

Tatu Heikkilä

**TUTKIMUS KAINUUN ALUEEN YRITYSTEN TYÖHYVINVOINTIPALVELUIDEN
TARPEISTA**

Tatu Heikkilä

**TUTKIMUS KAINUUN ALUEEN YRITYSTEN TYÖHYVINVOINTIPALVELUIDEN
TARPEISTA**



Tatu Heikkilä LIK16SME
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, esimiestyön ja henkilöstöosaamisen suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Tatu Heikkilä

Opinnäytetyön nimi: Tutkimus Kainuun alueen yritysten työhyvinvointipalveluiden tarpeista

Työn ohjaaja: Topi Haapasalo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

43 + 2

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Kainuun alueen yritysten tarpeita työhyvinvointipalveluille. Työn toimeksiantaja Kainuun Liikunta ry ei ole aikaisemmin selvittänyt Kainuun alueen yritysten tarpeita työhyvinvointipalveluille ja -tuotteille. Tutkimus kohdistuu Kainuun alueen yrityksiin. Tutkimuksen maantieteellinen rajaus tuli suoraan toimeksiantajalta, koska Kainuu on Kainuun Liikunnan toiminta-alue. Työssä käsitellään työhyvinvointia liikunnallisesta näkökulmasta.

Tutkimuksella selvitetään Kainuun alueen yritysten tarpeet työhyvinvointituotteille ja -palveluille. Tutkimuksen avulla Kainuun Liikunta ry pystyy kehittämään ja suuntaamaan omia työhyvinvointipalveluitaan.

Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Tietoperustana on käytetty työhyvinvointialan kirjallisuutta, tutkimuksia ja artikkeleita. Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin haastatteluja. Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa kainuulaista yritystä.

Tutkimus tuotti Kainuun Liikunnalle ajankohtaista tietoa alueen yrityksistä. Työssä kävi ilmi, että osa alueen yrityksistä ei ollut tietoisia Kainuun Liikunnan työhyvinvointipalveluista ja -tuotteista. Myös tutkimus osoitti, että Kainuun alueen yritykset ovat kiinnostuneita ja jonkin verran tietoisia työhyvinvointipalveluista ja -tuotteista.

Oikein kohdennetulla markkinoinnilla Kainuun Liikunta voi hankkia lisää asiakkaita työhyvinvointipalveluilleen. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia tuloksia tutkimukseen osallistuneet yritykset saavuttavat työhyvinvointiin panostamalla.

Asiasanat: Työhyvinvointi, esimiestyö, työssä jaksaminen, laadullinen tutkimus, työkyky

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Business Economics, option of Management with Human Resource Management

Author: Tatu Heikkilä

Title of thesis: A study of the needs of companies in the Kainuu region for work well-being services

Supervisor: Topi Haapasalo

Term and year when the thesis was submitted: autumn 2020 Number of pages: 43 + 2

The purpose of this thesis is to find out the needs of companies in the Kainuu region for well-being at work services. The client of the work, Kainuun Liikunta registered association, has not previously conducted a study on the needs of companies in the Kainuu region for occupational well-being services and products. The research focuses on companies in the Kainuu region. The geographical delimitation of the study came directly from the client, as Kainuu is the region of operation of Kainuun Liikunta. The work deals with well-being at work from a sports perspective.

The study examines the needs of companies in the Kainuu region for work well-being products and services. With the help of research, Kainuun Liikunta can develop and direct its own work well-being services.

The knowledge base of the thesis is based on well-being at work, coping with work and managing well-being at work. The knowledge base has been literature, research and articles in the field of well-being at work.

The research method in the thesis is qualitative research. Interviews were used as the data collection method. The study interviewed eight companies from Kainuu region.

The study provided Kainuu Liikunta with up-to-date information on companies in the area. The work revealed that some companies in the area have not been aware of Kainuu liikunta's work well-being services and products.

The survey also showed that companies in the Kainuu region are interested and a little bit aware of work well-being services and products.

With properly targeted marketing, Kainuun Liikunta can acquire more customers for its work well-being services. As a further study, it would be interesting to study what results the companies participating in the study achieve by investing in well-being at work.

Keywords: Well-being at work, management, coping with work, qualitative research, ability to work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Toimeksiantaja Kainuun Liikunta ry	6
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja lähtökohdat	7
2	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN	9
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	9
2.2	Työhyvinvoinnin osatekijät	10
2.3	Työhyvinvoinnin merkitys	15
2.4	Johtaminen työhyvinvoinnin osatekijänä	17
2.5	Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen muutoksen keskellä	19
3	LAADULLINEN TUTKIMUS	21
3.1	Haastattelu tutkimustapana	22
3.2	Laadullisen tutkimuksen luotettavuus	23
3.3	Aineiston käsittely	24
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET	26
4.1	Haastateltavien esittely	27
4.2	Miten yrityksissä ymmärretään työhyvinvoinnin käsite	28
4.3	Työhyvinvointitavoitteet	32
4.4	Motiivi ostaa työhyvinvointipalveluita Kainuun Liikunnalta	33
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	36
6	POHDINTA	39
6.1	Opinnäytetyöprosessin eteneminen	39
6.2	Itsearviointi	39
6.3	Kehitysmahdollisuudet ja jatkotutkimusaiheet	41
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Tutkimus toteutetaan laadullisen tutkimuksen keinoin aineistoa keräämällä haastatteluiden kautta ja analysoimalla niiden tulokset. Työ toteutetaan yhteistyössä Kainuun Liikunta ry:n kanssa. Tämä opinnäytetyö on tutkijan ensimmäinen tutkimus. Työn maantieteellinen rajaus kohdistuu Kainuuseen ja haastattelut Kajaanissa sijaitseviin mikroyrityksiin, pieniin yrityksiin ja suuryrityksiin. Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa minkälaisia työhyvinvointituotteita ja -palveluita Kainuun alueen yrityksen tarvitsevat. Kartoituksen avulla Kainuun Liikunta ry pystyy vastaamaan alueen yritysten työhyvinvointitarpeisiin omalla tarjonnallaan. Tässä tutkimuksessa keskitytään liikunnallisiin työhyvinvointipalveluihin ja niiden kehittämiseen.

Työhyvinvointi on ollut monia vuosia esillä, mutta Kainuun Liikunta ei ole tehnyt omista palveluistaan tarkempaa tutkimusta eikä asiakassegmentointia Kainuun alueella. Ilman tarkkaa asiakassegmentointia yrityksen on hankala tietää, ketkä ovat heidän pääasialliset asiakkaansa ja kuinka suunnitella ja kohdentaa tuotteensa ja palvelunsa heille oikein. Kainuun Liikunta saa tarvitsemaansa tietoa tutkimalla Kainuun alueen yritysten työhyvinvointipalvelujen tarpeita, mikä on myös tämän opinnäytetyön tavoite.

1.1 Toimeksiantaja Kainuun Liikunta ry

Opinnäytetyö toteuttaa Kainuun Liikunta ry:lle tutkimuksen, jolla kartoitetaan Kainuun alueen yritysten tarpeita, mahdollisuuksia ja toiveita työhyvinvointituotteista ja -palveluista. Tutkimus toteutetaan laadullisen tutkimuksen keinoin aineistoa keräämällä haastatteluiden kautta ja analysoimalla niiden tulokset.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Kainuun Liikunta ry. Kainuun Liikunnan neljä päätoimialuetta ovat 1) seuratoiminnan kehittäminen (koulutus, edunvalvonta/vaikuttaminen ja resurssien turvaaminen), 2) lasten, nuorten ja perheliikunnan kehittäminen (koulutus, vaikuttamistyö ja tapahtumat/kampanjat), 3) aikuisten terveystoiminnan kehittäminen (koulutus, vaikuttamistyö ja tapahtumat/kampanjat) ja 4) liikuntamatkailun kehittäminen (tapahtumat). Kainuun Liikunta toimii koko Kainuun alueella ja edistää kaikkien kainuulaisten terveellisiä elämäntapoja ke-

hittämällä, kouluttamalla, vaikuttamalla, ohjaustoiminnalla ja tapahtumien avulla. Kainuun Liikunnan oman organisaation tapahtumia ovat muun muassa Vuokatti Hiihto, Kajaani SwimRun, Halti Outdoor Weekend ja Lost In Kainuu. Muissa Kainuussa järjestettävissä tapahtumissa Kainuun Liikunta on myös vahvasti mukana. Näitä tapahtumia ovat esimerkiksi Raatteen Maraton, Ruthless Raja (entinen Rajahiihto) ja myös erilaiset hankkeet, kuten esimerkiksi Liikkuva lapsi varhaiskasvatuksessa ja Kuntopolku yrittäjyyteen. Tapahtumien ja hankkeiden lisäksi Kainuun Liikunta tarjoaa muun muassa erilaisia ohjaajakoulutuksia, lasten ja nuorten koulutuksia ja soveltavan liikunnan koulutuksia. Työhyvinvointi sekä hyvinvointipalvelut kuuluvat myös Kainuun Liikunnan tuotteisiin. Niin ikään Kainuun Liikunta hoitaa ja kehittää Kainuun alueen seuroja ja niiden palveluita. Kainuun Liikunnan henkilöstö muodostuu 10 päätoimisesta ja 1–2 osa-aikaisesta työntekijästä. (Kainuun liikunta 2020.) Teemu Takalo toimii Kainuun Liikunnan toiminnanjohtajana.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja lähtökohdat

Tutkimuksella selvitetään Kainuun alueen yritysten tarpeet työhyvinvointituotteille ja -palveluille. Tutkimuksen avulla Kainuun Liikunta ry pystyy kehittämään ja suuntaamaan omia työhyvinvointipalveluitaan.

Kainuun Liikunta saa tutkimuksen avulla oikeaa dataa asiakkaistaan ja niistä, jotka eivät vielä ole Kainuun Liikunnan asiakkaita työhyvinvointipalveluissa. Kainuun Liikunnan työhyvinvointituotteita ja -palveluita tuodaan yritysten tietoisuuteen ja yrityksille tarjotaan ilmainen osallistumisoikeus Buusti 360 - Työhyvinvoinnin palaset osaksi elämää -webinaarisarjaan osallistuessaan tutkimukseen. Tutkimuksen tekijä oppii työn aikana tieteellisen tutkimuksen ja tekstin tuottamista sekä käsitteilyä.

Opinnäytteen tekijän alkuperäinen opinnäytetyöidea oli tuottaa hyvinvointipäivä (WorkOut Friday) Kainuun alueen yrityksille ja yksityisille henkilöille. Työtä ei päästy viemään loppuun, koska työhyvinvointipäivään ei ilmoittautunut tarpeeksi osallistujia kattamaan pakollisia kuluja. Työhyvinvointipäivä oli tarkoitus järjestää Vuokatissa, ja päivään olisi kuulunut neljä vapaavalintaista päivän mitaista ohjattua aktiviteettia, lounas ja loppuluento. Työhyvinvointipäivää päätettiin olla yrittämättä uudelleen. Opinnäytetyönohjaajan, toimeksiantajan ja opinnäytteen tekijän kanssa päädyttiin tekemään tutkimus Kainuun alueen yritysten työhyvinvointipalvelujen käytöstä ja tarpeista.

Kainuun Liikunta esittelee työhyvinvointipalveluitaan nettisivuillaan seuraavasti: ”Yhteiset liikuntapäivät tuovat vaihtelua työarkeen. Erilaiset työporukan kanssa yhdessä toteutettavat lajikokeilut ja tiimitehtävät luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä lisäävät luovuutta, jaksamista ja innostusta.” Kainuun Liikunta mainitsee myös, että yksittäisten liikuntapäivien lisäksi Kainuun Liikunta voi räätälöidä asiakkaan tarpeisiin sopivan hyvinvointia lisäävän pitkäaikaisen toimintasuunnitelman. Kainuun Liikunnan säännöllisesti toistuvat kuntotestit ja -mittaukset toimivat koko henkilöstölle suunnannäyttäjinä ja motivaattoreina kohti terveystoiminnallista elämää. Testit voidaan toteuttaa esimerkiksi asiakkaan omissa tiloissa. (Kainuun Liikunta 2020.)

