko Viitasaarta. Hän ystävällisesti kertoikin kampanjan historiasta ja sen eri vaiheista. Vaikka Esko onkin eläkkeellä, hän haluaa osallistua edelleen tapahtumien järjestämiseen. (Viitasaari 2019.)

Tapahtumia on useita eri tyyliä ja lajeja on useita. Tapahtumat voidaan jakaa yksin tehtäviin tapahtumiin kuten pyöräily, joukkuelajeihin kuten frisbeegolf, sekä perhetapahtumiin kuten laskettelu tai patikointi. Aikaisempina vuosina on ollut muun muassa pesäpallon pelaamista. Todella useita ja erilaisia lajikokeiluja on tehty vuosien saatossa. (Viitasaari 2019.)

Vuonna 2019 järjestettiin kolme tapahtumaa, joihin sai osallistua koko perhe. Maaliskuussa järjestettiin sekä koko perheen talvirieha että koko perheen retkipäivä Vuokattiin. Vuokattiin lähdettiin lauantaina linja-autolla Best-Hallin pihalta. Päivä lasketeltiin Vuokatissa ja illaksi tultiin takaisin kotiin. Maaliskuussa järjestettävien perhetapahtumien lisäksi syyskuussa järjestettiin vielä koko perheen yhteinen syysvaellus. Vaellusreitit pituus oli noin 6,5 kilometriä, joten melko pienetkin lapset jaksoivat sen kävellä. Matkan varrella oli laavuja, joissa sai halutessaan paistaa makkaraa ja syödä eväitä. (Viitasaari 2019.)

Tapahtumiin osallistuvat kokeilevat erilaisia lajeja kuten nyrkkeily, vesijuoksu jne. Näiden kokeilujen avulla on saatu työntekijöille uusia harrastuksia. Esimerkiksi vuonna 2019 tammikuussa ohjelmassa oli thainyrkkeilyä. (LIITE 3.) Muutama työntekijä innostuikin siitä niin paljon, että he ovat kohta vuoden ajan käyneet joka viikko nyrkkeilemässä. (Viitasaari 2019.)

Best-Hallin henkilökunta järjestää siis erilaisia liikuntatapahtumia, joihin osallistuessaan saa aina yhden pisteen. Tämä on yksi motivointikeino saada työntekijät osallistumaan virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin. Työntekijä, jolla on eniten pisteitä vuoden loppuun mennessä, voittaa palkinnon. Vuoden 2019 palkinnot menivät seuraavasti. Jos työntekijä oli osallistunut kampanjatapahtumiin 6 kertaa tai enemmän, voittaa hän ruokakorin, jonka arvo on 100 €. Henkilö(t), joka on osallistunut tapahtumiin neljästä viiteen kertaa, voittaa 50 € arvoisen ruokakorin. Jos taas on osallistunut kampanjatapahtumiin 3 kertaa vuoden aikana voittaa yllätyspaketin. Jokaisen vuoden alussa edellisen vuoden pistetilanne nollautuu ja uusi alkaa. Näin joka vuosi eri työntekijällä on mahdollisuus voittaa palkintoja. (Viitasaari 2019.)

Palkitseminen terminä voidaan määritellä organisaation jäsenten ja organisaation väliseksi kaksisuuntaiseksi prosessiksi. Tavoitteena on, että molemmat osapuolet hyötyvät asiasta. Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja motivoida työntekijöitä parempaan ja tehokkaampaan työskentelyyn. Nykyään palkitseminen on yksi johtamisen apukeino. Jokaisella työpaikalla käytetään palkitsemista, sillä työstä tulee saada palkkaa. (Nylander & Hakonen 2015, 11.) Oikeanlainen palkitseminen voi parhaimmillaan tuottaa paljon positiivisia vaikutuksia, kuten tuloksen parantuminen, yhteistyön lisääntyminen sekä henkilöstön sitoutuminen työhönsä ja organisaatioon. (Rantamäki, Kauhanen & Kolari 2006, 31.)

Best-Hallin käyttämä aineellinen palkitsemistapa, ruokakorit palkintona, ovat motivoiva tekijä työhyvinvointia lisääviin tapahtumiin osallistumisesta. Tällainen palkitseminen on ulkoista motivaatiota lisäävä. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa, että motivaatiotekijä on lähtöisin jostain muualta kuin työntekijästä itsestään. (Suomen mielenterveys seura ry.)

Yleisesti palkitseminen voidaan jakaa kahteen osaan, aineettomaan ja aineelliseen. Aineellisia palkintoja ovat esimerkiksi palkka, puhelin- sekä henkilöstöedut. Aineettomaan palautteeseen kuuluu muun muassa palaute, kuten kiitoksen sanominen onnistumisen tai hyvän työn jälkeen. (Hakonen, Hakonen, Hulkko & Ylikorkala 2005, 23.) Poikkeuksena edelliseen esimerkiksi koulutus- ja valmennusohjelmat, jotka kehittävät työntekijää nyt ja tulevaisuudessa, kuuluvat välilliseen aineelliseen palkitsemiseen. (Luoma, Troberg, Kaajas & Norlund 2004, 38–40.)

Virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin saa osallistua oman mielen mukaan. Ilmoittautuminen tapahtumiin tapahtuu ilmoitustaululla olevan ilmoittautumislistan avulla. Ilmoittautuessaan päättää ja sitoutuu osallistumaan tapahtumaan. Ilmoittautumisaikaa on noin viikko, jonka jälkeen lappu otetaan pois seinältä ja ilmoittautuminen päättyy. (Viitasaari 2019.)

Best-Hallissa on tapana, että liikuntatapahtumat suunnitellaan aina edellisen vuoden joulukuussa. Suunnittelussa on viime vuosien aikana ollut mukana muutamia henkilöitä henkilöstöpuolelta. He ovat miettineet resurssit, joita seuraavana vuonna on liikuntatapahtumiin käytössä. Saadun palautteen avulla he myös tietävät, mistä tapahtumista on pidetty. Tapahtumia, joista on pidetty, lisätään myös seuraavan vuoden kalenteriin. Liikuntakalenteria on tehty 2000-luvun alkupuolelta asti ja siihen ovat vakiintuneet muun

muassa maaliskuinen laskettelureissu Vuokattiin sekä loppukesästä tai alkusyksystä järjestettävä yleisurheilun viisi ottelu. (Viitasaari 2019.) LIITTEESSÄ 3 on kuvattuna vuoden 2019 liikuntakalenteri. Kalenterissa on mainittu, mitkä tapahtumat kuuluvat Liikunta tavaksi -kampanjaan ja mitkä ovat muuten järjestettäviä tapahtumia. Kalenterin alareunassa on selitetty, miten pisteet jaetaan sekä mitä ovat vuoden 2019 palkinnot. (LIITE 3.)

4 TOIMEKSIANTAJA BEST-HALL JA SEN NYKYTILANNE

Best-Hall on kotimainen hallivalmistaja, joka on perustettu vuonna 1975 Kruunupyssä. Vuonna 1978 yrityksen toiminta siirrettiin Kälviälle, jossa se toimii yhä tänäkin päivänä. Yrityksen pääkonttori sijaitsee Kälviällä, Keski-Pohjanmaalla, mutta sillä on myös sivutoimisto Porvoossa. Best-Hall valmistaa ristikkorakenteisia halleja muun muassa urheilu-, varastointi- sekä maataloustarpeisiin. Yrityksen halleja löytyy niin Suomesta ja muista Pohjoismaista kuin myös ympäri maailmaa. Vuodesta 1997 Best-Hall on ollut osa Wiklöf -konsernia. Tällä hetkellä Best-Hallilla työskentelee noin 135 työntekijää. Se on suurin työntekijämäärä koko yrityksen historiassa. (Best-Hall 2019.)

Wiklöf- konsernin omistaa kokonaan ahvenanmaalainen kauppaneuvos Anders Wiklöf. Konserni perustettiin vuonna 1987 ja siihen kuuluu tällä hetkellä yli 20 yritystä. Yrityksiä, jotka kuuluvat Wiklöf- konserniin Best-Hallin lisäksi ovat esimerkiksi Alandica, Hotel Kokkola sekä Mattsson`s. Konsernin tavoitteena on kestävä ja pitkäjaksoinen tuottaminen. Se kannustaa myös tytäryhtiöiden ja emoyhtiön jatkuvaan yhteydenpitoon. (Wiklofholding 2019.)

Best-Hall on tunnettu nimenomaan sen valmistamien hallien laadusta ja kestävydestä. Tämän ansiosta se onkin saanut laatujohtajan aseman teräsristikoiden valmistuksessa. Hallien koko tuotantoprosessi tapahtuu Kälviällä. Hallit suunnitellaan asiakkaiden toiveiden mukaisesti. Yrityksen hallivalikoimaan kuuluu niin vakiohalleja kuin asiakkaille räätälöityjäkin halleja. Asiakkaat saavat hallit niin sanotusti avaimet käteen- paketilla, toivomillaan yksityiskohdilla ja valmiiksi asennettuna. Jotta tehtaiden laadukkuudesta ja turvallisuudesta voidaan pitää huolta, halleja kehitetään jatkuvasti. (Best-Hall 2019.)

Best-Hallin tuotanto on jaettu viiteen eri osa-alueeseen, joita ovat suunnittelu, sahaus, hitsaus, pintakäsittely ja pakkaamo sekä katevalmistus. Suunnittelu tehdään pääosin Kälviällä. Muutamissa harvoissa isoissa projekteissa on käytetty apuna muita suunnittelutoimistoja. Jokainen halli suunnitellaan omana projektina, ja jokaisesta hallista on suunnittelun osalta vastuussa yksi suunnittelija. Tarkat lujuuslaskelmat sekä hyvin mietityt suunnitteluohjelmat takaavat sen, että hallit kestävät kaikenlaisissa olosuhteissa, Suomessa ja ulkomailla. (Best-Hall 2019.)

Sahaamon toiminta toimii niin, että jokaiselle hallille on oma projektinumeronsa, jonka mukaan sahaajat sahaavat. Sahatut palat kerätään omiin nippuihin, minkä jälkeen ne viedään trukkipuskurin avulla hitsaamoon hitsattavaksi. Sahaamossa toimii myös stanssi, jonka avulla voidaan leikata terästä tiettyyn muotoon. Stanssauksella tarkoitetaan haluttuun muotoon leikattuja teräs osia. (Best-Hall 2019.)

Kun tavarat on kuljetettu hitsaamoon, hitsarit alkavat hitsata osia. Heidän toimintansa perustuu myös projektinumeroihin. Niiden avulla he näkevät suunnitelmista, mitä suunnittelijat ovat suunnitelleet halliin ja mitä osia heidän täytyy hitsata. Best-Hallilla on kaksi konepajaa, vanha ja uusi. Nimensä mukaisesti toinen konepajoista on alkuperäinen eli vanha ja toinen on tilan puutteen vuoksi myöhemmin rakennettu. Hitsarit hitsaavat teräsristikoiden ankkureita, putkiosia, saranoita, päätyosia sekä itse teräsristikoita. Hitsaajat työskentelevät pareittain. (Best-Hall 2019.)

Hitsaamisen jälkeen kaikki osat ja rakenteet kuljetetaan pintakäsittelyyn ja pakkaamoon. Maalaamossa osat kuljetetaan ensin singon läpi. Sinko puhdistaa osien pinnat käyttäen pieniä metallikuulia. Tämän jälkeen osat kuljetetaan linjastolla maalauspuolelle uuniin, jossa maali tarttuu kunnolla osiin. Maalin ollessa osien pinnassa, osat kuivuvat jonkin aikaa. Kuivat osat pakataan yleensä yhden, kahden tai kolmen osan nippuihin. Tavoitteena se, että nippuja olisi jokaista kokoa, jotta tavaroita lastatessa saataisiin mahdollisimman täysin autokuormia. (Best-Hall 2019.)