Kainuun Liikunnalla on monenlaisia mahdollisuuksia ja resursseja tuottaa palveluita työhyvinvoinnin saralla. Kainuun Liikunta kertoo nettisivuillaan tarjoavansa työpaikoille tarkoitettua liikuntaohjauksia ja liikunnan tarpeiden kartoitusta. Kartoituksen avulla todennetaan yrityksen nykytilanne, eli kattavan kyselyn avulla käydään läpi liikuntaohjelman eri osa-alueet yrityksen näkökulmasta. Kartoituksen lopuksi yritys saa palauteraportin, jossa on ohjeita ja suosituksia liikunta- ja hyvinvointiohjelman kehittämiseksi. Kainuun Liikunta toteuttaa myös sertifiointeja, auttaa raportin tulkinnessa ja opastaa kehittämistoimenpiteiden suunnittelussa. (Kainuun Liikunta 2020.)

Tutkimuksella kartoitetaan Kainuun alueen yritysten tarpeita, mahdollisuuksia sekä toiveita työhyvinvointituotteista ja -palveluista. Tutkimuksesta saatujen tulosten ja palautteiden avulla Kainuun Liikunta pystyy kehittämään ja tarjoamaan entistä parempia tuotteita ja palveluita työhyvinvointiin Kainuun alueen yrityksille. Tutkimuksen tekijän näkökulmasta työllä tavoitellaan tutkimuksen sekä isomman kirjallisen työn tekemisen oppimista sekä kehittymistä paremmaksi työntekijäksi.

Tällä hetkellä vain osa Kainuun alueen yrityksistä tietää Kainuun Liikunnan työhyvinvointipalveluista tai osaa etsiä niitä. Monissa yrityksissä työhyvinvointi on ymmärretty pitkään siten, että sen saavuttamiseksi riittää esimerkiksi pikkujoulujen järjestäminen kerran vuodessa. Työhyvinvointi on kuitenkin monipuolisempi asia. Kainuulaisten yritysten pitäisi tulevaisuudessa ymmärtää työhyvinvoinnin kehittämisen olevan pitkäjänteistä ja kauas kantoisempaa toimintaa kuin yhden päivän virkistäytymistä tapahtumat. Esimerkiksi työyhteisön säännölliset taukoliikunta- tai rentoutumisharjoitukset tuottaisivat pitkäjänteistä hyvinvointia sekä työyhteisön ryhmäytymistä huomattavasti paremmin kuin monet tämän hetken toimintamallit yrityksissä.

2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN

Jaana Pakka ja Tarja Rätty kirjoittavat julkaisussaan, että viimeaikaisempien selvitysten mukaan monet asiat työpaikoilla ovat parantuneet: työntekeminen on ammattimaisempaa, kehittymismahdollisuudet ovat lisääntyneet, työtehtävät ovat monipuolistuneet ja monissa työpaikoissa painotetaan henkilöstöön panostamista, koska henkilöstö on yrityksen tuottavin yksikkö. Työhyvinvoinnin kehittäminen on kannattavaa ja sen avulla yritys saa tuottavia työntekijöitä sekä hyviä tuloksia pidemmällä ajanjaksolla. Työn mielekkyyttä ja työssä viihtyvyyttä sekä työhyvinvointia kehittämällä edistetään työvoiman työssä jaksamista. Pitää muistaa, että mikään työpaikka tai työyhteisö ei ole koskaan kehittämisen puolesta valmis, vaan sitä voidaan kehittää paremmaksi, viihtyvämmäksi, hyvinvoivemmaksi ja kilpailukykyisemmäksi. (Pakka, J. & Rätty, T. 2010, viitattu 3.12.2020.)

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työterveyslaitoksen (myöhemmin TTL) kotisivuilla todetaan, että työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvinvoivat työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Rauramo 2012, 12; TTL 2020.)

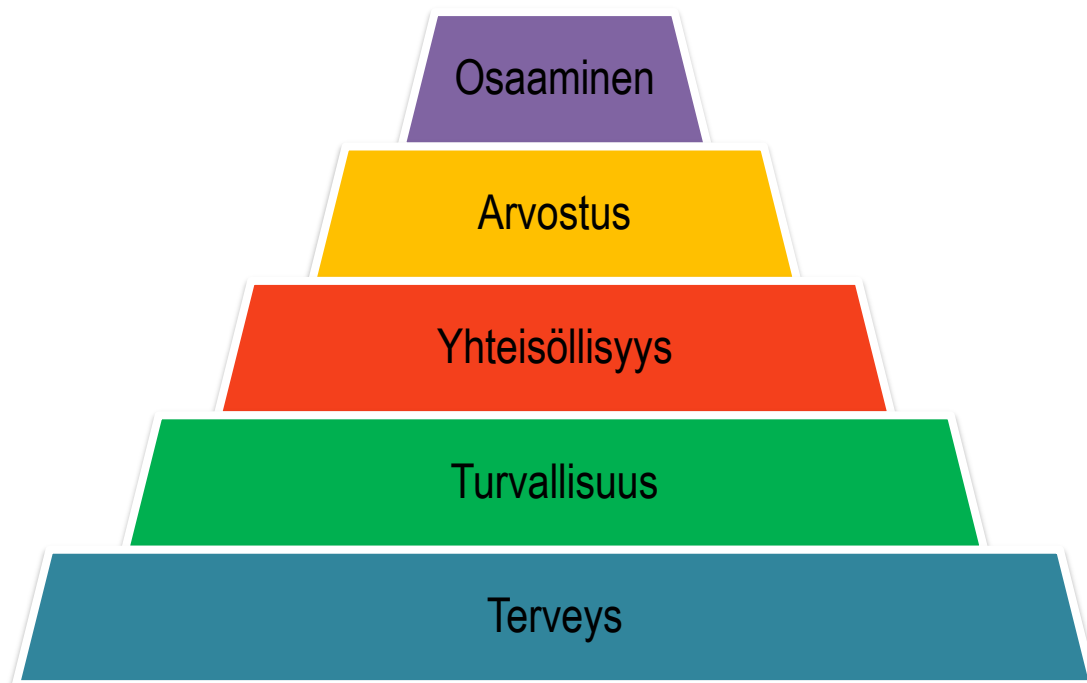
Rajaganesan Anandin ja TTL:n mukaan työhyvinvointi on myös monen eri tekijän summa. Se syntyy pääasiassa arjessa. (Anand, R. 2018, 2–3; TTL 2020.) Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (TTL 2020.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (myöhemmin STM) määritelmän mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työnteki-

jöiden ammattitaito. STM kertoo myös, että työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Sen kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sekä sairauspoissaolojen määrä laskee (STM 2020.)

2.2 Työhyvinvoinnin osatekijät

Rauramo toteaa, että ihmisen elämän oleellinen osa on työ ja se on myös hyvinvoinnin keskus. Työ antaa ihmiselle mahdollisuuden toimeentuloon, aikatauluttaa arkea ja luo sosiaalisia suhteita sekä tuottaa mielekästä tekemistä. Myös ihmisen yksityiselämä parisuhteineen, raha-asioineen ja elämäntapoineen näkyy työssä. On siis vaikeaa erottaa työhyvinvointia hyvinvoinnista. (Rauramo 2012, 10). Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kuuluvat myös osa-alueet: henkinen ja fyysinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo ja palautuminen sekä työssä onnistuminen. (Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010, 30.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15)

Terveys

Terveys on hyvinvoinnin perusta ja maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmän mukaan terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä vain sairauden puutetta.

Yleisesti tunnetut hyvät elämäntavat kuten terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholinkäytössä, liikunta ja riittävä lepo ovat hyvinvointimme ja terveyden perusta (Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010, 30). Rauramon mukaan terveyden edistäminen on terveyteen sijoittamista sekä tietoista voimavarojen kohdentamista ja terveyden taustatekijöihin vaikuttamista. Työpaikoilla se tarkoittaa kaikkea sitä toimintaa, jonka tavoitteena on henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisääminen, kansantautien, työhön liittyvien sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien vähentäminen sekä ennenaikaisten eläkkeiden vähentäminen. Rauramon mukaan terveelliset elämän tavat ovat kohtuullinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholin käytössä sekä riittävä lepo ja uni. (Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010, 40; Rauramo 2012, 26–27.)

Turvallisuus

Turvallisuus on yksi ihmisen perustarpeista ja perusoikeus yhteiskunnassa ja työssä. Jokaisella on oltava oikeus ja mahdollisuus tulla terveenä töistä kotiin kärsimättä tapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Pelko ja jatkuva epävarmuus heikentävät työntuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Rauramon mukaan organisaatioiden turvallisuuskulttuuri on turvallisuuden priorisointia, tahtoa ja sitoutumista, avoimuutta, turvallinen tapa toimia, ammattitaitoa ja osaamista, jatkuvaa parantamista, järjestelmällisyyttä, konkreettisuutta ja työkaluja. (Rauramo 2012, 70–71; Suonsivu, K. 2014, 36–37.)

Yhteisöllisyys

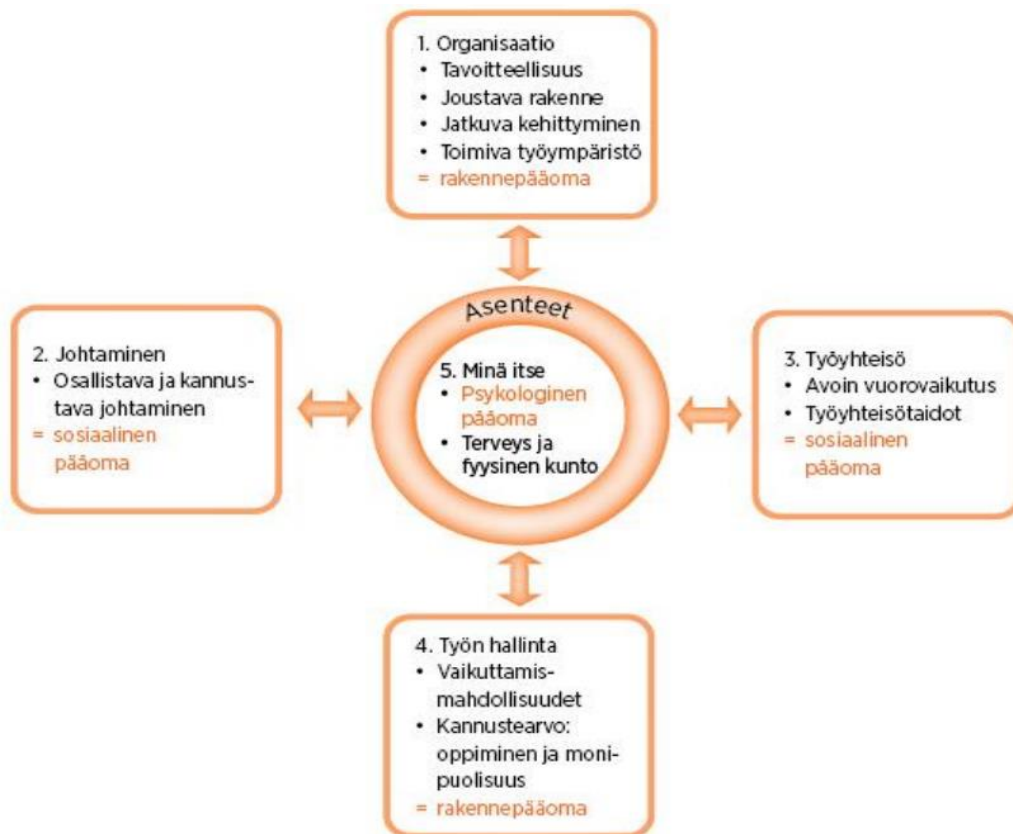
Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisöllisesti suhteessa toisiin ihmisiin. Positiivinen palaute vahvistaa itsetuntoa. Hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa kukoistavat. Työyhteisön rooli yhteisöllisyyden tuottajana voi olla joskus liiankin korostunut. Työyhteisöjen tai harrastusryhmien hyvät ihmissuhteet ovat tärkeitä, mutta ne eivät usein pysty korvaamaan perinteisten läheisten ihmissuhteiden merkitystä. Hyvä ja toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu pitkälti luottamuksen varaan. Luottamus mahdollistaa avoimuuden. Rauramon mukaan työpaikan ilmapiiri voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Myös on tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut työn ja työilmapiirin kehittämiseen. Epäkohdat ja pienet ongelmat on helppo hoitaa pois päiväjärjestyksestä välittömästi. Isompien ongelmien osalta tulee laatia suunnitelma aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen. Tämä luo turvallisuutta ja luottamusta työyhteisössä sekä parantaa työnsujuvuutta ja laatua. (Rauramo 2012, 104–109; Suonsivu, K. 2014, 58–62.)