Kateosasto ei nimensä mukaisesti kuulu teräksen valmistukseen ollenkaan. Kateosastolla tehdään PVC-muovikankaita. Kangas tulee teräsristikoiden päälle katoksi. Kankaat valmistetaan niin, että ne ensin leikataan leikkuukoneella tietynkokoisiksi palasiksi. Leikkaamisen jälkeen palat hitsataan halutun kokoiseksi isoksi palaksi. Valmis kangas pakataan lavalle, jolla se on helppo kuljettaa rekka-autossa asiakkaalle. (Best-Hall 2018.)

5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, MENETELMÄT JA TOTEUTUS

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaista virkistys ja vapaa-ajan toimintaa Best-Hallin työntekijät toivovat työhyvinvoinnin tueksi. Tutkimuskysymyksiä olivat: mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että työntekijä osallistuu työpaikan virkistystoimintaan? Mitkä syyt estävät työntekijää osallistumasta? Näihin kysymyksiin yritin saada vastauksia tutkimukseni aikana.

Koska halusin saada tietoon työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia siitä, mitä he ovat mieltä virkistys- ja vapaa-ajantoiminnasta Best-Hallilla, laadullinen tutkimus oli oikea vaihtoehto. Tutkimusmenetelmiksi valitsin kvantitatiivisen tutkimuksen kyselyn muodossa ja kvalitatiivisen tutkimuksen haastattelun muodossa. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus antaa tarkan prosenttiosuuden esimerkiksi vastattujen määrästä. Asiat tulevat esiin numeraalisessa muodossa. (Tilastokeskus b.) Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan menetelmätutkimusta, jonka tarkoituksena on saada esille tutkimuksen laatua sekä ominaisuuksia kokonaisuutena. (Tilastokeskus a.) Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tiedon hankinta tapahtuu luonnollisissa tilanteissa (Hirsjärvi & Hurme 2009, 163). Laadullisessa tutkimuksessa kyselyyn tai haastatteluun vastaajilla, on mahdollisuus vastata kysymyksiin vapaammin ja monisanaisemmin. Laadullista tutkimusta sanotaankin usein ymmärtämismenetelmäksi. (Tilastokeskus a.)

Opinnäytetyöni tutkimuksessa käytin kvantitatiivista kyselylomaketta sekä teemahaastattelua. Näin sain kokonaiskuvan siitä, miten Best-Hallin työntekijät kokivat virkistystoiminnan osana heidän työhyvinvointiaan.

Kyselylomakkeeseen oli jokaisella Best-Hallin työntekijän mahdollisuus vastata. Toimistossa työskenteleville lähetin kyselyn henkilökohtaisesti sähköpostitse, sillä heillä oli yrityksen sähköpostiosoite. Työntekijät, joilla ei ollut yrityksen sähköpostiosoitetta, vastasivat hieman eri tavalla. Heille järjestettiin Best-Hallin tiloissa kolme eri paikkaa, jonne oli varattu tietokone kyselyyn vastaamista varten. Nämä työntekijät pystyivät vastaamaan kyselyyn kahvi- ja ruokatauollaan. Kyselyyn vastaamiseen oli aikaa viikko ja neljä päivää loka-marraskuussa 2019.

Kyselystä tiedotin jakamalla tiedotteita ilmoitustauluille, jokaisen osaston oveen sekä seiiniin, jotta henkilöstön huomion voisi kiinnittyä tiedotteeseen. Myös tilanteissa, joissa työntekijöitä tuli vastaan, mainitsin kyselystä kaikille, jotta tieto kyselystä ei vain menisi ohi. Noin puolessa välissä kyselyn vastaamisaikaa, lähetin vastaajille myös muistutus-kyselyyn vastaamisesta. Näin pyrin varmistamaan, että jokaisella työntekijällä olisi tieto kyselystä ja siitä, kuinka kauan kyselyyn pystyi vastaamaan.

Tutkimuksen validiuteen kiinnitettiin myös paljon huomioita. Validius tarkoittaa pätevyyttä eli kykyä mitata juuri sitä, mitä on ajateltukin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226–227.) Tämä on pyritty toteuttamaan sillä, että kysymykset mietittiin osittain yhdessä liikuntakalenterin tekijöiden kanssa, jotta varmistuttiin siitä, että kysymykset olivat oikeasti sellaisia kuin haluttiin ja vastaukset olivat sellaisia, joista oli hyötyä myös ensi vuoden kalenterin suunnittelijoille.

Lisäksi tutkimuksen luotettavuuteen kiinnitin erityistä huomiota siten, että kyselylomake mietittiin ja tehtiin yhteistyössä yrityksen virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien järjestäjän kanssa. Halusin saada kyselyyni mahdollisimman kattavat kysymykset, jotta saisin vastaukset onnistumisiin ja epäkohtiin. Kyselyn kohderyhmänä oli Best-Hallin työntekijät. Jokaisella kyselyn vastaanottajalla oli mahdollisuus vastata kyselyyn, joten tämänkin asian kannalta kysely oli luotettava ja reilu.

Kyselyssä oli 11 kysymystä. Osa kysymyksistä oli sellaisia, joihin tuli valita parhaiten sopiva vaihtoehto. Oli myös kysymyksiä, joissa tuli perustella oma valintansa ja kysymys, jossa tuli asettaa vaihtoehdot paremmuusjärjestykseen niin, että numero 1 oli mieluisin ja numero 5 epämieluisin vaihtoehto. Lisäksi viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa oli mahdollisuus kertoa terveisiä ja palautetta virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien järjestäjille.

Päädyin opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa keskusteltuani toteuttamaan kyselyn suomeksi, sillä jokainen Best-Hallin työntekijä osaa jonkin verran suomea vaikkakin osa Best-Hallin työntekijöistä on sellaisia, joiden äidinkielenä on ruotsi.

Kun kyselyn vastausaika oli päättynyt, alkoi kysymysten vastausten analysointi. Avasin Webropol -kyselyt raporttina ja tutkin tuloksia tarkasti. Tuloksista tein päätelmiä, joiden perusteella muodostin myös haastattelukysymykset. Haastattelujen tarkoituksena oli syventää

kyselystä saatuja vastauksia, joten kiinnitin erityisesti huomiota kyselyn kohtiin, joissa esiintyi ristiriitaisuuksia tai vastausten hajonta oli suurta.

Valitsin siis tämän opinnäytetyön toiseksi tiedonkeruumenetelmäksi haastattelun. Haastattelun etuina voidaan pitää muun muassa sitä, että tietoja voidaan selventää ja samalla syventää jo olemassa olevia tietoja. Haastatteluissa on helpompi sanoa laajemmin ja selvemmin omia kokemuksia ja mielipiteitä kuin kyselyssä. Haastatteluissa on helpompi tuoda esille omia mielipiteitä ja perustella niitä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 35.)

Toteutin haastattelun yksilötason teemahaastatteluina. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa kysymykset on mietitty haastattelutilanteeseen etukäteen. Haastattelulla tarkoitetaan keskustelua, jolle on määritelty tarkoitus. Sana teema tuo siihen lisänä sen, että haastattelussa noudatetaan tiettyä aihetta. Haastattelulla on paljon yhteneviä ominaisuuksia normaalin ihmisten välisen keskustelun kanssa. Sekä haastatteluun että keskusteluun sisältyy kielellistä ja ei-kielellistä kommunikaatiota. Näiden avulla välittyvät tilanteessa olevien ajatukset, mielipiteet sekä asenteet. Näiden lisäksi tilanteessa ovat hyvin läsnä erilaiset tunteet. Samaa näissä molemmissa on myös se, että molemmissa tilanteissa ollaan kasvotusten. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 42.)

Yleensä haastatteluun tehdään valinnat tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti ja tarkasti harkiten. Osallistujia teemahaastattelussa on usein vähän. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 42.) Tässä opinnäytetyössä valinnat haastatteluun tehtiin siten, että valittiin kaksi sellaista työntekijää, jotka olivat osallistuneet melkein kaikkiin virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan tapahtumiin, ja kolme sellaista työntekijää, jotka eivät olleet osallistuneet virkistystoimintaan lainkaan. Näiden kriteerien lisäksi valittiin eri ikäisiä työntekijöitä ja sekä miehiä että naisia. Päädyin tähän siksi, että näillä valinnoilla saataisiin kaikkein parhaiten selville, miten eri ikäiset, sukupuoliset sekä eri elämäntilanteessa olevat työntekijät kokivat virkistystoiminnan työpaikallaan.

Päädyin valitsemaan kolme sellaista henkilöä, jotka eivät olleet osallistuneet tapahtumiin sen takia, että saataisiin todellisen ja kattavan selvityksen siitä, miten toimintaa voisi ja pitäisi kehittää, jotta osallistujia saataisiin enemmän mukaan. Näin saataisiin myös monipuolisimmat vastaukset. Tällä tavalla myös validius eli se, että mitataan sitä, mitä on tarkoituskin mitata, toteutuisi haastattelun osalta (Hirsjärvi & Hurme 2009, 186).

Haastateltavat päätettyämme jokaiselta haastateltavalta kysyttiin, haluaako hän osallistua haastatteluun. Haastatteluun osallistuminen oli siis vapaaehtoista. Tämän jälkeen kysyttiin vielä haastateltavien esimiehiltä lupa, onko haastattelun pitäminen työaikana hyväksyttävää. Jokainen haastateltava antoi suostumuksensa haastattelulle. Myös jokaiselle esimiehelle sopi, että heidän alaisiaan haastatellaan.

Haastattelutilanteen alkaessa, kerroin aluksi, että teen teemahaastattelun opinnäytetyötäni varten. Kerroin, että haastattelu on luottamuksellinen kaikilta osin. Kerroin, että haastattelut toteutetaan anonyymisti, eikä kukaan saa tietää, että juuri heitä on haastateltu. Myöskään vastauksista ei pystyttäisi päättelemään, kuka vastauksen on sanonut. Tämä tehtiin sen takia, että haastateltavat uskaltaisivat sanoa, mitä ajattelevat, eikä heidän tarvitsisi pelätä seurauksia. Kerroin myös, että haastattelu äänitetään, niin että haastattelujen läpikäyminen on helpompaa jälkepäin. Tämä sopi jokaiselle haastateltavalle

Haastattelun luotettavuus eli reliabiliteetti toteutui niin, että haastattelutilanne nauhoitettiin kahdella puhelimella, jotta varmasti saatiin kaikki vastaukset tarkasti talteen. Lisäksi luotettavuuteen kuuluu esimerkiksi myös se, miten haastateltavat on valittu haastatteluosioon (Tilastokeskus e). Tämän opinnäytetyön haastatteluun valittiin työntekijöitä kaikista ikäryhmistä. Myös molempien sukupuolien edustajia oli mukana haastattelussa. Edellä mainittujen kriteerien lisäksi valittiin kaksi sellaista työntekijää, jotka olivat osallistuneet ahkerasti Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan ja kolme sellaista työntekijää, jotka eivät olleet osallistuneet juurikaan kuluvaan vuoteen aikana. Näiden tekijöiden avulla pyrittiin takamaan se, että luotettavuus toteutuu.

Haastattelussa kysyttiin neljä kysymystä. Haastattelulomake löytyy LIITTEESTÄ 2. Kaksi kysymystä oli vahvasti sidoksissa kyselyyn, sillä kyselystä jäi mietityttämään muutama kohta ja koin, että kysymällä samat kysymykset kasvotusten, haastateltavana olevat voisivat vastata kysymyksiin avoimemmin ja laajemmin. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, miksi haastateltava osallistuu virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan tapahtumiin, jos haastateltava on sellainen, joka osallistuu niihin usein. Niitä, jotka eivät osallistu tapahtumiin usein kysyttiin, taas, miksi he eivät osallistu.

Toinen kysymys oli, että mikä olisi haastateltavan mielestä sopiva määrä tapahtumille ja miksi. Tämä kysymys kysyttiin myös kyselyssä, mutta halusin hieman syvennystä vastauksiin ja

lisäksi työntekijöiden omia ehdotuksia tapahtumien määrään. Kolmantena kysymyksenä kysyttiin mielekkäintä tapahtumaa. Tämän kysymyksen tarkoituksena oli, että haastateltava saa tuoda esiin toiveita, siitä mitä tekisi mieluiten virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumassa. Haastateltavia pyydettiin kertomaan 1–2 mielekkäintä tapahtumaa.

Neljäntenä ja viimeisenä kysymyksenä oli, mitä asioita Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toiminnassa olisi hyvä kehittää tai tehdä toisin, jotta haastateltava osallistuisi tapahtumiin mielellään. Kysymys valittiin siksi, että kyselyssä vastaukset olivat hieman ristiriidassa keskenään. Haastattelussa pyrittiin saamaan tarkennusta näihin kohtiin, jotta virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa voitaisiin kehittää sellaiseen suuntaan, että ajattelutavasta “pakko osallistua” päästäisiin ja tilalle tulisi ajattelutapa, että “on mukava osallistua ja, että “saan osallistua”. Haastattelun viimeisessä kohdassa haastateltavalla oli mahdollisuus sanoa, jos hänellä heräsi jotain kysyttävää tai toivottavaa.

Haastattelujen jälkeen kävin vastauksia huolellisesti läpi. Kuuntelin haastattelut useaan kertaan. Äänitettyjen haastatteluiden auki kuuntelemista sanotaan litteroinniksi (Metsämuuronen 2000, 50). Päädyin etsimään vastauksista yhteisiä nimittäjiä kuuntelun perusteella auki kirjoittamisen sijaan. Vastauksista etsin yhteisiä tekijöitä ja nimittäjiä.

Tässä opinnäytetyössä luotettavuuteen pyrittiin systemaattisesti läpi koko opinnäytetyöprosessin. Työn kaikissa vaiheissa tukena käytetään luotettavia ja asiantuntevia lähteitä. Lähteiden luotettavuutta puoltaa myös se, että useissa eri lähteissä oli sanottu samat asiat vain eri sanoilla. Varsinkin työhyvinvointiin liittyvissä lähteissä tuli samoja asioita esille. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin käyttämään mahdollisimman uusia ja ajankohtaisia kirjoja ja artikkeleita. Erityisesti verkkoartikkeleista sai uusia ja ajankohtaisia lähteitä. Uusien lähteiden käyttäminen ei toki aina onnistunut, sillä joistakin teoksista ei ollut tehty uudempia painoksia.

6 TULOKSET

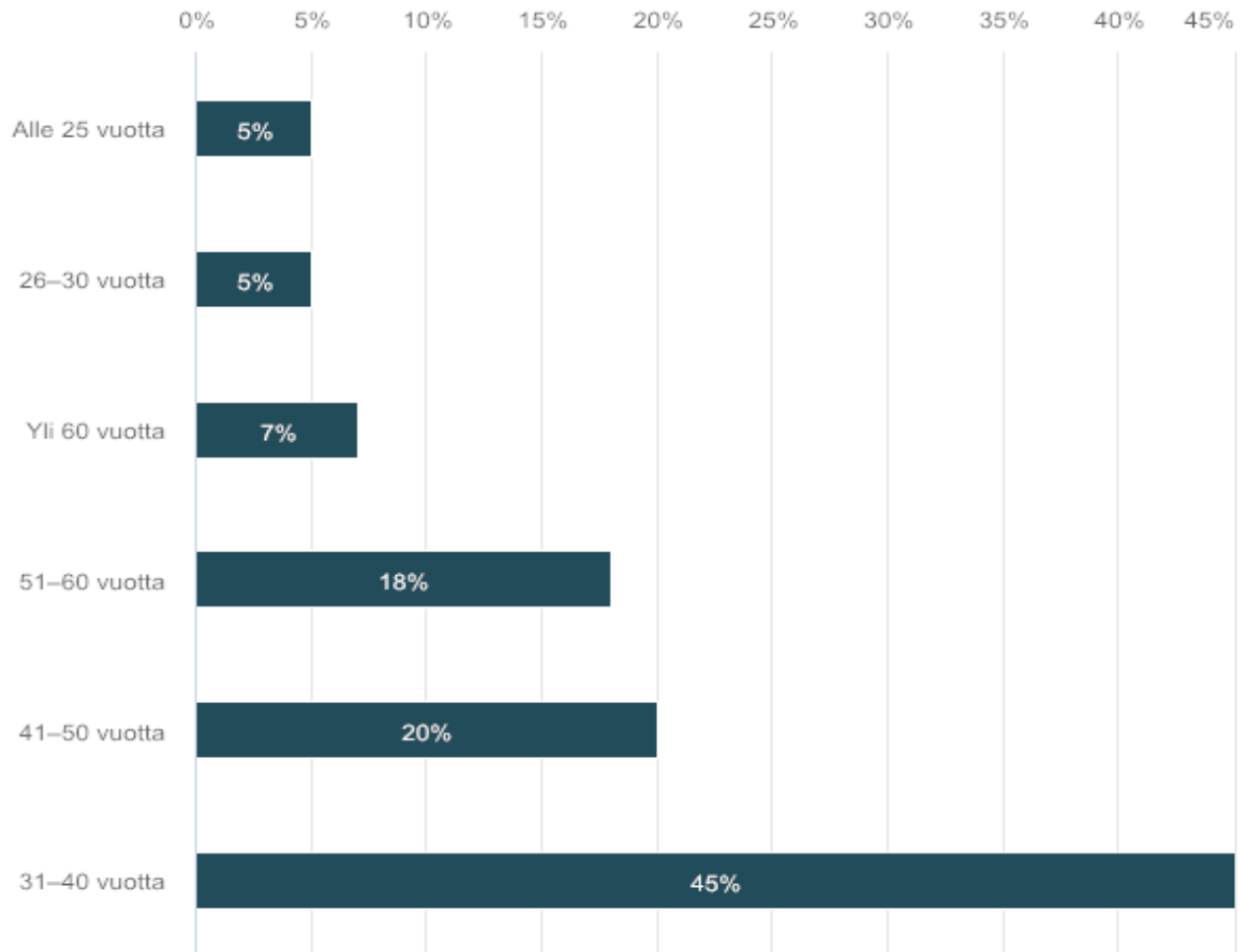
Tässä luvussa pohdin tässä opinnäytetyössäni muodostamiani ja kuvaamiani tuloksia aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden valossa. Tarkastelen tuloksia sekä kirjallisen kyselyn että haastattelujen osalta.

6.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Perusjoukko eli ryhmä, joka oli tutkimuksen kohteena, oli koko Best-Hallin henkilökunta (Tilastokeskus d). Osajoukko eli otanta, joka vastasi kyselyyn oli 44 työntekijää (Tilastokeskus c). Best-Hallilla työskentelee tällä hetkellä 135 työntekijää. Vastausprosentti kyselyyn oli 32,5%. Vastaaajien määrä oli ihan hyvä, mutta tavoitteeksi olin asettanut 50 vastausta. Kyselyn ollessa auki, ensimmäisinä päivinä tuli noin puolet vastauksista ja toinen puoli tuli muistutussähköpostin jälkeen. Vastaukset tulivat siis aika lailla kahdessa osassa.

Vastaaajista 45 %, joka vastaa 20 työntekijää, oli 31–40 -vuotiaita. Toiseksi eniten vastanneista oli 41–50 -vuotiaita. Heitä oli 20 %, joka vastaa 9 henkilöä. Vähiten vastasivat työntekijät, jotka ovat iältään 30 -vuotiaita tai sitä nuorempia. (KUVIO 4.) Tämä oli hyvin odotettu lopputulos, sillä vanhojen osallistumislistojen mukaan tapahtumiin on eniten osallistunut työntekijöitä, jotka ovat 30 -vuotiaita tai vanhempia. Harvat edellä mainittuja ikävuosia nuoremmat osallistuvat säännöllisesti tapahtumiin.

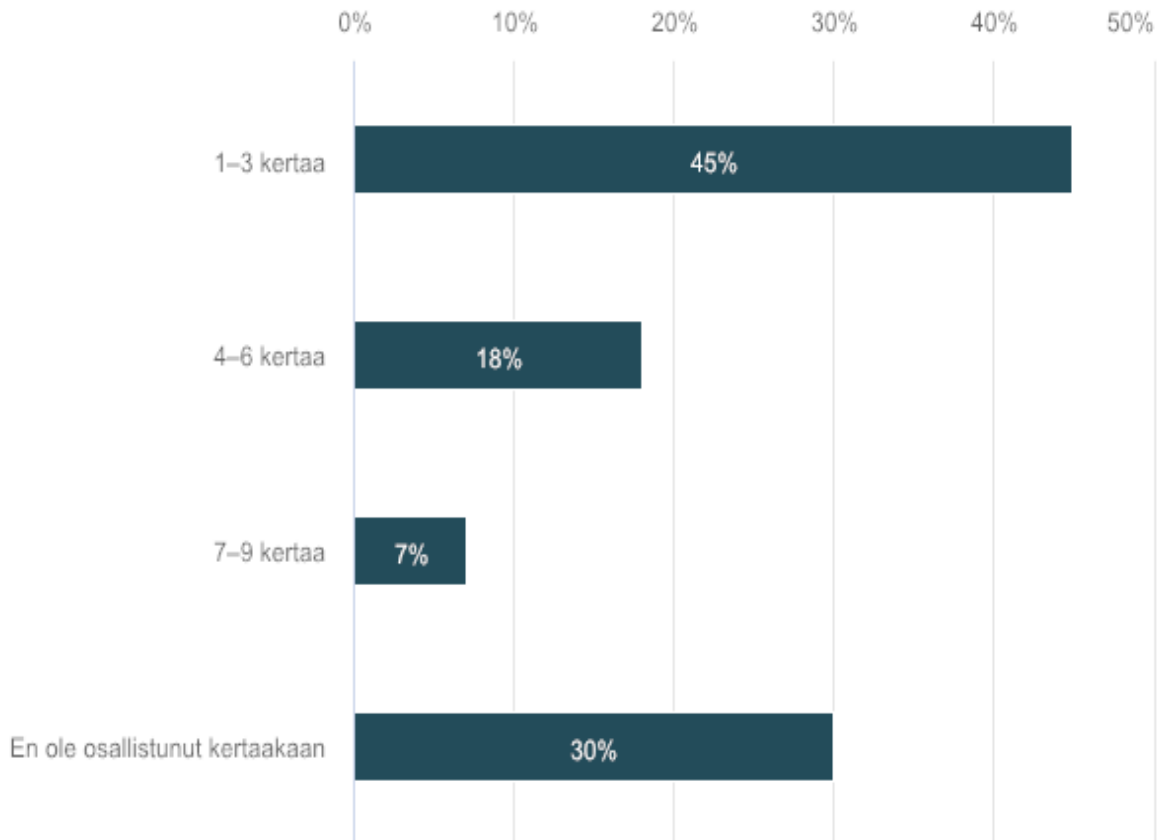
Best-Hallilta on työntekijöitä kaikista ikäluokista. Nuorimmat työntekijät ovat 18 -vuotiaita ja vanhimmat ovat jo eläkeiässä, mutta haluavat vielä tehdä töitä. Tuotannossa työskentelee enemmän työntekijöitä, jotka ovat 18-35 ikävuoden välillä. Toimiston puolella on enemmän iäkkäämpiä työntekijöitä, joiden iät ovat +40 vuotta. (Viitasaari 2019.)