Arvostus

Yksilön kannalta erityisen merkittävää on sellaisten henkilöiden osoittama arvostus, joita hän pitää tärkeinä: lähin esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai ammatti- ja toimialan auktoriteetit. Työyhteisön, esimiehen ja ystävien sekä läheisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Terveen itsetunnon ylläpitämiseen liittyy, että arvostaminen, status ja kunnioittaminen perustuvat todelliseen kapasiteettiin ja osaamiseen eikä niinkään ulkoiselle tai muodolliselle statukselle sekä vallan symboleille. Arvostuksen osoittaminen työyhteisössä nostaa yhteisöllisyyden ja yhteistyön tuloksellisuuden entistä paremmalle tasolle. (Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010, 70; Rauramo 2012, 124–125.)

Osaaminen

Osaamistaan kehittämällä organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykyänsä jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. Oman osaamisen ylläpitäminen on myös ihmisen itsensä kannalta merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla, ja se edistää työnhallintaa, jaksamista sekä hyvinvointia. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa ja odotusten on hyvä olla kohtuullisia. (Rauramo 2012, 146; Suonsivu, K. 2014, 48–49.)



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

Organisaatio

Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään, vaan se vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Sille voidaan asettaa tavoitteet, ja niiden saavuttamista voidaan arvioida osana organisaation tavanomaista strategiatyötä. Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, rakenteeltaan joustava, se kehittää jatkuvasti itseään ja siellä on turvallista toimia. (Rauramo 2012, 70–71; Manka 2016, 80). Manka sanoo, että osaamisen jatkuva kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan, jolloin se pystyy paremmin selviytymään nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Oppivassa organisaatiossa yksilöiden, ryhmien tai koko organisaation tasolla tapahtuva oppiminen on yhdensuuntaista organisaation tavoitteiden kanssa. Jännittynyt ilmapiiri, kiire ja henkinen kuormittuneisuus eivät puolestaan edistä oppimista vaan johtavat sairastamiseen sekä puolustavaan käyttäytymiseen ja sen myötä oppimisilmapiirin köyhtymiseen. Huhujen ilmapiirissä keskitytään omien reiviin varjelemiseen, tiedon pimittämiseen ja syyllisten hakemiseen. Tiedon puuttuessa ihminen täyttää tyhjän tilan kuvitelmillä. (Rauramo 2012, 70–71; Manka 2016, 88.)

Johtaminen

Johtajan perustehtävä on saada jokainen kokemaan itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi. Olennaista on avoin tiedonkulku ja kuunteleminen. Ihmiskäsitykseen kuuluu, ettei työtä koeta vastenmieliseksi, vaan henkilöstö haluaa vaikuttaa omaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja myös tekemisen tapoihin. Johtajan tehtävän on aikaansaada ympäristö, jossa kaikki voivat käyttää kykyjään täysimääräisesti. Tämä mahdollistuu johtamisen avoimuudella ja läpinäkyvyydellä. Johtajan on myös rohkaistava henkilöstöä osallistumiseen ja osaamisensa kehittämiseen. (Manka 2016, 135). Mankan mukaan perinteisesti johtaminen on jaettu asiajohtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Moderni johtaminen on parhaimmillaan tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista, jossa sekä ihmisten että toiminnan johtaminen limittyvät. Muutosten onnistuminen edellyttää henkilöstön mukaan ottamista, jotta ihmiset ymmärtävät, mitä muutoksilla tavoitellaan ja mitä heiltä odotetaan muutoksissa. Jos ymmärrys jää puutteelliseksi, työntekijät eivät innostu muutoksista ja jarruttavat niiden toimeenpanoa – joskus aktiivisella ja toisinaan taas passiivisella vastarinnalla. Hyvä johtaminen synnyttää työyhteisötaitoja ja työntekijöiden hyvä työyhteisötaidot ovat tähdellisiä hyvän johtajuuden muodostumiselle. Erityisesti muutostilanteissa työntekijän aktiivinen rooli omien tuntemustensa esiintuojana korostuu. (Rauramo 2012, 113–114; Manka 2016, 136–137.)

Minä

Manka kirjoittaa nettisivuillaan, että asenteet ovat suhteellisen pysyviä käyttäytymiseemme vaikuttavia tekijöitä, joiden perusteella ihminen havaitsee ympäristönsä ja tulkitsee sen tapahtumia. Siksi jokainen näkee työpaikkansa eri tavoin. Myös psykologinen pääoma, persoonallisuus, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen joko vähentäen tai edistäen sitä. (Manka 2020, viitattu 3.12.2020.)

Psykologinen pääoma on ihmisen sisäinen voimavara, jonka avulla hän voi kohdata vaikeita tilanteita sekä ehkäistä niihin liittyviä ahdistuksen ja turvattomuuden tunteita. Psykologiseen pääomaan on liitetty neljä ulottuvuutta: itseluottamus tai itsetehokkuus (self-efficacy), toiveikkaus, realistinen optimismi ja sitkeys. (Manka 2020, viitattu 3.12.2020.)

Motivaatio tarkoittaa ihmisen halua jatkuvaan kehittymiseen ja uuden oppimiseen. Kehittymisen hingun omaava ihminen näkee ympäristönsä huomattavasti positiivisemmin kuin henkilö, joka on menettänyt kiinnostuksensa itsensä kehittämiseen. Työn haasteellisuus, vapaus, työryhmän ja esimiehen tuki edistävät kehittymisen halua. (Manka 2020, viitattu 3.12.2020.)

Hyvä henkinen ja fyysinen kunto vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Tärkeitä vaikuttavia tekijöitä ovat työn rasittavuus, työstä palautumisen mahdollisuus, terveydentila, ravitsemuksen laatu sekä unen määrä. Myös hyvällä fyysisellä kunnolla voi jokainen vaikuttaa omaan jaksamiseensa. (Rauramo 2012, 26–27; Manka 2020, viitattu 3.12.2020.) Elämässä on oltava muutakin kuin työtä: erään tutkimuksen mukaan kaikista kuormittuneimpia olivat henkilöt, joilla oli korkeat ja abstraktit työtä koskevat tavoitteet. Vähiten kuormittuneita olivat henkilöt, joiden vapaa-aikaa koskevat tavoitteet olivat korkealla. (Manka 2020, viitattu 3.12.2020.)

Työ ja työyhteisö

Työnimussa oleva työntekijä saa aikaan ihmeitä. Työn mielekkääksi kokoaminen edellyttää osaamisen käyttömahdollisuuksia, tehtävien hahmottumista osana kokonaisuutta ja työn merkityksellisyyttä. Työn motivoivuuteen vaikuttavat myös työn vastuullisuus ja työstä saatava palaute. Työn tulee tarjota ulkoisia palkkioita, kuten työstä saatavaa rahallista korvausta ja etenemismahdollisuuksia. Myös aineettomilla palkinnoilla kuten kiitoksella ja kannustamisella, voidaan vaikuttaa työn hallinnan tunteeseen. Vastoin yleistä käsitystä työntekijöille ei ole tärkeintä palkan suuruus vaan työssä onnistumisen kokemukset. (Suonsivu, K. 2014, 58–62; Manka 2016, 108.)

Manka kirjoittaa myös, että yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen lisäävät hyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta onnistuneimpia työpaikkoja ovat ne, jotka näkevät henkilöstön koko organisaation tärkeimpänä voimavarana. Näihin työpaikkoihin on myös paljon halukkaita työntekijöitä. (Suonsivu, K. 2014, 58–62; Manka 2020, viitattu 3.12.2020.)

2.3 Työhyvinvoinnin merkitys

Hyvä työympäristö ja yrityksen tulos ovat sidoksissa toisiinsa. Työympäristön kehittämiseen suunniteltavat toimenpiteet vähentävät tapaturmista ja sairauspoissaoloista aiheutuvia kuluja ja vaikeuttavat työn ja tuotannon häiriöttömyyteen. Työterveyden ja työturvallisuuden ennaltaehkäisevä toiminta on kustannustehokkainta. Usein todetaan, että työhyvinvointiin panostettu euro tuottaa itsensä moninkertaisena takaisin. (Rauramo 2012, 19.)

Artikkelin mukaan työntekijälle työhyvinvoinnin merkitys korostuu jaksamisena – hyvinvoiva ihminen jaksaa paitsi tehdä työnsä hyvin, myös nauttii vapaa-ajastaan. Työnantaja puolestaan arvostaa työhyvinvoinnin kasvun mukanaan tuomaa työn tuottavuuden ja työhön sitoutumisen kasvua sekä sairauspoissaolojen vähenemistä. (Mäkelä 2018, viitattu 29.10.2020.)

Ruuskanen kertoo blogissaan työyhteisössä hyvinvoinnin olevan merkityksellistä jo pelkästään työssä viettämämme ajan vuoksi. Ihminen viettää elämästään noin 30 vuotta työssä. Työyhteisön merkityksen omalle hyvinvoinnille voidaan tässä valossa sanoa olevan huomattava. (Ruuskanen 2020, viitattu 29.10.2020.)

Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan, tuntee työnsä tavoitteet ja saa palautetta työstään. Tällainen työntekijä kokee itsensä tarpeelliseksi sekä kokee työssään riittävästi itsenäisyyttä ja yhteiskunnallisuutta. Hän myös onnistuu ja innostuu työssään kokemalla työn imua. (TTL 2020, viitattu 29.10.2020). Björkstam kirjoittaa julkaisussaan, että hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi – ja tuottavuus puolestaan vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. Hyvinvoiva työyhteisö on yrityksille kilpailuvaltti osaavista työntekijöistä kilpailtaessa ja nykyisistä kiinni pidettäessä. (Björkstam 26.9.2020, viitattu 29.10.2020.)

Työelämän laatua ja henkilöstötuottavuutta tutkineen Marko Kestin mukaan hyvä työhyvinvointi voi nostaa työntekijän tuottavuutta jopa tuhansilla euroilla vuodessa. (Kesti 2007,119) Hyvinvoiva henkilöstö säteilee hyvää oloa kaikessa tekemisessään: syntyy työhinku ja työn imu, ei poistunku. Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kokeva työntekijä lähtee aamulla yleensä mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hyvinvoiva henkilöstö näkyy tuloksena viivan alla, kirjoittaa Kaarina Suvisuo. (Suvisuo 8.1.2018, viitattu 29.10.2020). Saman päätelmän on tehnyt Suvi Widgren, joka kirjoittaa artikkelissaan, että onnellinen ja hyvinvoiva ihminen voi tuottaa jopa kaksinkertaisesti sen mitä stressaantunut sekä tyytymätön työntekijä (Widgren 21.2.2020, viitattu 29.10.2020.)