KUVIO 4. Työntekijöiden ikäjakauma

Toisena kysymyksenä oli, kuinka monta kertaa työntekijä on osallistunut tapahtumiin viimeisen vuoden aikana. Vaihtoehtoina oli 1–3 kertaa, 4–6 kertaa, 7–9 kertaa sekä ei ole osallistunut kertaakaan virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan.

Vastanneista 45 % oli osallistunut tapahtumiin viimeisen vuoden aikana 1–3 kertaa. Toiseksi suurimman määrän vastauksia sai vaihtoehto, että työntekijä ei ole osallistunut kertaakaan tapahtumiin. Sitä vastaava prosenttimäärä oli 30 %. Pienimmän vastusmäärän sai 7–9 osallistumiskertaa. Vastanneista vain kolme henkilöä oli osallistunut jokaiseen tai melkein jokaiseen tapahtumaan viimeisen vuoden aikana. (KUVIO 5.)

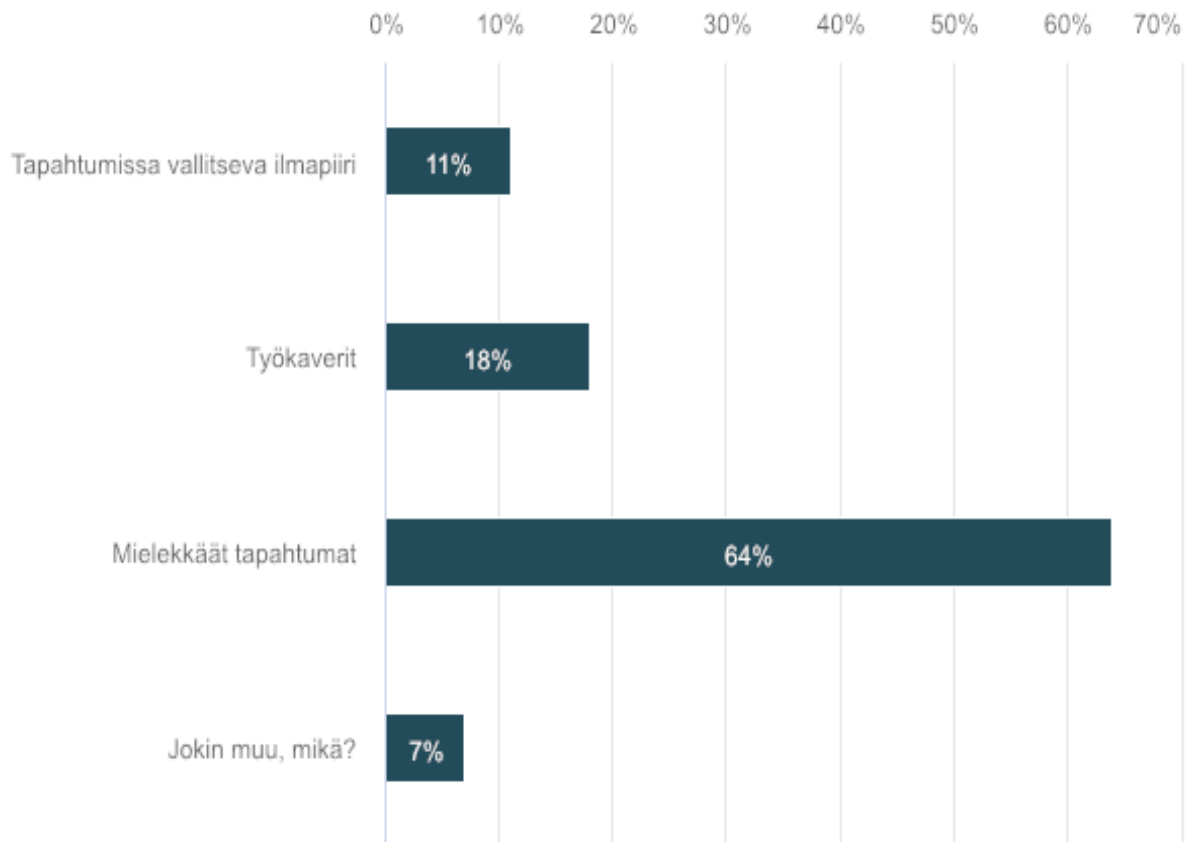


KUVIO 5. Osallistumismäärät

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin saada selville, mikä motivoi työntekijöitä osallistumaan virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin. Ylivoimaisesti eniten sai vastauksia vaihtoehto mielekkäät tapahtumat. 44 vastaajasta 28 oli tätä mieltä. Prosentuaalisesti sen valitsi 63,64 %. (KUVIO 3.) Virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumia järjestettäessä on otettava huomioon ihmisten yksilöllisyys. Jokainen ihminen on yksilö. Joillekin työntekijöille sopii oikein hyvin, että saa osallistua työpaikalla järjestettäviin tapahtumiin. Näin ei kuitenkaan kaikkien osalta ole. Joillekin riittää vain se, että käy töissä. Muu aika, jota jää työpäivän jälkeen, on vapaa-aikaa ja sen saa käyttää omiin asioihin. (Työsuojelu 2007.) Ketään ei näin ollen voi pakottaa osallistumaan virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin.

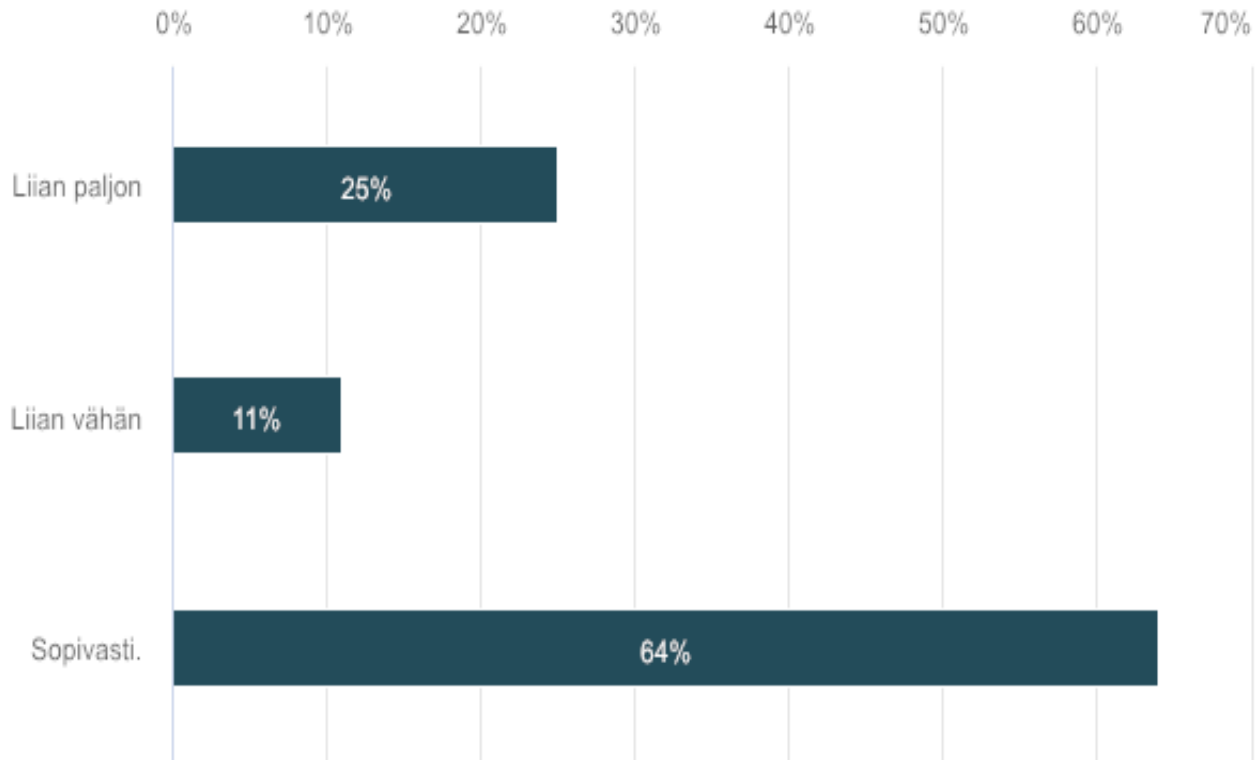
Vastausvaihtoehto ”työkaverit” sai 8 ääntä, joka vastaa 18,18%. Vastauksista se oli toiseksi suosituin vaihtoehto. Kysymyksessä oli myös vastausvaihtoehtona ”jokin muu, mikä?”. Tähän kohtaan tuli ainoastaan kolme kommenttia. Työntekijöitä motivoi palkintona oleva ruokakori, liikunta sekä ruokailu. Jokainen vaihtoehto liittyy ulkoiseen motivaatioon. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että motivaation lähde tulee jostain muualta kuin henkilöstä

itsestään. Viimeisessä vaihtoehdossa ”jokin, muu mikä?” mainittu ruokakori on hyvä esimerkki ulkoisesta motivaatiosta. (Cherry 2019.)



KUVIO 6. Tapahtumiin osallistuminen

Neljäs kysymys koski virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien määrää vuoden 2019 vuoden aikana. Vastausvaihtoehtoja oli kolme: liian paljon, liian vähän tai sopivasti. Prosentuaalisesti eniten vastauksia sai vastausvaihtoehto sopivasti. Työntekijöiden enemmistön mielestä siis vuonna 2019 järjestettyjä tapahtumia oli sopivasti. (KUVIO 7.)



KUVIO 7. Virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien määrä

Kysymyksen 5 ymmärtämisessä oli vastaajien keskuudessa vaikeuksia. Kyselyn aukioloaikana kyseisestä kysymyksestä tuli useita kyselyitä ja ihmettelyjä. Kysymyksessä tuli asettaa vaihtoehdot järjestyslukuilla 1–5 siihen järjestykseen, jonka ajattelee parhaiten vastaavan toimintaa. Numero 1 tarkoitti sitä, että vastaaja osallistuisi mieluiten kyseiseen tapahtumaan. Numero 5 taas tarkoitti sitä, että vastaaja osallistuisi vähiten mielellään kyseiseen tapahtumaan. Teatteri sai eniten ääniä numerolle 1, eli mihin tapahtumaan vastaajat osallistuisivat mieluiten. Toiseksi eniten ääniä mieluisista tekemisistä sai retket, jota äänesti mieluisaksi vaihtoehdoksi 22,73 % vastaajista. (KUVIO 5.)