TTL:n julkaisussa kirjoitetaan, että hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan. Työyhteisössä myös puhalletaan yhteen hiileen ja annetaan myönteistä palautetta. Työn määrä on tärkeää pitää niin ikään aisoissa ja ongelmistakin on uskallettava puhua. Myös Avgoustaki Argyro ja Frankort Hans toteavat tutkimuksessaan, että suurempi työn määrä liittyy heikentyneeseen työhyvinvointiin ja huonompaan urakehitykseen. (Avgoustaki, A. & Frankort, Hans T. W., viitattu 10.12.2020). Näin säilytetään toimintakyky muutostilanteissa (TTL 2020, viitattu 29.10.2020). Työsovittelutoimisto kirjoittaa verkkosivuillaan, että työyhteisön hyvinvointi koostuu monista pienistä tekijöistä. Yksi terveystempaus vuodessa ei tee hyvinvointia, vaikka varmasti sitä tukeekin. Hyvinvointia rakennetaan päivittäisessä tekemisessä esimiesten ja työntekijöiden yhteisapelillä. Työhyvinvoinnin rakentamisessa jokaisen on kiinnitettävä huomiota omaan toimintaansa. Hyvinvoiva työyhteisö on kaikkien etu. (Työsovittelutoimisto 2018, viitattu 29.10.2020). Työelämään.fi-sivustolla kerrotaan, että hyvinvoiva työyhteisö on tunnistettavissa siitä, että vapaapäivän tai loman jälkeen on kiva palata töihin. Vaikka työ ei voi olla aina hauskaa, pitäisi työnkuvan ja työympäristön kuitenkin herättää pääsääntöisesti positiivisia tai vähintäänkin neutraaleja tunteita. Hyvinvoiva työyhteisö on myös työnantajan etu – motivoituneet työntekijät jaksavat töissä paremmin ja heille kertyy vähemmän sairauspoissaoloja. (Työelämään.fi 2020, viitattu 29.10.2020). Niin ikään TTL:n kaaviossa (*KUVIO 3*) kuvataan, että hyvinvointi vaatii kuitenkin monen pienen palasen osumista kohdalleen (TTL 2020, viitattu 29.10.2020.)



KUVIO 3. Työyhteisön hyvinvointi (TTL 2020, viitattu 29.10.2020).

2.4 Johtaminen työhyvinvoinnin osatekijänä

Työhyvinvoinnin johtaminen on merkittävä osa johtamisen kokonaisuutta ja päivittäistä toimintaa työyhteisössä. Johtaminen on ylhäältä asioiden ja prosessien johtamista, toisaalta ihmisten johtamista. Hyvinvoinnin kannalta johtaminen on parhaimmillaan työntekijän ohjaamista myönteiselle kasvu-uralle, kannustusta, valmentamista ja tunteen viritystä. Pahimmillaan se on kutistamista, laistamista tai nöyryyttämistä. (Rauramo 2012, 19–20). Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta viime kädessä se on organisaation ylimmän johdon vastuulla. Lähesimies on kuitenkin työyksikötasolla tärkein vaikuttaja. Työhyvinvoinnin johtaminen on kiinteä osa kokonaisjohtamista ja henkilöstöjohtamisen ydinasioita. Arvojen, henkilöstöstrategian ja johtamisen toimintakäytäntöjen linjaus on perusta, jolle työhyvinvoinnin johtaminen rakennetaan. Eettiset periaatteet ja moraaliset käytännöt ohjaavat työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvoinnin johtaminen on organisaation osaamispääomaa ja työyhteisön sosiaalista pääomaa sekä laaja-alaista yhteistyötä. (Rauramo 2012, 19–20.)

TTL:n mukaan hyvän johtamisen kriteerit on ryhmitelty viiteen kokonaisuuteen: luottamus ja arvostus, yhteistyö ja verkostot, monimuotoisuus ja yksilöllisyys, osaaminen ja kehittyminen sekä uudistuminen ja osallisuus. Erityisesti luottamusta tarvitaan johdon ja henkilöstön välillä kehitettäessä hyvin toimivaa ja tuloksellista työyhteisöä. Luottamus edellyttää oikeudenmukaista päätöksentekoa ja kohtelua. Johdon asenteet ja näkemys monimuotoisuudesta heijastuvat vahvasti koko työyhteisöön ja organisaatiokulttuuriin sekä asiakaskunnan kokemaan palvelun laatuun. Johtamisella luodaan edellytyksiä erilaisten ja erilaisessa elämäntilanteessa olevien ihmisten hyvinvoinnille ja osallistumiselle työelämään. Monimuotoisuus mielletään työelämän laadun ja menestyksen osatekijäksi. Johtamisessa arvostetaan ja tunnustetaan yksilöiden erilainen kokemus, osaaminen, asiantuntijuus sekä näkemykset organisaation tärkeänä pääomana. Johtamisella varmistetaan, että osaaminen on strategialähtöistä ja vastaa organisaation ydintehtäviä nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen ennakoiva kehittäminen on keskeinen organisaation ja sen henkilöstön menestykseen ja hyvinvointiin vaikuttava tekijä. (TTL 2020, viitattu 30.10.2020.)

Johtamisen kannalta keskeistä on ymmärtää, että kun ollaan pelkästään muutoksen kohteena, muutos koetaan usein uhkaksi tai jopa pelottavaksi asiaksi. Johto ja esihenkilöt innostavat henkilöstöä kokeilemaan uusia toimintatapoja. Johto koordinoi uudistuksen toteutuksen ja huolehtii sen levittämisestä. (TTL 2020, viitattu 30.10.2020.)

Duunitorin artikkelissa Anna Mäkelä kirjoittaa, että asiapomo on johtaja, joka valitaan johtajaksi siksi, että hän ymmärtää organisaation substanssia todella hyvin. Asiapomon johtamis- ja ihmistaidoissa on sen sijaan usein parantamisen varaa. Pahimmassa tapauksessa asiapomo välttelee konflikteihin tarttumista, eikä osaa ennakoida – saati sitten ratkoa – kriisejä. Asiajohtamisesta kirjoittavat myös Manka & Manka (Manka 2016, 135). Tällainen toiminta turhauttaa nopeasti sekä asiapomon itsensä että hänen alaisensa. Samaisessa artikkelissa Mäkelä jatkaa, että statuspomo on kiinnostuneempi omasta henkilöbrändistään kuin työntekijöistään. Statuksen metsästäminen voi ulospäin näyttää kunnianhimolta, mutta statuspomolle käy helposti niin, ettei hän kaikelta pätemiseltään ehdi perehtyä siihen, miten omaa tiimiä voisi auttaa kehittymään ja kehittämään. Mäkelän artikkelissa kerrotaan myös, että joskus johtajaksi kammetaan kuitenkin ihminen, jolla ei ole mielenkiintoa johtamista kohtaan. Tällainen voi olla esimerkiksi luovan työn tekijä, jonka intohimotyö muuttuu uuden aseman myötä paperien pyörittelyksi, kehityskeskusteluiksi ja johtoryhmän kokouksiksi. (Duunitori 2020, viitattu 2.11.2020.)

Marja-Liisa Manka sanoo artikkelissaan, että työhyvinvointi asetettava strategiseksi tavoitteeksi. Tärkeintä on perustaa koko organisaation kehittäminen työhyvinvoinnin ympärille. Työhyvinvointia kannattaa miettiä yhdessä työntekijöiden kanssa – mistä tekijöistä jaksaminen koostuu ruohonjuuritasolla. Manka kehottaa pitämään taukoja: esimerkiksi selkeät tauot ovat tärkeitä työpäivän lomassa. Päivittäisten taukojen aikana mieli virkistyy, ja työkavereiden kanssa voi vaihtaa kuulumisia ja tarjota palautetta työstä. Työnantaja voi kannustaa lounastauon pitämiseen tarjoamalla lounasaseteleitä. Monipuolinen ja virkistävä lounas tulee täten varmemmin syötyä ulkona työkavereiden kanssa. Työntekijälle on tärkeää, että omalla työllä ja työpanoksella on merkitystä. Työtaakka kevenee, kun omaa työtä osaa arvostaa. Lisäksi yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen lisäävät hyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta onnistuneimpia työpaikkoja ovat ne, jotka näkevät henkilöstön koko organisaation tärkeimpänä voimavarana. Ajatukset pitää saada irti työstä säännöllisesti. Liikunta ja erilaiset kulttuuritapahtumat, kuten konsertit ja elokuvat ovat hyviä keinoja irrottaa katse tietokoneen ruudulta tai lepuuttaa kroppaa raskaan työpäivän jälkeen. Työhyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi myös työn järjestely, turhien rutiinien poistaminen sekä positiivisten asioiden löytäminen työstä. Työnantaja voi merkittävästi vaikuttaa siihen, miten päivittäiset rutiinit hoidetaan työpaikoilla ja minkälaista palautetta työpaikoilla annetaan. (Manka 2020, viitattu 2.11.2020.)

2.5 Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen muutoksen keskellä

Jaana Pakka ja Tarja Rätty kirjoittavat julkaisussaan, että muutosten hallinta on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, koska muutostilanteissa usein työn hallittavuus kärsii ja epävarmuus lisääntyy aikaansaaden työn mielekkyyden vähenemistä. Erittäin tärkeää muutostilanteissa on avoimuus ja jatkuva tiedottaminen. On tärkeää tiedottaa silloinkin, kun ei ole mitään tiedotettavaa, jotta ehkäistään turhat huhumyllyt ja vähennetään työyhteisön spekulointi minimiin. Tiedotuskanavia on hyvä olla useita: välillä suurempia johdon järjestämiä henkilöstötilaisuuksia, välillä oman osaston ja oman tiimin pienempimuotoisia palavereita. Myös intranetissä voi olla muutokseen liittyvä keskustelupalsta kysymyksille ja kommenteille. Mitä paremmin henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa muutoksen suunnitteluun, sitä paremmin muutos sisäistetään ja siihen sitoudutaan. Tärkeää on myös ymmärtää mistä muutoksessa on kyse ja miksi muutokseen on lähdetty. Yksilölliset erot tulisi osata huomioida riittävästi. Muutos tunteiden käsittelylle tulisi varata riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia. Oppimisen ja muutoskyvyn kannalta onkin tärkeää luoda turvallinen, arvostava ja luottamusta herättävä ilmapiiri, jossa palautteen annosta tulee mahdollisimman jokapäi-

väinen tapa. Yhteiset keskustelut ja palaute onnistuneista muutoksista auttaa henkilöstöä säilyttämään muutosmyönteisyyden ja -kyvyn myös tulevissa muutoksissa. (Pakka, J. & Rätty, T. 2010, viitattu 3.12.2020.)

3 LAADULLINEN TUTKIMUS

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kyseinen menetelmä valittiin sen laaja-alaisuuden vuoksi, jonka katsottiin sopivan tähän työhön. Tutkimus tarjoaa tavan löytää tosiasioita: tämä tapa on varmempi ja luotettavampi kuin omat rajoittuneet havaintomme. Tutkimus on arkihavaintojen ja -päättelyn jatko, joka pyrkii ratkaisemaan tai ainakin vähentämään niihin sisältyviä virhemahdollisuuksia. Tutkimuksen onnistunut rajaaminen on yksi tutkimuksen onnistumisen kannalta tärkeimmistä ehdoista. (Uusitalo 1996, 12–14) Kvalitatiivinen tutkimus on tutkimusta, jossa tutkimusaineisto on verbaalista tai visuaalista. (Uusitalo 1996, 79–80.)