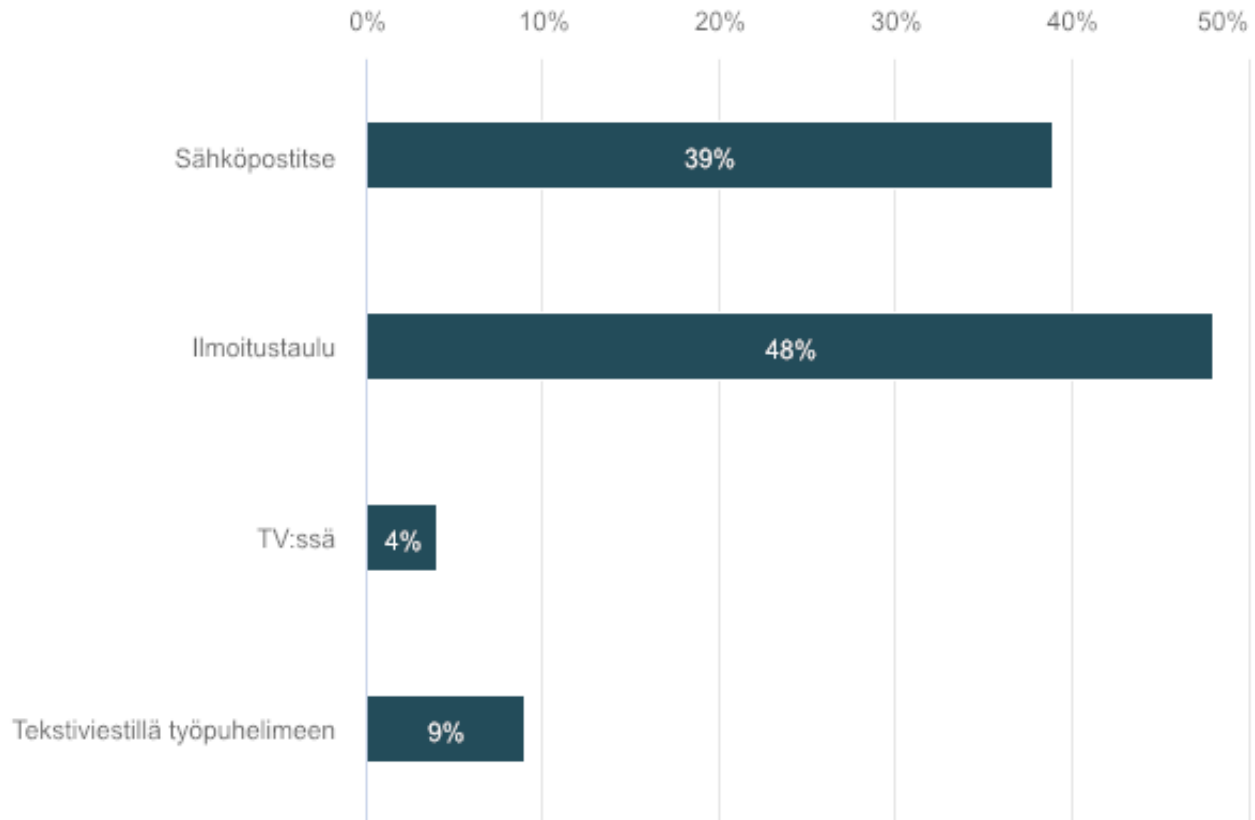
	1	2	3	4	5
Retket	22,73%	25%	15,91%	22,73%	13,63%
Teatteri	31,82%	15,91%	15,91%	13,63%	22,73%
Yksilöliikuntatapahtuma	20,46%	18,18%	27,27%	20,45%	13,64%
Joukkueliikuntatapahtuma	15,91%	15,91%	27,27%	18,18%	22,73%
Koko perheen tapahtuma	9,09%	25%	13,64%	25%	27,27%

KUVIO 8. Virkistys- ja vapaa-ajan viettomuotoisen mieluisuutta kuvaavat prosentit

Seuraavana kyselyssä oli kysymys, jossa kysyttiin, pitäisikö vastaajien mielestä työpaikan järjestää virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa. Vastausvaihtoehtoja oli kaksi: kyllä vai ei. Näiden lisäksi, jos vastasi ei, piti myös perustella, miksi valitsi tämän vastausvaihtoehdon. Suurin osa vastaajista (86%) vastasi kysymykseen kyllä. Vain 14 % oli sitä mieltä, että työnantajan ei tarvitse järjestää virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa. Vastausta perusteltiin muun muassa sillä, että työnantajan tarjotessa e-passi -mahdollisuuden, ei tarvitse järjestää muuta.

E-passi on mobiilisovellus, jolla voi maksaa esimerkiksi lounaita, kuntosalijäsenyyksiä sekä erilaisia tapahtumia. Työnantaja maksaa työntekijöiden e-passi -tilille summan ja työntekijä saa käyttää haluamiinsa toimintoihin tilillä olevan summan. E-passin käytännöllisyys tulee esiin siinä, että jos työntekijä ei käytä vuoden aikana koko tilillä olevaa summaa, tarvitsee työnantajan lisätä työntekijän tilille vain sen verran, että seuraavan vuoden maksimimäärä tulee täyteen. Rahaa ei siis mene hukkaan. (ePassi.)

Kyselyssä kysyttiin myös työntekijöiden mielipidettä siitä, miten virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan tapahtumista tulisi ilmoittaa. Tähän asti tapahtumista on ilmoitettu laittamalla tapahtumaa koskeva ilmoitus ilmoitustaululle. Kyselyssä vastausvaihtoehtoina olivat sähköposti, ilmoitustaulu, TV sekä tekstiviestitse työpuhelimeen. Eniten vastauksia sai ilmoitustaulu, ja toiseksi eniten sähköposti. (KUVIO 9.) Ilmoitustaulu on hyvä vaihtoehto, sillä se on kaikkien nähtävillä ja saavutettavissa. Kaikilla työntekijöillä ei ole työsähköpostia, joten se ei kaikkien osalta toimi. Kuitenkin sähköposti olisi mahdollista ottaa toiseksi ilmoituskanavaksi tapahtumiin niille, jotka voivat vastaanottaa sähköposteja. Merkitäänhän sähköpostin kalenteriin palaveritakin, joten tämä varmasti helpottaisi muistamaan tapahtumat.



KUVIO 9. Tapahtumista ilmoittaminen

Kyselyssä kysyttiin muutama kysymys myös työpaikalla järjestettävistä keppijumpista. Kyselyssä haluttiin tietää, ovatko kyselyyn vastaajat osallistuneet keppijumppaan viimeisen puolen vuoden aikana. Vastaajista 36 % oli osallistunut ja loput 64 % ei ollut osallistunut keppijumppaan. Vastaajien mielestä sopiva määrä keppijumpan järjestämiseksi olisi yksi tai kerta viikossa. Taukojumppa on erinomainen tapa saada tauko työpäivään. Keppijumppassa saa hyvin veren kiertämään ylävartalossa ja niska–hartiaseudulle liikettä. Tutkimukset osoittavat, että taukojummat kuten edellä mainittu keppijumppa, tukeekin niin henkistä kuin fyysistäkin hyvinvointia. Myös keskittyminen ja ylipäätänsä jaksaminen töissä lisääntyy, kun muistetaan pitää taukoa työpäivän aikana. Jokainen liike, jonka työntekijä tekee, auttaa kehoa jaksamaan istumatyötä. (Punakallio 2019.)

Yhtenä kysymyksenä oli mielipide siitä, pitäisikö jokaiselta osastolta olla edustaja miettimässä virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien sisältöä. Vastausvaihtoehtona oli jälleen kyllä ja ei. Tässä kysymyksessä kuitenkin tuli perustella oma vastauksensa, valitsipa vastaaja kumman vaihtoehdon tahansa. Kyllä-vastauksia tuli yhteensä 28 kappaletta ja ei-vastauksia 16

kappaletta. Kyllä-vastauksien perusteluista tuli eniten ilmi se, että saataisiin uusia ideoita ja vaihtelevuutta tapahtumiin. Ei-vastauksia perusteltiin sillä, että päättäjiä olisi liikaa, eikä päätöksenteko onnistuisi. Tämä perustelu toistui myös melkein jokaisessa avoimessa vastauksessa.

Viimeisenä kohtana kyselyssä oli terveisiä ja palautetta virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan järjestäjille. Avoimeen kysymykseen vastaajaa jättänyt palautetta 24 vastaajaa, mikä vastaa noin 64% vastaajista. Vastauksissa esiintyi palautetta laidasta laitaan. Vastauksissa oli paljon kehitysideoita sekä kannustusviestejä. Kehitystä toivottiin muun muassa siihen, että tapahtumat järjestetään osin työajalla ja osin omalla ajalla. Osallistuessaan tapahtumiin työntekijän työtunnit menevät miinukselle. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän on jossain vaiheessa tehtävä tunnit ”sisään”, jotta miinustunnit eivät lähde palkasta pois. Myös työntekijöille, joilla on perhettä, voi olla haasteellista jäädä työpäivän jälkeen vielä osallistumaan tapahtumaan. (Viitasaari 2019.)

Kehitysideana olikin, voisiko toimintaa kehittää niin, että tapahtumia järjestettäisiin hieman vähemmän, mutta tapahtumat olisivat esimerkiksi niin sanottuja virkistyspäiviä. Tapahtumat järjestettäisiin niin, että tapahtuma alkaisi jo aamulla/aamupäivällä ja kestäisi työpäivän ajan, niin että työntekijät saisivat siitä palkkaa. Tämä lisäisi varmasti osallistujien määrää, sillä tapahtumiin olisi helpompi osallistua, kun se ei tapahtuisi vapaa-ajalla. Tällä hetkellä työntekijöiden työtunnit menevät niin sanotusti miinukselle heidän osallistuessaan virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan. Heidän täytyy siis muina työpäivinä tehdä tunnit sisään, jotta he saavat tarvittavan 37,5 tuntia viikossa työaika.

Kysely toteutettiin toimistotyöntekijöiden ja tuotannon työntekijöiden osalta eri aikataulussa. Toimistotyöntekijöillä oli melkein kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn, kun taas tuotannon työntekijöillä viikko. Näin kävi sen takia, että alun perin kysely piti teettää tuotannontyöntekijöille paperisena heidän kahvitaukojensa aikana. Mietittyäni asiaa ymmärsin kuitenkin, että myös heille voi pitää sähköisen kyselyn. Sähköisen kyselyn pitäminen kaikille selkeytti huomattavasti tulosten läpikäyntiä, kun kaikki vastaukset ovat samassa paikassa. Toki tuotannon työntekijöille tilanne ei ollut täysin sama kuin toimistotyöntekijöillä, joilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn silloin kuin heille parhaiten sopi. Täysin tasapuolinen tilanne ei kuitenkaan ollut tässä tapauksessa mahdollista. En kuitenkaan usko tämän vaikuttaneen vastausaktiivisuuteen tai vastauksiin millään tavalla.

Vastausprosentti olisi voinut olla suurempi, jos kaikille olisi tullut omaan sähköpostiin tieto kyselystä sekä muistutus kyselyyn vastaamisesta. Kynnys vastata kyselyyn olisi varmasti ollut matalampi, jos jokainen olisi saanut vastata omalta koneeltaan sillä hetkellä, kun itselleen parhaaksi näkee. Myös STTK:n (2019) verkkosivuilla todetaan, että digitalisaatio mahdollistaa työhyvinvoinnin kehittymisen ja parantumisen. Parhaassa tapauksessa se parantaa työn tehokkuutta. Näin työaika jää muihin, tärkeämpiin asioihin.

Kyselystä sain paljon positiivista palautetta jo kyselyn ollessa auki. Useat työntekijät kehuivat kyselyä tullessaan minua vastaan käytävillä. He olivat samaa mieltä, että asioihin täytyy saada muutosta, jos virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumia halutaan jatkossakin vielä järjestää. Oli todella palkitsevaa ja hienoa saada palautetta.

Kyselyssä oli vain yksi täysin avoin kysymys ja muut kysymykset olivat lähinnä sellaisia, joihin sai vastata valitsemalla omaa näkemystään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon. Joissakin kysymyksissä lisänä oli kohta, johon täytyi perustella, miksi valitsi kyseisen vaihtoehdon. Näin vastaajan täytyi todella miettiä, miksi hän tietyn kohdan valitsi. Perustelut toivat kysymyksille lisäarvoa ja niiden pohjalta pääsin hieman paremmin myös niin sanotusti työntekijöiden päähän sisään ja sain selville työntekijöiden ajatuksia ja toiveita.

Kyselyyn vastattiin anonyymisti, eli kyselyyn ei tarvinnut merkitä omaa nimeään tai sukupuoltaan. Kyselyyn vastanneista henkilöistä ei siis voinut yhdistää kehenkään. Anonyymisti vastaamisen pitäisi, alentaa kynnystä vastaamiseen. Toiveena oli, että työntekijät voisivat avoimesti laittaa kyselyyn omia mielipiteitään, eikä kenenkään tarvitsisi pelätä, että heidät voidaan yhdistää vastauksiin. Tällä tavalla toivoimme rehellisiä vastauksia ja parannusehdotuksia.