Jorma Kananen kirjoittaa, että laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan ymmärrys ilmiöstä eli vastaus kysymykseen: ”Mistä tässä on kyse?” Laadullinen tutkimus kohdistuu muutamaaan havaintoyksikköön, jotka voidaan tutkia laadullisin tutkimusmenetelmin hyvinkin perusteellisesti, mutta se ei anna kuitenkaan mahdollisuutta yleistämiseen. Tulokset pätevät vain kohdetapauksissa. (Kananen 2017, 32–33). Julkaisun mukaan laadullinen tutkimus tarjoaa mahdollisuuden hyvälle kuvaukselle ilmiöstä. Kuvaus tapahtuu sanallisessa muodossa. Hyvä kuvaus tarkoittaa tässä yhteydessä ymmärrettävää, kokonaisvaltaista ja ehkä myös tarkkaa kuvausta ilmiöstä. (Kananen 2017, 34.)

Kananen toteaa, että laadullinen tutkimus käyttää sanoja ja lauseita, kun taas määrällinen tutkimus perustuu lukuihin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä määrällisen tutkimuksen mukaisiin yleistyksiin. Tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen, eli pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusprosessi ei ole kvantitatiivisen tutkimuksen kaltainen, suoraviivainen prosessi. Laadullisen aineiston analyysivaihe on syklinen prosessi, josta puuttuvat kvantitatiivisen tutkimuksen tiukat tulkintasäännöt. (sama, 35–36.)

Kananen kirjoittaa, että laadullinen tutkimus tutkii yksittäistä tapausta, kun taas määrällinen tutkimus tutkii tapausten joukkoa. Laadullinen tutkimus tarjoaa uuden tavan ymmärtää ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan yhdestä havaintoyksiköstä irti mahdollisimman paljon, eli tapausta käsitellään perusteellisesti syvyysuunnassa. Laadullisen tutkimuksen tutkimustulosta ei voida yleistää, sillä se pätee vain tutkimuskohteen osalta. Tiedon keruun ja analysoinnin pääasiallinen instrumentti on itse tutkija, jonka kautta reaali maailma suodattuu tutkimustuloksiksi. Tutkija

menee ilmiön pariin ”kentälle” haastattelemaan (haastattelut, teemahaastattelut) tai havainnoimaan. Tutkimus tehdään aidossa kontekstissaan. (sama, 35–36).

3.1 Haastattelu tutkimustapana

Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaaja myötäillen. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä, samoin on enemmän mahdollisuuksia tulkita vastauksia kuin esimerkiksi postikyselyssä. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997, 205). Jorma Kananen toteaa, että haastattelut ovat laadullisen tutkimuksen käytetyin menetelmä. Haastattelun muotoja on useita, joista käytetyin on teemahaastattelu. Haastattelun käyttö edellyttää yhteistä kieltä tutkijan ja tutkittavien välillä. (Kananen 2017, 88.)

Kanasen mukaan haastatteluja on monenlaisia, ja ne voidaan luokitella osallistuja määrän mukaan yksilö- tai ryhmähaastatteluiksi. Kysymystyyppin mukaan voidaan puhua lomakehaastatteluista (kysely), teemahaastatteluista, ja syvähaastattelusta (avoin haastattelu) (Tuomi & Sarajärvi 2008, 76). Lomakehaastattelu on haastattelu, jossa käytetään lomaketta. Lomake on oikeastaan kysely ja kuuluu kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiin. Lomakehaastattelu ei kuulu kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiin, mutta se on kuitenkin haastattelu, jossa haastattelija ja haastateltava ovat kasvotusten. Tutkija esittää haastateltavalle kysymykset, joihin haastateltava vastaa suullisesti. Kysymysten vastausvaihtoehdot on määriteltä ennakkoon, eli ne on strukturoitu. Kananen kertoo, että teemahaastattelu tarkoittaa kahden ihmisen välistä keskustelua aihe kerrallaan. Tutkija on etukäteen miettinyt aiheet eli teemat, joista keskustellaan tutkittavan kanssa. Teema on hyvin yleisluontoinen ja oikeastaan keskustelun aihe. Teemat saadaan tutkittavan ilmiön ennakkonäkemyksestä. (Kananen 2017, 88.)

Syvähaastattelu on teemahaastattelua vapaampi, sillä syvähaastattelussa keskustellaan aiheesta ilman teemoja. Syvähaastattelusta käytetään myös nimitystä avoin haastattelu. (Kananen 2017, 88). Kanasen mukaan verkkohaastattelu tarkoittaa haastattelun tekemistä esimerkiksi internetin välityksellä hyödyntäen erilaisia teknisiä ratkaisuja. Verko- eli nettihaastattelun toteuttaminen on eräissä tapauksissa huomattavasti helpompaa kuin haastattelujen järjestäminen perinteisenä tutkimuksena. Suurimmat ongelmat liittyvät aina tutkimuskohteen ja henkilöiden tavoittamiseen ja hei-

dän saamiseensa myötämielisiksi tutkimukselle. (Kananen 2017, 114). Niin ikään samassa julkaisussa kerrotaan, että verkkohaastattelun etuina ovat kustannussäästöt, sillä haastattelijan ei tarvitse matkustaa haastateltavan luokse. Haastateltava on saavutettavissa tutkijan oman työhuoneen päätteeltä. Verkkohaastattelu mahdollistaa sellaisten ihmisten haastattelun, joiden tavoittaminen muuten olisi lähdes mahdotonta. Haastatteluajat voidaan sopia joustavasti, ja internet tarjoaa mahdollisuuden istunnon tallentamiseen. (sama, 115.)

Kananen kirjoittaa, että verkkohaastattelun toteuttaminen edellyttää haastattelijalta ja haastateltavilta internet-yhteyksiä, teknistä laitteistoa ja osaamista. Pelkän keskustelun eli puheen välittäminen onnistuu hyvinkin yksinkertaisilla laite- ja ohjelmistoratkaisuilla. Internet mahdollistaa erilaisten teknisten ratkaisujen avulla haastattelun kasvokkain tai pelkästään haastattelun ilman kuvaa (chatti, Skype, WhatsApp). (Kananen 2017, 115). Kananen korostaa, että haastattelu ei ole aito verrattuna perinteiseen haastatteluun, jossa haastattelija haastateltava ovat kasvotusten (face-to-face). Verkkohaastattelija ei voi nähdä kehonkieleen liittyviä seikkoja samalla tavalla kuin aidossa haastattelussa. Toisaalta koska kyseessä on puhtaasti tekninen haastattelu, haastateltava saattaa suhtautua haastattelijaan luonnollisemmin, koska haastattelija ei ole läsnä. Verkkohaastattelut, kuten face-to-face-haastattelu, edellyttävät luottamuksellista suhdetta, jotta haastattelu tuottaisi luotettavaa ja syvällistä tietoa. (Kananen 2017, 115.)

Kirjoittajien mukaan haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastattelunaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä, samoin on enemmän mahdollisuuksia tulkita vastauksia kuin esimerkiksi postikyselyssä. Myös etuna on, että vastaajiksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen. Haastateltavat on mahdollista tavoittaa helposti myöhemminkin, jos on tarpeen täydentää aineistoa tai jos halutaan tehdä seurantatutkimusta. (Hirsjärvi, Remes, Saravaara 1996, 205–206.)

3.2 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Kanasen mukaan laadullinen tutkimus noudattaa aina samaa kaavaa, jonka kohteena on esimerkiksi jokin tutkijaa kiinnostava yhteiskunnan ilmiö. Ilmiö voi olla uusi ja selittämätön, ja se halutaan ymmärtää. Ilmiöön liittyy usein ongelma, joka halutaan ratkaista, tai jos ongelmaa ei ole, ilmiö muo-

toillaan ongelman muotoon, mikä helpottaa ratkaisun löytymistä. Ongelmallistaminen auttaa vaiheistamaan tutkimusta loogisesti eteneväksi tutkimusprosessiksi. Tutkimusongelmat muutetaan tutkimuskysymyksiksi, koska kysymyksiin on helpompi vastata kuin itse tutkimusongelmaan. Tutkimuskysymyksiin saadaan vastaus aineistojen avulla, jotka kerätään itse, tai käytetään valmiita aineistoja (sekundääriaineistot). Aineistot kerätään aineistonkeruumenetelmillä, jotka riippuvat valitusta lähestymistavasta (tutkimusote). Laadullisen tutkimusotteen aineistonkeruumenetelmiä ovat havainnointi, haastattelut, kyselyt ja dokumentit. Kerättyjä aineistoja analysoidaan analyysimenetelmillä, minkä tuloksena aineistosta saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2017, 51–52.)

Kananen mukaan tutkimustulosten pitää olla luotettavia. Luotettavuutta ei voida saavuttaa ilman suunnitelmallisuutta ja paneutumista laadun valvontaan. Ihmistieteissä varsinkin silloin, kun tarkastellaan ihmisten käyttäytymistä, toimintaa ja ajattelua, tutkimustilanteiden vakioiminen on lähes aina mahdotonta. Yhteiskuntatieteellisiä ilmiöitä ei voida viedä kokeita varten laboratorio-olosuhteisiin. Tutkittavien ilmiöiden ja lähinnä niihin liittyvien ihmisten toiminta ei ole kaavamaista, ympäristö muuttuu ja oppimista tapahtuu. Yhteiskuntatieteellisten tutkimusten luotettavuus ja riskienhallinta on ongelmallista.

Kananen kertoo, että tieteellisen työn luotettavuutta tarkastellaan luotettavuuskäsitteiden avulla, jotka ovat eräänlaisia mittareita, joilla arvioidaan tutkimustulosten onnistuneisuutta. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuustarkastelu jää usein arvion varaan, sillä luotettavuutta ei voida arvioida ja laskea samalla tavalla ja tarkkuudella kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus on tutkijan arvioinnin ja näytön varassa. Tutkimuksissa yleiset luotettavuusmittarit ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä ja validiteetti sitä, että tutkitaan oikeita asioita. Pysyvyys tarkoittaa sitä, että jos tutkimus uusitaan, saadaan samat tutkimustulokset, eli uusintamittaus vahvistaa tutkimustulokset. (Kananen 2017, 173–175.)

3.3 Aineiston käsittely

Hirsjärven, Remeksen ja Saravaaran mukaan tutkijan valinnoista tutkimusprosessin alkuvaiheessa riippuu osittain se, miten aineistoa käsitellään ja tulkitaan. Tutkimusongelmat saattavat tiukastikin ohjata menetelmien ja analyysien valintaa. Kerätyn aineistoin analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin. (Hirsjärvi, Remes, Saravaara 1996, 221.)

Jorma Kananen sanoo, että laadullisessa tutkimuksessa käsitellään tekstejä esimerkiksi sisältö-analyysin keinoin. (Kananen 2017, 68). Hirsjärven, Remeksen ja Saravaaran julkaisun mukaan laadullista aineistoa on mahdollista käsitellä tilastollisten menetelmien avulla, mutta tavallisimmat analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskursioanalyysi ja keskusteluanalyysi. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston runsaus ja elämänläheisyys tekevät analyysivaiheen mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Aineisto voi olla valtaisa, jos tutkija on ollut tapahtumien keskipisteessä ja käyttänyt monia menetelmiä, kuten haastattelua, havainnointia, videointia ja dokumenttien keräilyä. Yleensä tutkija ei pysty hyödyntämään kaikkea keräämäänsä. Kaikkea materiaalia ei myöskään ole tarpeen analysoida. (Hirsjärvi, Remes, Saravaara 1996, 224–225). Kananen toteaa, että laadullisen tutkimuksen tulkinna ja ratkaisun etsimisessä voidaan erottaa vaiheet: Aineiston keruu, aineiston yhteismitallistaminen, aineistoin koodaaminen, aineiston luokittelu ja uusi aineiston keruu (Kananen 2017, 131–133.)