Kysymyksessä 5 oli vastaajien keskuudessa hieman ymmärtämisvaikeuksia. Kaikki vastaajat eivät täysin ymmärtäneet, että kysymyksessä oli tarkoitus asettaa vastausvaihtoehdot järjestykseen niin, että numero 1 tarkoittaa sitä, että sen haluaisi mieluiten. Numero 5 tarkoitti taas sitä, että sen tapahtuman haluaisi vähiten järjestettäväksi. Jotkut vastaajat yrittivät sisällyttää vastaukseensa pelkästään numerot 1 ja 5. Vaikka vastaukseen täytyi sijoittaa kaikki numerot 1–5 eri vaihtoehdoille. Mitään numeroa ei voinut käyttää kahteen kertaan. Jos tätä

yritti, kaikki numerot nollaantuivat ja kysymykseen vastaaminen täytyi aloittaa alusta. Sainkin muutamia kommentteja, että kysymyksessä 5 on jokin virhe eikä se toimi. Kuitenkin heille, joille näytin, miten kysymykseen tulisi vastata, vastaaminen onnistui jokaisella kerralla. Kysymyksessä ei siis sinänsä ollut virhettä, mutta ohjeistus saattoi vain olla hieman epäselvä.

Toinen asia, joka yllätti, oli perhetapahtumien epäsuosio. Perhetapahtumat olivat saaneet reilusti vastauksia kohtaan 5 eli työntekijät halusivat vähiten perhetapahtumia. Tavallaan tämä vastaus on ymmärrettävä, sillä osallistumalla perhetapahtumiin saa samalla vietettyä aikaa omien lasten kanssa, esimerkiksi muutaman tunnin vaelluksella, ja osallistuvat virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan. Kuitenkin tämä vastaus on hieman ristiriidassa kyselyssä annettujen kommenttien kanssa. Vastauksissa yllätti kuitenkin se, kuinka harva työntekijä haluaa osallistua perhetapahtumiin.

Kyselyn kommentteissa luki, että perhetapahtumiin on vaikeaa saada koko perhe kasaan. Ainoat päivät, jolloin perhetapahtumiin on mahdollisuus osallistua, ovat viikonloput. Harva työntekijä on kuitenkaan valmis käyttämään vähäistä vapaa-aikaansa ja aikaansa viikonlopusta siihen, että lähtee koko perheen kanssa työpaikan tapahtumaan. (Liikanen 2004.) Kuitenkin, olisi voinut luulla, että perhetapahtumat olisivat saaneet enemmän ääniä kuin jokin muu tapahtuma.

Myös vastauksissa jäi mietityttämään, että vastaajista suurin osa osallistui 1–3 tapahtumaan vuodessa. Kuitenkin vastaajat olivat sitä mieltä, että tapahtumia oli järjestetty sopivasti. Jäljelle jäi siis keskimäärin 6–8 tapahtumaa vuoden aikana, joihin työntekijä ei osallistunut. Muutenkin vastauksista jäi hieman harmittamaan se, että vastaajat halusivat kokeilla erilaisia lajeja ja käydä tapahtumissa, mutta eivät olleet kuitenkaan esittäneet mitään tarkempia ehdotuksia siitä, mitä haluaisivat tehdä.

Kyselyn tein sähköisellä Webropol -työkalulla. Koululta oli neuvottu ja kehoitettu käyttämään Webropolia kyselyn tekemisessä. Sieltä sai kätevästi ja helposti taulukoita sekä kaavioita vastauksista. Webropol onkin kätevä työkalu kyselyn tekemiseen, jos pystyy tekemään kyselyn sähköisesti. (Webropol.) Jos taas kyselyssä täytyy käyttää myös paperiversiota, täytyy rinnalle ottaa myös jokin muu työkalu.

Webropolin käyttö oli myös joltain osin hieman haastavaa. Työkalu teki vastauksien perusteella erilaisia kaavioita. Osa kaavioista oli melko vaikeita lukea ja ymmärtää. Esimerkiksi kysymyksen 5 taulukko vaati todellista tarkastelua ja tutkimista. Vastausta ei saanut ensi silmäyksellä selville. Taulukkoa oli myös todella helppo tulkita väärin.

Kuudennessa kysymyksessä, jossa kysyttiin, pitäisikö työnantajan edes järjestää virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa, vastausvaihtoehtoja oli kaksi, kyllä ja ei. Ei -vastauksen valittuaan piti perustella, miksi työnantajan ei tarvitse järjestää virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa. Tässä kysymyksessä piti alun perin olla kolmas kohta, johon piti perustella, miksi vastasi niin kuin vastasi. En kuitenkaan osannut tehdä Webropoliin sellaista kohtaa. Tärkein ja voimakkain vastaus saatiin kyselystä ja haastatteluista. Virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan halutaan työyhteisössä jatkuvan. Toiminta kaipaa vain hieman uudistuksia.

6.2 Haastattelututkimuksen tulokset

Haastattelussa kysyttiin siis neljä varsinaista kysymystä (LIITE 2). Jokaisen kysymyksen tavoitteena oli syventää kyselyssä kysytyjen kysymyksien vastauksia. Ensimmäinen kysymys oli, miksi haastateltava osallistuu Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan. Niille, jotka eivät toimintaan ole osallistuneet kysymyksenä oli, miksi ei ole osallistunut toimintaan. Osallistuneiden kesken tähän kysymykseen saatiin monipuolisia vastauksia, jotka pyörivät kuitenkin saman teeman ympärillä: yhteisöllisyys.

Toisena kysymyksenä oli, mikä kappalemäärä olisi sopiva virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin. Tämä kysymys esitettiin sen takia, että kyselyssä oli tullut hieman ristiriitaisia vastauksia. Kyselyn kanssa osittain samoilla linjoilla olivat myös haastattelujen vastaukset. Ne henkilöt, jotka olivat osallistuneet virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan, olivat sitä mieltä, että tapahtumia oli sopivan verran. Puolestaan ne, jotka eivät olleet osallistuneet toimintaan, olivat sitä mieltä, että tapahtumia oli kuluneen vuoden aikana ollut aika paljon ja määrää voisi hyvin vähentää. Jos haastateltava oli vastannut, että virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumia on liian useita vuodessa, lisäkysymyksenä kysyttiin, mikä olisi sopiva määrä tapahtumien järjestämiseen. Useissa haastatteluvastauksissa tuli esiin, että noin neljä tai maksimissaan viisi tapahtumaa vuodessa olisi sellainen määrä, että olisi mahdollisuus osallistua kaikkiin tapahtumiin.

Toiseen kysymykseen tuli myös ehdotuksia tapahtumien laajuuksista. Haastateltavilta tuli ehdotuksia, että niin sanottuja isoja tapahtumia voisi olla esimerkiksi neljä kappaletta. Pienempiä tapahtumia voisivat olla loput. Isoilla tapahtumilla tarkoitetaan vaelluksia kauempana, eli yön yltreissuja sekä erilaisia kilpailuja kuten Kokkola CITYRUN. Se on vuosittainen juoksutapahtuma Kokkolassa, joka järjestetään yleensä toukokuussa. Tapahtumassa on eri matkoja eri tasoille juoksijoille. Matkoja on 6 kilometriä, 10 kilometriä sekä puolimaraton, joka on noin 22 kilometriä pitkä matka. (cityrun.) Best-Hallilta on useina vuosina osallistunut useampi työntekijä tapahtumaan. Tapahtuman jälkeen on järjestetty työpaikan puolesta ruokailu ja saunomisaikaa, jossa voi viettää yhdessä aikaa. Nämä isot tapahtumat ovat olleet vuosien ajan todella suosittuja tapahtumia työntekijöiden keskuudessa. (Viitasaari 2019.)

Pienemmillä tapahtumilla tarkoitettiin erilaisia lajikokeiluja kuten thainyrkkeily tai pesäpallon pelaaminen. Tällaisia tapahtumia toivottiin määrällisesti olevan 3–5 kertaa vuodessa. Määrät on ajateltu kokonaisuudessaan niin, että tapahtumia järjestettäisiin yhdeksän kappaletta kuten vuonna 2019. Näin pysyisi kiinnostus tapahtumiin vuoden ympäri, kun jokaiseen vuoden aikaan olisi laitettu sekaisin niin isoja kuin pieniäkin tapahtumia. Näiden lisäksi ehdotettiin työntekijöiden toimesta sitä, että joka vuosi voisi olla yksi uusi lajikokeilu. Työntekijät pääsisivät näin kokeilemaan joka vuosi yhtä uutta lajia ja voisivat jopa saada siitä harrastuksen itselleen.

Kolmantena kysymyksenä haastattelussa oli kohta, jossa haastateltavan tuli kertoa kaksi tapahtumaa, joihin hän itse osallistuisi mieluiten. Tapahtumat saivat olla sellaisia, joita oli jo aikaisemmin järjestetty tai ihan uusia ehdotuksia. Kysymykseen tuli vaihtoehtoja laidasta laitaan. Osa vastaajista toivoi tapahtumia, joihin olisi aina liitettynä saunailta, ja osa toivoi kalastusreissuja Pohjois-Suomeen. Haastateltavat toivoivat jo aikaisemmin järjestetyistä tapahtumista uudelleen järjestettäväksi esimerkiksi pesäpalloa, potkunyrkkeilyä sekä yön yli vaelluksia.

Neljäs ja viimeinen kysymys oli, mitä virkistys- ja vapaa-ajan toiminnassa pitäisi kehittää/parantaa, jotta tapahtumiin osallistuttaisiin enemmän. Vastaukset myös tähän kysymykseen olivat aika yksimielisiä. Haastateltavat toivoivat, että työntekijöiden keskuudesta löytyisi motivoitunut henkilö vetämään virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa. Virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan vetäjän he toivoisivat kertovan tapahtumista, muistuttavan osallistumaan sekä tsemppaamaan tapahtumien aikana. He myös toivoivat, että virkistys- ja vapaa-ajan

toimikuntaan, eli seuraavan vuoden tapahtumia suunnittelevan porukan, löytyisi henkilöitä, joilla on mielikuvitusta ja halua keksiä erilaisia tapahtumia tulevan vuoden tapahtumakalenteriin.



KUVIO 10. Haastateltavien toiveet yhdessäoloon tapahtumien jälkeen.

Tapahtumiin toivottiin myös useammin liitettävän saunomista ja ruokailua (KUVIO 10). Haastateltavista kolme viidestä oli sitä mieltä, että tapahtuman jälkeen olisi hyvä viettää aikaa yhdessä. Tätä perusteltiin sillä, että itse tapahtumat ovat niin sanotusti työpaikan virallista tekemistä ja tapahtuman jälkeinen aika vapaa-aikaa, jolloin voi tutustua muihin työntekijöihin paremmin. Myös alkoholitarjoilua pyydettiin useissa haastatteluissa. Viime aikoina Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan ei ole juurikaan kuulunut alkoholin nauttiminen. Haastateltavat ehdottivat alkoholin nauttimisen suhteen sellaista, että tapahtuman aikana olisi nollatoleranssi alkoholin suhteen, eli tapahtuman aikana ei saisi nauttia alkoholia. Tapahtuman jälkeen saunoessa tai syödessä siihen olisi kuitenkin jokaisella halukkaalla mahdollisuus.