Omassa tutkimuksessani hyödynnän erityisesti teemoittelua. Teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jossa tutkimusaineistosta pyritään hahmottamaan aihepiirejä eli teemoja. Teemoittelussa tavoitteena on edetä teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä niiden yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. (Jyväskylän yliopisto 2016, viitattu 3.12.2020.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TULOKSET

Tässä luvussa tarkastelemme tutkimuksen tuloksia. Haastattelin Kainuun alueen kahdeksan yrityksen työhyvinvoinnista vastaavia henkilöitä selvittääkseni yritysten tarpeita työhyvinvointipalveluille ja -tuotteille. Tutkimustulosten kautta pyrin tuomaan esille, miten kainuulaisissa yrityksissä ymmärretään työhyvinvoinnin käsite ja minkälaisia ratkaisuja työhyvinvoinnin lisäämiseksi on tehty. Tulosten myötä Kainuun Liikunta pystyy kehittämään omia työhyvinvointipalveluitaan ja tuotteitaan asianmukaisiksi. Käytän tulosten analysoinnissa teemoittelua, eli analysoin haastatteluista esiin nousseita teemoja ja ryhmittelen vastaukset teemojen mukaan.

Haastattelut suoritin Microsoft Teams -sovelluksella, koska koronapandemian aikana on turvallisempaa ja suositeltua tehdä haastattelut ilman tapaamisia kasvotusten. Kysymyksissä olen hyödyntänyt muita alan tutkimuksia. (Nakari, J. 2016.) Omat haastattelukysymykseni olen muokannut tutkimukseeni sopiviksi ja ne koostuivat yhdeksästä eri kohdasta. Ensimmäiset neljä kohtaa käsittelevät yrityksen ja haastateltavan henkilön taustatietoja. Seuraavat kohdat viisi, kuusi ja seitsemän käsittelevät aiheita, miten yritys ymmärtää työhyvinvoinnin, mitä työhyvinvointipalveluita yritys on aiemmin käyttänyt ja minkälaisia tavoitteita yrityksellä on työhyvinvoinnin suhteen. Kohdat kahdeksan ja yhdeksän koskivat Kainuun Liikunnan työhyvinvointipalveluita ja -tuotteita sekä käsittelevät yritysten ostomotiivia ja mahdollisia kehitysideoita Kainuun Liikunnalle.

4.1 Haastateltavien esittely

Yritys	Haastateltava	Sijainti	Työntekijöiden määrä	Kainuun Liikunnan asiakas entuudestaan
Canorama	Aluepäällikkö	Kajaani	6	Kyllä
Imagon Oy	Talousjohtaja	Kajaani	42	Kyllä
Kajaanin Gigantti	Myymläpäällikkö	Kajaani	13	Ei
Kajaanin Golf	Hotelli- ja ravintola-päällikkö	Kajaani	14	Ei
Kajaanin Poliisi	Ylikomisario	Kajaani	63	Ei
Osuuskauppa Maakunta	Henkilöstöpäällikkö	Kajaani	440	Ei
Prometec Tools Oy	Toimitusjohtaja	Kajaani	13	Ei
Tilitaito Oy	Liiketoimintajohtaja	Kajaani	12	Ei

KUVIO 4. Kohdeyritysten taustatietoja.

Canorama osakeyhtiöstä haastateltavana tutkimukseen sain Kainuun aluepäällikkö Ilkka Malisen. Canorama Oy:n pääpaikka on Kokkolassa ja muita toimistoja suomessa 13:sta eri paikkakunnalla. Kajaanin toimipisteessä Canoramalla on kuusi henkilöä vakituisessa työsuhteessa, joista kaksi työntekijää on osa-aikaisella eläkkeellä. Canoraman toimiala on ICT- palveluiden ja -tuotteiden myynti sekä tulostuksiin liittyvät palvelut yrityksille.

Imagon Oy:n talousjohtaja Samuli Heikkilä vastasi haastatteluuni. Hän vastaa yhtiön henkilöstöasioista. Imagon Oy toimii kolmella paikkakunnalla Suomessa ja kahdella paikkakunnalla Ruotsissa, sekä yksi toimisto on Norjassa. Kajaanissa on yrityksen toimipaikka, jossa on päätuotanto ja hallinto. Kainuun henkilöstön määrä on 42 henkilöä. Imagon Oy on 1988 Kajaanissa perustettu perheyriutus, joka tuottaa led-valomainosratkaisuja yrityksille.

Kajaanin Gigantin myymäläpäällikkö Petteri Turunen osallistui tutkimukseen. Franchising-yritys eli Kajaanin Gigantti toimii Kertun kone oy:n alaisuudessa. Kertun Kone oy hallinnoi Ylivieskan Gigantti-myymlää. Gigantti Kajaani työllistää 13 henkilöä, joista yksi on osa-aikainen sekä yksi tunti-työntekijä.

Kajaanin Tilitaito Oy:n liiketoimintajohtaja Akseli Leppänen vastasi tutkimukseeni. Yrityksen toimiala on taloushallintopalvelujen tuottaminen yrityksille. Toimipiste yrityksellä Kajaanissa ja toiminta-alueena on koko Suomi, mutta pääsääntöisesti asiakkaat sijaitsevat Kainuun alueelta. Henkilöstöä yrityksessä on 12 työntekijää, ja kaikki työskentelevät Kajaanin toimistolla.

Promotec Tools Oy:n toimitusjohtaja Juha Huotari osallistui haastatteluun. Yritys toimii teollisuuden toimialalla ja tuottaa automatisoituja näytteenottoratkaisuja asiakkailleen. Kajaani yrityksen päätoimipiste ja toinen toimisto sijaitsee Oulussa. Kajaanissa yritys työllistää seitsemän ja Oulussa neljä, Raahessa sekä Joensuussa yhden henkilön eli yhteensä 13 työntekijää.

Kajaanin Golf Oy:stä haastattelin hotelli- ja ravintolapäällikköä Maija Sprinksiä. Kajaanin Golf Oy on Paltamo Golfin tytäryhtiö, ja heidän toimintaansa kuuluu Kajaanin golfkentän ylläpito, hotelli- ja ravintolatoiminta ja välinemyynti. Yritys työllistää Kajaanissa kesällä 14 henkilöä ja talvella seitsemän, Paltamossa kesäaikaan kahdeksan henkilöä mutta talvella ei ketään, koska kenttä on suljettu talvella.

Osuuskauppa maakunnasta haastattelin henkilöstöpäällikkö Pia Tuomivaaraa. Yrityksen toimialoja ovat päivittäis- ja käyttötavarakauppa, matkailu- ja ravitsemiskauppa sekä polttonestekauppa. Maakunta on liikevaihdoltaan suurin Kainuuseen rekisteröity yritys. Yritys työllistää 440 henkilöä tällä hetkellä Kainuun alueella ja tämän lisäksi 30 henkilöä on perhe- ja opintovapailta.

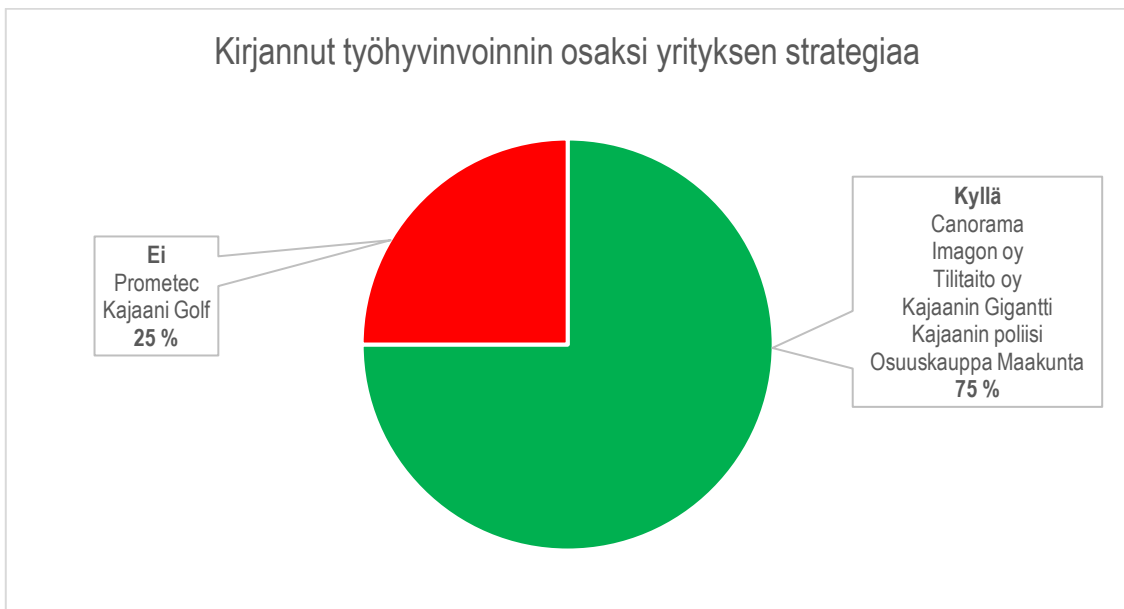
Kajaanin Poliisista haastattelin ylikomisario Hannu Rönkköä valvonta- ja hälytystoimintayksiköstä. Henkilöstömäärä Kajaanissa Rönkön alaisuudessa on 63 henkilöä.

4.2 Miten yrityksissä ymmärretään työhyvinvoinnin käsite

Kaikki haastateltavat ymmärsivät työhyvinvoinnin tärkeyden työyhteisössä. Suurimmassa osassa haastateltavissa yrityksissä oli käytössä termi työhyvinvointi ja vain yhdessä ei puhuttu suoraan työhyvinvoinnista, vaan he ymmärsivät asian työolosuhteina ja työssäjaksamisena. Monien haastateltavien mukaan työhyvinvointi on hyvin laaja käsite, mitä se myös on. Osa haastateltavista yrityksistä kertoi työhyvinvoinnin olevan pohja ja lähtökohta kaikelle toiminnalle. Hannu Rönkkö Kajaanin Poliisista kertoi: ”ilman hyvinvoivaa henkilöstöä ei saada hyviä tuloksia”. Saman totesi myös

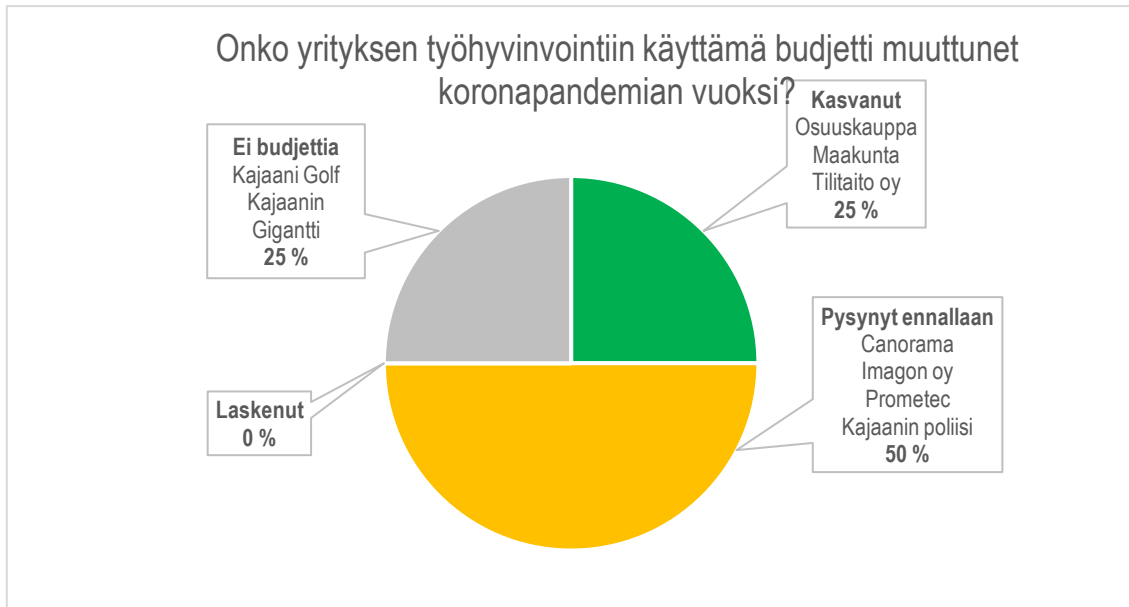
Petteri Turunen Kajaanin Gigantista. Suurimassa osassa haastateltavissa yrityksistä työhyvinvointi oli ajankohtainen asia: muun muassa Osuuskauppa Maakunta oli perustanut kesällä 2020 työhyvinvointiryhmän, joka laatii vuosikellon mukaisesti työhyvinvointisuunnitelman ja miettii uusia keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Suurin osa yrityksistä on kirjannut työhyvinvoinnin osaksi yrityksen strategiaa. Muutama yritys, jotka eivät olleet huomioineet työhyvinvointia omana osionaan yrityksen strategiassa, ovat joko uusia yrityksiä tai se on tietoisesti huomioitu yrityksen johdossa.



KUVIO 5. Työhyvinvointi osana yrityksen strategiaa kohdeyrityksissä.

Koronapandemia ei ole vaikuttanut haastateltavien yritysten työhyvinvointiin käyttämään budjettiin, mikäli siihen on määritelty budjetti yrityksessä. Ei-budjetoineista yrityksistä toinen vastasi siirtäneensä alkuvuoden liikuntasetelit loppuvuodelle, jolloin niiden käyttämiselle olisi paremmin mahdollisuuksia, ja toinen on vasta perustettu yritys, joka budjetoit työhyvinvoinnin tulevalle 2021 kokonaiselle toimintavuodelle.



KUVIO 6. Kohdeyritysten työhyvinvointibudjetin muutos koronapandemian takia.

Yritysten keskimääräinen budjetti työhyvinvointiin oli 300–500 € per työntekijä vuodessa. Muutama yritys ei pystynyt vastaamaan kysymykseen, koska työhyvinvointiin käytettäviä euroja ei yrityksessä mitata tai niitä ei ole vielä budjetoitu. Yhdellä yrityksellä oli selkeästi muita suurempi budjetti työhyvinvointiin: noin 1000 € per työntekijä vuodessa. Yhtenäisenä tekijänä vastauksissa oli, että euromääräistä summaa on hankala laskea tarkasti, koska siihen vaikuttavat monet asiat. Esimerkiksi yritys voi luokitella halutessaan uudet toimitilojen, työkalujen, työvaatteiden ja koulutuksien kuuluvan työhyvinvointiin. Tällöin euromääräinen summa voi olla yrityksessä helposti yli tuhansia euroja per työntekijä vuodessa, varsinkin jos kyseessä on suuri yritys.

Haastattelussa paljastui, että suurimmassa osassa haastateltavissa yrityksissä ei ole suunniteltu liikuntaohjelmia henkilöstölle, mutta muutama poikkeuskin oli, joilla oli suunniteltu liikuntaohjelmaa tai se on suunnitteilla. Canoramalla ei vielä ole suunniteltu liikuntaohjelmaa, mutta he ovat aloittaneet juuri henkilöstön hyvinvointikartoituksen Firstbeat-mittauksilla. Mittauksen avulla he pystyvät ammattilaisen kanssa kehittämään jokaisen työntekijän henkilökohtaista jaksamista ja sen pohjalta suunnittelemaan henkilökohtaiset hyvinvointimallit. Kajaanin poliisilla ei ole liikuntaohjelmaa käytössä, mutta heillä järjestetään vuosittaiset kuntotestaukset ulkopuolisen testaajan toimesta henkilöstölle. Kainuun Liikunta järjestää kuntotestauksia ja Kajaanin poliisi olisi mahdollinen asiakas.

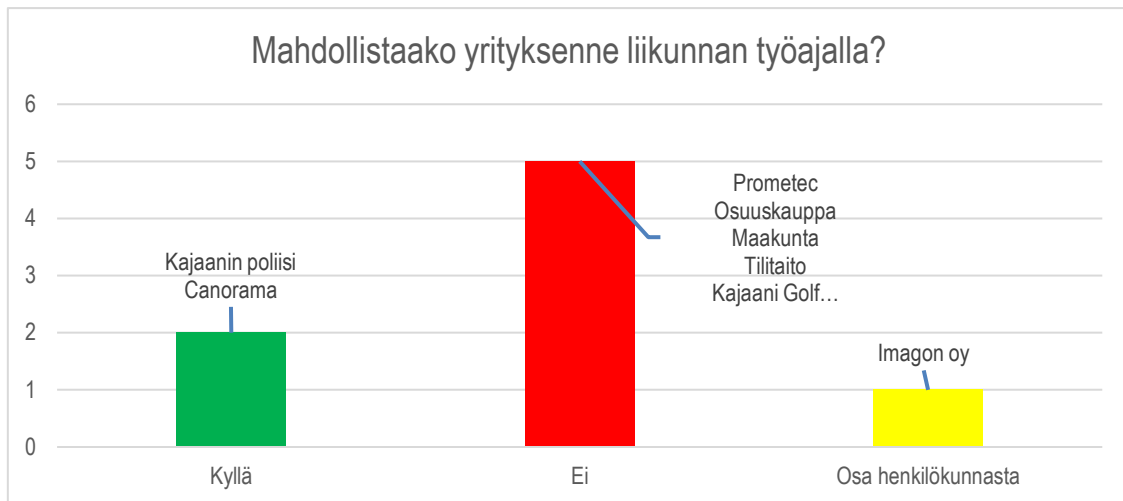
Osuuskauppa Maakunta tarjoaa esimiehilleen liikuntaohjelman hankkeen muodossa. Heillä on kolmen vuoden yhteistyö Vuokatti Sportin kanssa, jossa kaksi kertaa vuodessa esimiespäivillä järjestetään kuntotestit, yhteistä liikuntaa ja luentoja ravitsemuksesta, unesta ja elämäntavoista.

Vaikka liikuntaohjelmia ei suurimmassa osassa haastateltavissa yrityksissä ollut käytössä tai suunnitteilla, yritykset ilmaisivat kiinnostuksen työntekijöiden aktivoimiseen ja kaipaavat apuvälineitä siihen, miten motivoida henkilökuntaa liikkumaan.

Yritys	Liikuntasetelit	Muu tuki liikkumiseen
Kajaanin Poliisi	-	-
Osuuskauppa Maakunta	ePassi 250 €	Liikuntavuorot kerranviikossa (Kajaani, Sotkamo, Kuhmo)
Tilitaito	Smartum 400 €	-
Prometec	ePassi 200 €	-
Imagon	-	Työmatkapyörät hankittu 2009
Kajaanin Gigantti	Smartum 400 €	-
Kajaanin Golf	-	Golfin harrastaminen veloituksetta
Canorama	-	Yhteiset hyvinvointi- ja liikuntahetket

KUVIO 7. Keinoja mitä kohdeyritykset käyttävät työhyvinvoinnin tukemiseen.

Yläpuolella olevasta taulukosta selviää, että haastateltavissa yrityksissä puolella on käytössä liikuntasetelit henkilöstölle. Kahdella yrityksellä oli setelit olleet aikaisemmin käytössä, mutta he olivat huomanneet, että ne eivät kannusta sitä osaa henkilöstöstä liikkumaan, jotka sitä eniten tarvitsivat. Suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut muuta taloudellista tukea liikkumiseen. Imagon on hankkinut henkilöstölleen työmatkapyörät vuonna 2009 ja Kajaanin Gigantti harkitsee niiden hankkimista vuodelle 2021. Osuuskauppa Maakunta järjestää henkilöstölleen kerran viikossa ilmaisen yhteisen liikuntavuoron kolmessa Kainuun kunnassa (Kajaani, Sotkamo ja Kuhmo).



KUVIO 8. Kohdeyritysten henkilöstön mahdollisuus liikkua työajalla.

Haastateltavista yrityksistä suurin osa ei mahdollista liikuntaa työajalla. Kuitenkin mahdollisuutta on mietitty näissä yrityksissä ja mahdollisesti se otetaan tulevaisuudessa käyttöön. Canorama kannustaa ja mahdollistaa työntekijöiden pieniin kävelyhetkiin työpäivän aikana. Tilitaito ottaa käyttöön kehityskeskustelukäytännön viemällä keskustelut läpi kävellen. Imagon oy:n tuotantotyöntekijät eivät pysty liikkumaan työajalla, mutta yritys mahdollistaa toimihenkilöiden liikkumisen työajalla. Kajaanin poliisi on rajannut henkilökunnan työajalla käytettävän liikunnan kahteen tuntiin viikossa. Liikunta-aika on joustavasti käytettävissä ja mahdollistaa kaikki lajit, kunhan työntekijä on tavoitettavissa hälytystilanteiden varalta.

Haastattelussa selvisi, että kaikki yritykset ovat käyttäneet liikuntaseteleitä (Smartum, ePassi) työhyvinvointipalveluina. Myös muita palveluita mainittiin, joita olivat muun muassa Firstbeat-hyvinvointimittaus, työterveydenpalvelut, Kainuun Liikunnan palvelut ja hankkeet, hierontapalvelut, Go Vuokatin-palvelut, Kalevala valmennus (henkinen hyvinvointi), kuntotestaukset, Vuokatti Sportin palvelut, Oppi oy:n liikuntatunnit ja eri järjestäjien hyvinvointihankkeet.

4.3 Työhyvinvointitavoitteet

Kaikilla yrityksillä oli tavoitteita työhyvinvoinnille ja sen kehittämiseksi. Yhteisenä tekijänä kaikki haastateltavat yritykset nostivat kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja sen ylläpitämisen. Monet yrityksistä vastasivat myös, että tavoitteena on säilyttää tai vähentää sairauspoissaolojen määrää.

Canoraman aluepäällikkö Ilkka Malinen kertoi, että kun ihmisellä on asiat yleisesti hyvin, koti- ja parisuhdeasiat ovat hyvin sekä lepo on riittävää, silloin työasiat hoituvat automaattisesti eikä työntekijä pala loppuun. Hän myöspystyy joustamaan tarvittaessa. Malinen korostaa, että työelämässä täytyy olla tasapainoa ja hyvinvointi on todella merkittävä osa sitä.

Gigantti uudistaa ja tavoittelee monipuolisuutta työhyvinvointiin vuodelle 2021. Kajaanin Gigantin myymäläpäällikkö Petteri Turunen toteaa, että myös henkistä hyvinvointia pitää tukea, ei ainoastaan liikunnallista hyvinvointia. Gigantti ja Kajaanin poliisi olivat ainoat haastateltavat tahot, jotka olivat panostaneet myös henkiseen hyvinvointiin työyhteisöissään.