Haastatteluista tuli esiin muutamia samoja asioita kuin kyselystäkin. Sekä kyselyssä että haastatteluissa vastaajat olivat sitä mieltä, että virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumia järjestetään

liian usein. Kuitenkin suurin osa osallistui tapahtumiin keskimäärin 1–3 kertaa vuodessa. Ajatusmaailma on siis sellainen, että tapahtumien joukosta voi valita ne tapahtumat, joihin itse haluaa osallistua. Kaikkiin tapahtumiin ei siis tarvitse työntekijöiden mielestä osallistua. Tämä on hieman ristiriidassa virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien järjestäjien kanssa, sillä he ajattelevat, että mahdollisimman moniin, ellei kaikkiin tapahtumiin tulisi jokaisen osallistua.

Haastatteluissa tuli esiin myös hyviä ehdotuksia palkintoihin. Ruokakorien sijaan tai lisäksi palkintona voisi olla pieni bonus palkan yhteydessä tai esimerkiksi e-passiin muutaman kymmenen euron korotus, jonka voisi käyttää työntekijän omaan hyvinvointiin. Lahjakorttiakin muutamat haastateltavat ehdottivat ja se onkin ollut muutamina aikaisempina vuosina palkintona.

Haastatteluissa tuli selkeästi toiveena ilmi, että osalle työntekijöille alkoholin nauttiminen tapahtumien yhteydessä oli motivaatio tekijä virkistys ja vapaa-ajan toiminnan osallistumiseen. Haastateltavista 3/5 mainitsi toivovansa, että alkoholia pystyisi nauttimaan tapahtumien yhteydessä. Haastateltavat totesivat kuitenkin, että heille sopisi hyvin, ettei alkoholia nautita tapahtumien aikana Best-Hallin hankkimana, vaan tapahtuman loputtua ja alkoholijuomat olisi itse hankittu.

Haastatteluun osallistujat toivoivat melko yksi selitteisesti, että Best-Hall järjestäisi paikan, jossa voi tapahtuman jälkeen viettää aikaa yhdessä. Tätä perusteltiin sillä, että tapahtumien aikana keskustelut menevät helposti työasioista puhumiseen, mutta saunoessa ja ruokaillessa on helpompi puhua muistakin asioista ja tutustua työkavereihin paremmin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön perusteella voin todeta, että Best-Hallilla yhteinen virkistys- ja vapaa-ajantoiminta osana työhyvinvointia lisää työntekijöiden työssä viihtymistä, yhteisöllisyyttä sekä lisää työntekijöiden innostusta fyysisiin aktiviteetteihin. Työntekijöiden mukaan Best-Hallilla on sopiva määrä vapaa-ajan- ja virkistystapahtumia, mutta toiveena oli osallistuminen olisi vapaaehtoista ja omiin henkilökohtaisiin aikatauluihin sovitettavissa. Lisäksi työntekijät toivoivat tapahtumia monipuolisesti sekä liikunnan että kulttuurin parista. Erityisesti kuitenkin toivottiin, että aikaa vapaaseen yhdessä oloon ilman työasioiden pohtimista olisi riittävästi.

Tämä opinnäytetyön perusteella esitän kehittämiskohteeksi, että työhyvinvointia tukeva virkistystoiminta tulisi nähdä osana yrityksen laajempaa kokonaisuutta. Virkistystoiminnan tulisi liittyä olennaisena osana yrityksen strategiaan, visioihin ja erityisesti arvoihin. Virkistystoiminnan tulisi olla strategisesti suunniteltua ja perustua liittyen tiiviisti säännöllisesti tehtyjen kyselyiden tuloksiin ja niissä esiintyviin toiveisiin. Työyhteisön työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden tulisi siis olla suunniteltua, joka vuotista sekä täsmällistä.

Tämän tutkimuksen perusteella ehdotan myös, että tämänkaltainen kysely toteutetaan vuosittain työntekijöille, näin työntekijät saavat kokemuksen kuulluksi tulemisesta, joka mahdollisesti lisäisi osallistujien määrää virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan tapahtumiin. Seuraavaan vuoden virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan strategia perustetaan vuosittaisen kyselyn tuloksille.

Lisäksi ehdotan kehittämiskohteeksi riittävän ajankäytön turvaamista virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien järjestäjille. Työpaikan virkistystapahtumien järjestäminen vaatii todella paljon aikaa ja halua miettiä asioita myös vapaa-ajalla. Tällä hetkellä tapahtumista vastaava henkilö miettii ja järjestee tapahtumia oman työnsä ohella sekä vapaa-ajalla. Haastattelussa Esko Viitasaaren kanssa (2019) tuli ilmi, että tapahtumien järjestämisessä oli aikaisemmin yritetty muutamana vuotena sellaista, että joku työntekijöistä vetäisi aina jonkin lajikokeilun kuten pesäpallon. Työntekijä suunnitteli, mitä sen tapahtuman aikana tehdään, järjestäisi tapahtuman ja vetäisi sen. Tämä helpotti suunnattomasti tapahtumista vastaavan toimintaa ja

vastuuta tapahtuman järjestämisestä voitiin jakaa. Kuitenkin työntekijät kokivat tämän kovin raskaana, tavasta luovuttiin. Tapahtuman järjestäminen ei siis ole pelkästään tapahtuman aikataulun ja muiden asioiden sopimista, vaan paikan päällä pitää olla ohjaamassa, hoitaa tarvittavat tarvikkeet paikalle ja olla koko tapahtuman ajan paikan päällä. Tämän opinnäytetyön perusteella ehdotan, että virkistystapahtumien järjestämiseen budjetoitaisiin työaikaa riittävästi eikä sitä pyritäisi enää tekemään oman työn ohessa.

Toisen mahdollisuutena järjestää Best-Hallin virkistystapahtumia ehdotan, että tulevaisuudessa tapahtumajärjestelyt muuttuisivat niin sanotusti osastokohtaisiksi. Tämä tarkoittaisi sitä, että jokaisella osastolla on oma vuoro järjestää tapahtuma. Osaston vastuulle kuuluisi siis miettiä, mitä tapahtumassa tehdään, milloin se toteutetaan, missä se toteutetaan, tarjotaanko siellä ruokaa ja virvokkeita ja monta muuta asiaa. Näin tapahtumien järjestäminen ei olisi aina vain yhden ihmisen vastuulla. Toinen mahdollisesti hyvä tapa järjestää tapahtumia voisi olla toimikunta. Jokaiselle toimikunnan jäsenelle jaettaisiin niin sanotut järjestelyvuorot ja jokainen järjestäisi tapahtuman omalla vuorollaan. Myös tällä tavalla saataisiin jaettua taakkaa useammalle henkilölle.

Lisäksi osaksi osa kyselyyn vastaajat esittivät kehitysideaksi, että virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan järjestämisestä osana kehityspäiviä. Tämä saattaisi lisätä osallistujien määrää, sillä tapahtumiin olisi helpompi osallistua, kun se ei tapahtuisi vapaa-ajalla.

LÄHTEET

Alahuhtala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä. Helsinki: Alma Talent Oy.

Best-Hall. 2015. Asennus.

Saatavilla: <https://www.besthall.com/fi/palvelut/asennus/> Viitattu: 22.09.2019.

Best-Hall. 2018. PVC-halli.

Saatavilla: <https://www.besthall.com/fi/siksi-best-hall/valitse-best-hall/pvc-halli/> Viitattu: 22.09.2019.

Best-Hall. 2019. Yritys.

Saatavilla: <https://www.besthall.com/fi/yritys/> Viitattu: 16.9.2019.

Cherry, K. 2019. Verywellmind. Extrinsic vs. Intrinsic Motivation: What's the Difference?

Saatavilla: <https://www.verywellmind.com/differences-between-extrinsic-and-intrinsic-motivation-2795384> Viitattu 27.10.2019.

E-Passin edut ja hyödyt juuri sinulle. E-passi.

Saatavilla: <https://www.epassi.fi/fi/tyontekijalle> Viitattu: 27.10.2019.

Hakanen, J. 2017. Kauppalehti. Työstä kannattaa nauttia – vastuu siitä on niin työntekijällä kuin johdolla.

Saatavilla: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tyosta-kannattaa-nauttia-vastuu-siita-on-niin-tyontekijalla-kuin-johdolla/a0e28cfc-e788-3bb6-a2cd-165e41c79d77> Viitattu: 19.1.2020.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko, K &, Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti. Juva: WS Bookwell Oy. Saatavilla: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/DABBJXJTFF#kohta:PALKITSE\(\(20\)TAITAVAMMIN\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)Palkitsemistavat\(\(20\)esimiesty\(\(f6\)n\(\(20\)ja\(\(20\)johtamisen\(\(20\)v\(\(e4\)linein\(\(e4\)\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/DABBJXJTFF#kohta:PALKITSE((20)TAITAVAMMIN((20)((2013)((20)Palkitsemistavat((20)esimiesty((f6)n((20)ja((20)johtamisen((20)v((e4)linein((e4)((20)/piste:b5)

Viitattu: 20.11.2019.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13-14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, V & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio. Helsinki: Alma Talent. Saatavilla:

[https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/IACBGXCTEB#kohta:DIGITALISAATIO\(\(20\)/piste:b8](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/IACBGXCTEB#kohta:DIGITALISAATIO((20)/piste:b8) Viitattu 28.9.2019.

Juuti, P & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5., uudistettu painos. Jyväskylällä: PS-kustannus.

Kalakoski, Laarni, Paavilainen, Anttila, Halonen & Kreivi. 2007. Persoona 4. Motivaatio, tunteet ja taitava oppiminen. 1. painos. Helsinki: Edita.

Keskipohjanmaa. 2014. Best-Hall on Suomen aktiivisin työpaikka.

Saatavilla: <https://www.keskipohjanmaa.fi/uutiset/357180/best-hall-on-suomen-aktiivisin-tyopaikka> Viitattu: 17.9.2019.

Kokkola CITYRUN. Info.

Saatavilla: <http://www.kokkolacityrun.fi/4304/info> Viitattu 23.10.2019.

Kuukeri, I & Oosi, R. YLE. Best-Hall sai historiansa suurimman tilauksen – valmistaa suuria varastohalleja öljynjalostamolle Omaniin. 2019.

Saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-10859321> Viitattu 16.9.2019.

Liikanen, M. 2004. Tilastokeskus. Vapaa-aika - työn vastakohta, harrastuksia vai vapautta?

Saatavilla: https://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2004_2_vapaa-aika.html Viitattu: 27.10.2019.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää, työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Luoma, K., Troberg, E., Kaajas, S & Norlund, H. 2004. Ei ainoastaan rahasta: osaamisen kokonaispalkitseminen. Vammala: Tammi.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mayor, P & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. Helsinki: Talentum media Oy.

Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. International Methelp Ky.

Minilex. Toimitusjohtajan tehtävät.

Saatavilla: <https://www.minilex.fi/a/toimitusjohtajan-tehtavat> Viitattu 6.10.2019.

Nylander, M & Hakonen, A. 2015. Palkitsemisen eetokset ja malli toimivuudesta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ojanen, M., Anttila, R. & Lähdesmäki, M. Persoona. 2007. Helsinki: Edita.

Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uud. p. Helsinki: WSOY.

Paasikivi, L & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä hyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Pakka, J & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia.

Saatavilla: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf Viitattu 7.11.2019.

Punakallio, A. 2019. Työterveyslaitos. Taukoliikuntasovelluksen käyttö vähensi istumista ja tehosti työstä palautumista.

Saatavilla: <https://www.ttl.fi/taukoliikuntasovelluksen-kaytto-vahensi-istumista-ja-tehosti-tyosta-palautumista/> Viitattu 27.10.2019.

Rantamäki, T, Kauhanen, J & Kolari, A. 2006. Onnistu palkitsemisessa. Juva: WSOYpro.

Risikko, P. Presser. 2017. Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa.

Saatavilla: <https://www.presser.fi/business/hrd/tyohyvinvointiin-panostaminen-kannattaa>

Viitattu: 29.9.2019

Salmimies, R & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Helsinki: Alma Talent Oy.

Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus -positiivinen kierre. Helsinki: WSOY.

Shafritz, J. M., & Ott, J. S. 2001. Classics of organization theory. Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi.

Saatavilla: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> Viitattu 17.9.2019.

Suomen mielenterveysseura. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu.

Saatavilla:

http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf

Viitattu 22.9.2019.

Suomen mielenterveysseura ry. Kuinka olla tarpeeksi hyvä - sisäinen ja ulkoinen motivaatio.

Saatavilla: <https://mieli.fi/fi/mitä-mieltä/kuinka-olla-tarpeeksi-hyvä---sisäinen-ja-ulkoinen-motivaatio> Viitattu: 22.9.2019.

STTK. 2016. Digitalisaatio tarvitsee tuekseen työhyvinvointia.

Saatavilla: <https://www.sttk.fi/2016/10/07/digitalisaatio-tarvitsee-tuekseen-tyohyvinvointia/>

Viitattu: 3.10.2019.

STTK. 2019. Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiset digisuositukset: Digitalisaatio parantamaan työhyvintointia ja tuottavuutta.

Saatavilla: <https://www.sttk.fi/2019/01/04/tyomarkkinakeskusjarjestoilta-yhteiset-digisuositukset-digitalisaatio-parantamaan-tyohyvinvointia-ja-tuottavuutta/>

Viitattu 28.9.2019.

Telma -lehti. 2016. Työhyvinvointia liikunnalla Best-Hall Oy:ssä.

Saatavilla: <https://telma-lehti.fi/tyohyvinvointia-liikunnalla-best-hall-oyssa> Viitattu 24.9.2019.

Tilastokeskus. a) Kvalitatiivinen tutkimus.

Saatavilla: https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html Viitattu 3.10.2019.

Tilastokeskus. b) Kvantitatiivinen tutkimus.

Saatavilla: https://www.stat.fi/meta/kas/kvanti_tutkimus.html Viitattu 3.10.2019.

Tilastokeskus. c) Otanta.

Saatavilla: <https://www.stat.fi/meta/kas/index.html?O> Viitattu 10.1.2020.

Tilastokeskus. d) Perusjoukko.

Saatavilla: <https://www.stat.fi/meta/kas/index.html?P> Viitattu 10.1.2020.

Tilastokeskus. e) Reliabiliteetti.

Saatavilla: <https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html> Viitattu 10.1.2020.

Tuomi, L & Sumkin, T. 2009. Strategia arjessa. Helsinki: Alma Talent Oy.

Työterveyslaitos. a) Elintavat ja työhyvinvointi.

Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/> Viitattu: 22.9.2019.

Työterveyslaitos. b) Ergonomia.

Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/> Viitattu: 11.2.2020

Työterveyslaitos. c) Työhyvinvointi.

Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Viitattu: 22.9.2019.

Työterveyslaitos. d) Työn imu.

Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> Viitattu: 22.9.2019.

Työsuojelu. 2007. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla.

Saatavilla:

https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Psykososiaalinen_kuormitus_022017

Viitattu 27.10.2019.

Työturvallisuuskeskus. Tietokonetyö.

Saatavilla: https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-ja_toimistotyotietokonetyo Viitattu 14.2.2020.

Työturvallisuuskeskus. 2015. Työkuormituksesta työn iloon- työn psykososiaaliset kuormitustekijät hallintaan.

Saatavilla: <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/tyokuormituksesta-tyon-iloon-tyon-psykososiaaliset-kuormitustekijit-hallintaan> Viitattu 6.10.2019.

Työturvallisuuskeskus. 2012. Työkyky on hyvinvoinnin perusta.

Saatavilla: <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf> Viitattu 17.9.2019.

Työturvallisuuskeskus. a) 2010. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Verkojulkaisu.

Saatavilla: http://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf Viitattu: 21.11.2019.

Työturvallisuuskeskus. b) 2010. Työstä hyvinvointia.

Saatavilla: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf Viitattu: 6.10.2019.

Vartiainen, M. 2015. Palkitseminen digitaalisessa tulevaisuudessa. Helsinki: PS-kustannus.

Vesterinen, P. 2006. "Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin - ja se jatkuu koko päivän." Helsinki: WSOY.

Viikari-Juntura, E. Tuki- ja liikuntaelinten terveys. Työterveyslaitos.

Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/> Viitattu 22.9.2019.

Viitasaari, E. 24.9.2019. Best-Hall. Haastattelu.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Books on demand.

Vuorela, U. 2012. Tunne työminäsi ja viihdy paremmin työyhteisössä. YLE.
Saatavilla: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2012/09/27/tunne-tyominasi-ja-viihdy-paremmin-tyoyhteisossa> Viitattu: 28.9.2019.

Webropol. Vastausten kerääminen kyselyyn, uutiskirjeen lähettäminen ja sähköpostiviestintä Webropolilla.
Saatavilla: <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/keraa-vastauksia/> Viitattu: 27.10.2019.

Wiklöf Holding.
Saatavilla: <https://www.wiklofholding.fi/fi/wiklof-holding> Viitattu: 16.9.2019

LIITE 1: BEST-HALLIN VIRKISTYS- JA VAPAA-AJAN TOIMINTAA KOSKEVA KYSELY**Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa koskeva kysely**

Hyvä vastaaja,

Virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan järjestäminen vaikuttaa työhyvinvointiin. Tämän vuoksi haluan selvittää, mitä mieltä Best-Hallin työntekijät ovat siitä sekä millaisia kehitysideoita teillä on. Kysely on osa opinnäytetyötä, joka tehdään tradenomin tutkintoa varten.

Vastauksenne on tärkeä tutkimuksen ja opinnäytetyön kannalta. Toivonkin, että vastaatte siihen. Vastaamiseen kuluu 5 – 10 minuuttia. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Kiitos jo etukäteen kyselyyn osallistumisesta.

Emilia Määttä

Valitse yksi seuraavista kohdista ja tarvittaessa perustele vastauksesi.

1. Ikä:

- a. Alle 25 vuotta
- b. 26–30 vuotta
- c. 31–40 vuotta
- d. 41–50 vuotta
- e. 51–59 vuotta
- f. Yli 60 vuotta

2. Kuinka usein olet osallistunut viimeisen vuoden aikana Best-Hallin tarjoamiin virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin?

- a. 1–3 kertaa
- b. 4–6 kertaa
- c. 7–9 kertaa
- d. En ole osallistunut ollenkaan

3. Mikä seuraavista motivoi sinua osallistumaan Best-Hallin järjestämiin virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin? Valitse yksi.

- a. Tapahtumissa vallitseva ilmapiiri
- b. Työkaverit
- c. Mielekkäät tapahtumat
- d) Jokin muu, mikä? _____

4. Arvioi Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien vuoden 2019 aikana.

Tapahtumia on ollut:

- a) Liian paljon
- b) Liian vähän
- c) Sopivasti.

5. Anna seuraaville työpaikan virkistys- ja vapaa-ajanvietto muodoille järjestysluku 1–5 sen perusteella, mihin osallistuisit mieluiten (5=mieluisin ja 1=vähiten mieluisa)

- a) Teatteri__
- b) Koko perheen tapahtuma__
- c) Yksilöliikuntatapahtuma__
- d) Joukkueliikuntatapahtuma__
- e) Retket__

6. Pitääkö mielestäsi työnantajan järjestää virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa? Perustele vastauksesi.

- a) Kyllä
- b) Ei, miksi? _____

7. Millä tavalla virkistys- ja vapaa-ajan toiminnasta tulisi mielestäsi ilmoittaa?

- a) Sähköpostitse
- b) Ilmoitustaululla
- c) TV:ssä
- d) Tekstiviestillä työpuhelimeen

8. Oletko osallistunut viimeisen puolen vuoden aikana (6 kk) tauoilla järjestettäviin keppijumppiin?

- a) Kyllä
- b) Ei

9. Kuinka usein keppijumppia tulisi mielestäsi järjestää työpaikalla?

- a) 1 kerta viikossa
- b) 2 kertaa viikossa

10. Tulisiko mielestäsi joka osastolla olla edustaja miettimässä virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumien sisältöä?

- a) Kyllä
- b) Ei
- Miksi? _____

11. Terveisiä ja palautetta Best-Hallin virkistys- ja vapaa-ajan toiminnan järjestäjille:

KIITOS VASTAUKSISTA!

LIITE 2: HAASTATTELUN KYSYMYKSET

Kysymykset haastatteluun:

1. Miksi osallistut virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin? Miksi et osallistu virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin?
2. Mikä määrä olisi mielestäsi sopiva määrä virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin vuodessa (kpl)?
3. Mihin kahteen tapahtumaan osallistuisit mieluiten? Voi olla sellainen tapahtuma, jota on jo järjestetty tai ihan uusi ehdotus.
4. Mitä asioita pitäisi kehittää, jotta osallistuisit jatkossakin virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin?
Mitä asioita pitäisi kehittää/parantaa, jotta osallistuisit virkistys- ja vapaa-ajan tapahtumiin?

Heräsikö sinulla mielipiteitä tai ideoita?

LIITE 3: YHDESSÄ PARAS -JULISTE



Yhdessä Paras!

Best-Hall haluaa tarjota henkilökunnalleen monipuolista virkistys- ja vapaa-ajantoimintaa. Best-Hallilaisten hyvinvointi ja työssä viihtyvyys on Meillä kunnia-asia! Toivomme myös tällä pystyvämme lisäämään yhteisöllisyyttä ja parantamaan ilmapiiriä työpaikallamme. Tervetuloa mukaan harrastamaan yhdessä ja osallistumaan tapahtumiin!

Liikunta tavaksi kampanja

(jokaisesta tapahtumasta tiedotetaan erikseen)

- ❖ Tammikuu: Thai-nyrkkeily 15.01.19 1 p.
- ❖ Maaliskuu: Talvirieha 9.3.19 1p.
- ❖ Maaliskuu: Koko perheen retkipäivä Vuokatissa 30.3.19 1p.
- ❖ Toukokuu: Voiman Koitto 30.5.19 1 p.
- ❖ Kesäkuu: Pyöräily 12.6.19 1p.
- ❖ Elokuu: Vesijumppa/vesijuoksu 1p.
- ❖ Syyskuu: BH 5-ottelu +ruokailu 1 p. (EV)
- ❖ Syyskuu: Syysvaellus 1p.
- ❖ Lokakuu(/marraskuu) Kauden päätös 1 p.

Jos osallistut oheisiin kampanjatapahtumiin:

1. 6- kertaa tai enemmän, voitat 100€ arvoisen ruokakorin
2. 4-5 kertaa, voitat 50€ arvoisen ruokakorin
3. 3 kertaa, voitat yllätyspaketin

Pidätämme oikeudet aikataulunmuutoksiin.

Best-Hall tarjoaa myös:

(näistä tapahtumista ei pistettä)

- ❖ Kesä- ja syyslauluilta
- ❖ Hiihtotapahtuma
- ❖ Kesäteatteri
- ❖ Otteluisännyydet: mm Hermes, Tiikerit
- ❖ Keilavuoro keskiviikkoisin klo 18:00
- ❖ Sählyvuoro maanantaisin klo 15:30
- ❖ E-passilla monipuolisia liikunta- ja hyvinvointipalveluja
- ❖ Koko henkilökunnan jouluruokailu
- ❖ Kausikortit lainattavissa: KPV, Hermes, Nibacos, Tiikerit
- ❖ Ruokailun ja kahituksen tukemisen
- ❖ Ilmaisen kuntosalin käytön Best-Hallin omalla salilla (etu myös perheenjäsenille)
- ❖ Pikkujoulut 2019

Jäikö jotain puuttumaan? Ehdotuksia otetaan aina vastaan, jos löytyy järjestäjiä!