Haastattelussa ilmeni, että Kajaanin Gigantti, Canorama ja Kajaanin golf ovat kehittämässä työhyvinvointia tulevalle vuodelle. Kehittämisessä ja suunnittelussa Kainuun Liikunnan palveluita ja ammattitaitoa voidaan hyödyntää saamalla mahdollisimman moni työntekijä innostumaan oman hyvinvoinnin kehittämisestä. Kajaanin poliisin henkilöstön kuntotestaukset olisivat Kainuun Liikunnalle tulevaisuudessa hyvä mahdollisuus lisätä kuntotestauksien määrää.

Osuuskauppa Maakunta oli haastattelun ainut yritys, joka kertoi tavoitteekseen pitää ihmiset töissä työuran loppuun asti. ”Meillä tuetaan työurien kestoa ja työtyytyväisyyttä – kun on tyytyväinen henkilökunta, niin asiakkaatkin ovat tyytyväisiä”, Osuuskauppa Maakunnan Henkilöstöpäällikkö Pia Tuomivaara kertoi. Työtyytyväisyys nousi myös muiden haastateltavien yritysten vastauksissa yhteiseksi teemaksi. Hyvä työhyvinvointi mainittiin myös vetovoimatekijänä uusia työntekijöitä rekrytoimissa.

4.4 Motiivi ostaa työhyvinvointipalveluita Kainuun Liikunnalta

Haastattelussa nousi muutamia teemoja, miksi yritykset ostaisivat työhyvinvointipalveluita Kainuun Liikunnalta. Haastateltavien mielestä paikallisuus ja osaaminen sekä maine hyvätasoisena toimijana Kainuun alueella olivat tärkeimmät motiivit. Haastateltavat vastasivat muun muassa seuraavilla kommentteilla:

Paikallinen yhteistyökumppani pidemmältä ajalta, jonka vuoksi heidän työntekijänsä ja heidän osaamisensa ovat meille tuttua sekä mahdollisuus räätälöityihin palveluihin. Ilkka Malinen, aluepäällikkö, Canorama.

Kainuun Liikunta on maineeltaan hyvän tasoinen ja ammattimainen toimija Kainuun alueella. Samuli Heikkilä, talousjohtaja, Imagon oy.

Henkilökohtaisesti koen tärkeäksi, että on paikallinen toimija. Akseli Leppänen, liiketoimintajohtaja, Tilitaito oy.

Paikallinen toimija ja pitkään toiminut alalla Kainuun alueella. Juha Huotari, toimitusjohtaja, Prometec oy.

Vastauksissa nousi myös Kainuun Liikunnalle erittäin merkittävä asia esiin, nimittäin monet haastateltavat totesivat tietävänsä vähän Kainuun Liikunnan työhyvinvointipalveluista ja tuotteista:

Tällä hetkellä ei ole kosketuspintaa nykyisiin työhyvinvointipalveluihin tai tuotteisiin. Samuli Heikkilä, Imagon oy.

Jonkinlainen tieto Kainuun Liikunnan toiminnasta on olemassa. Petteri Turunen, myymäläpäällikkö, Kajaanin Gigantti.

Ei ole tarkkaa tietoa siitä mitä kaikkea Kainuun Liikunta tekee työhyvinvoinnin saralla. Juha Huotari, Prometec Tools oy.

En tiedä, ovatko Kainuun Liikunnan palvelut samanlaisia kuin Hämeen Liikunnan. Maija Sprinks, hotelli- ja ravintolapäällikkö, Kajaanin golf.

Kainuun Liikunta saisi kasvatettua työhyvinvointipalveluiden ja tuotteiden myyntiä parantamalla markkinointia ja menemällä esittelemään tuotteitaan suoraan Kainuun alueen yrityksille.

Kaikki haastateltavat yritykset olivat kiinnostuneita lajikokeiluista, ja joissakin yrityksissä niitä on jo tehty positiivisen tuloksin. Lajikokeiluista muutamat yritykset kuitenkin nostivat esiin, että osalla henkilökuntaa olevat liikuntarajoitukset vähentävät halukkuutta osallistua niihin. Muun muassa Canoraman aluejohtaja Ilkka Malinen haluaa pitää työhyvinvointipäivät koko henkilökunnalle mahdollisina eikä vain niille, jotka pystyvät osallistumaan. Imagon Oy:n Samuli Heikkilä kertoi, että yrityksen vanhemmilla työntekijöillä on positiivinen kuva Kainuun Liikunnan aikaisemmista hankkeista, mutta tällä hetkellä heillä ei ole mahdollista osallistua työajan puitteissa lajikokeiluihin. Prometec

Oy:n Juha Huotari kertoi, että yritys tarvitsee neuvontaa työhyvinvointi asioissa ja lajikokeiluissa. Hän kokee muun muassa yleisurheilulajit mahdollisiksi lajikokeiluiksi yritykselle sekä myös muut matalalla kynnyksellä tehtävät lajikokeilut. Osuuskauppa Maakunta toivoi keväällä voivansa järjestää työryhmien virkistysiltapäiviä, ja siinä heillä olisi tarve palvelulle, jonka Kainuun Liikunta pystyisi tarjoamaan.

Haastattelun viimeisenä kohtana kysyin haastateltavien toiveita ja terveisiä Kainuun Liikunnalle. Tulevaisuuden kannalta näillä vastauksilla on merkitystä, kun Kainuun Liikunta miettii työhyvinvointipalveluiden kehittämistä. Haastateltavilla yrityksillä oli yleisesti positiiviset terveiset Kainuun Liikunnalle, mutta muutamia huomion arvoisia asioita nousi esille. Canorama ja Prometec toivovat parempaa markkinointia ja tiedotusta suoraan yrityksille. Canoraman Ilkka Malinen arvelee, että Kainuun alueella on paljon yrityksiä, jotka miettivät työhyvinvointia, mutta heillä ei ole aikaa eikä osaamista perehtyä asiaan. Yritykset eivät myöskään tiedä, että palveluita on mahdollista ostaa paikalliselta toimijalta. Prometec oy:n Juha Huotaria ei Kainuun Liikunnan markkinointi saavuta, ja hänen mielestään parempi tiedonsaanti herättäisi varmasti kiinnostusta työhyvinvointipalveluista. Osan haastateltavista yrityksistä Kainuun Liikunnan markkinointi on saavuttanut, nimittäin Kajaanin Gigantti ja Tilitaito oy kertovat seuraavansa Kainuun Liikunnan sosiaalista mediaa, ja heidän mielestään nettisivujen selkeät ostopalvelut ja kuvaukset tuotteista on hyvin laadittu. Kajaanin golf toivoo tietoa lajikokeiluista ja ehdottaa mahdollista yhteistyötä heidän pelihuoneensa tiimoilta tulevaisuudessa. Imagon oy toteaa aikaisempien tapahtumien olleen mukavia. Kajaanin Gigantti toivoo henkisen hyvinvoinnin palveluja ja uskoo niille olevan tarvetta ja tilausta Kainuun alueen yrityksillä. Osuuskauppa Maakunta toivoo yhteistä suunnittelua siihen, minkälaisia palveluita he voisivat käyttää. He myös odottavat normaalia tilannetta, jotta työntekijät voisivat virkistäytyä työpäivien välissä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimukseen osallistui kahdeksan erikokoista yritystä. Kaikki haastattelun yritykset tarvitsevat työhyvinvointia, ja Kainuun Liikunta pystyy tarjoamaan työhyvinvointipalveluitaan yritykselle kuin yritykselle sen kokoon tai toimialaan katsomatta.

Tutkimukseen valikoituneista yrityksistä Kajaanin Golfilla ja Kajaanin Gigantilla olisi eniten tarvetta Kainuun Liikunnan palveluille tällä hetkellä. Kajaanin Golf on kesällä laajentanut toimintaansa hotell- ja ravintolaliiketoimintaan golfkentän toiminnan ohelle. Uusien liiketoimintojen takia heidän on täytynyt rekrytoida lisää henkilökuntaa ja kehittää ympärivuotisia toimintamalleja. Myös työhyvinvointi ja henkilökunnan työkyvyn ylläpito nousee nyt enemmän esille yrityksessä. Haastattelussa Kajaanin Golfin Maija Sprinks totesi, että heillä on paljon kehitettävää työhyvinvoinnin huomioimisessa tulevaisuudessa. Kajaanin Gigantilla on alkamassa työhyvinvointitarjonnan ja palveluiden kartoitus, jonka avulla he pyrkivät parantamaan koko henkilökunnan hyvinvointia. Kainuun Liikunta olisi juuri nyt heille oikea kumppani auttamaan työhyvinvointipalveluissa. Molempien yritysten tapauksessa Kainuun Liikunta voisi kartoittaa aluksi yrityksen nykytilanteen, jonka jälkeen voidaan suorittaa erilaisia kunto- tai hyvinvointimittauksia. Mittausten avulla Kainuun Liikunta pystyy suunnittelemaan yritykselle hyvinvointi- ja liikuntaohjelman, johon voidaan sisällyttää yrityksen tarpeiden mukaan erilaisia palveluita, muun muassa ravitsemusneuvontaa, räätälöidyt työhyvinvointipäivät ja lajikokeilut sekä myös luentoja ja työpajoja.

Prometecin, Canoraman ja Osuuskauppa Maakunnan tarve Kainuun Liikunnan palveluille on olemassa. Prometec Oy:n Juha Huotari kertoi yrityksen tarvitsevan neuvontaa työhyvinvointiin ja henkilökunnan aktivointiin. Canoraman Ilkka Malinen oli myös samoilla linjoilla kertoessaan, että on parempi ulkoistaa työhyvinvointi ja henkilökunnan aktivointiin liittyvät asiat ammattilaisille. Yritykset hyötyisivät taukoliikuntasovelluksesta, varsinkin Canoraman henkilöstö työskentelee paljon päätteellä istuma-asennossa. Yritykset säästäisivät resursseja myös työhyvinvointipäivien järjestämisessä, jos he tilaisivat ne suoraan Kainuun Liikunnalta valmiiksi suunniteltuina kokonaisuuksina. Työhyvinvointipäivät Kainuun Liikunta pystyy toteuttamaan yritysten toiveiden mukaan koko päivän kestävinä tai muutaman tunnin lajikokeiluna sekä pienempinä työpaikkaliikuntatempauksina. Testaus- ja mittauspalvelut tulevat tarpeeseen, kun lähdetään kartoittamaan yrityksiä liikunta-aktiivisuutta ja henkilökunnan hyvinvointia. Yrityksillä on tarve ja halu aktivoida henkilökuntaa, ja tähän tarpeeseen Kainuun Liikunta pystyy järjestämään erilaisia koulutuksia ja luentoja. Osuuskauppa

Maakunnan henkilöstöpäällikkö Pia Tuomivaara totesi haastattelussa, että yksikin liikuntaan innostettu työntekijä on yritykselle voitto.

Tilitaito Oy:n, Imagon Oy:n ja Kajaanin Poliisin tarpeet Kainuun Liikunnan palveluille ovat vähäisimmät. Kuitenkin yrityksillä on tarpeita henkilökunnan testauksille, liikuntaohjauksille, taukoliikuntasovellukselle ja erilaiselle konsultoinnille. Kajaanin Poliisilla ei ole määrärahoja käytettäväksi työhyvinvointipäiviin tai lajikokeiluihin, mutta kuntotestauksille heillä on tarve tällä hetkellä koko henkilökunnalle. Tilitaito Oy:lla tarve henkilökunnan testauksiin ja mahdolliseen liikuntaohjaukseen sekä taukoliikuntasovellukseen. Yritys ostaa tällä hetkellä hyvinvointipalveluita omilta asiakkailtaan, jotka tarjoavat samoja palveluita kuin Kainuun Liikunta. Kuitenkin mittaus ja testauspalvelut ovat tarpeellisia heille, ja Kainuun Liikunta tarjoaa kattavimmat testauspalvelut Kainuussa. Imagon Oy tarvitsee konsultointiapua henkilökunnan aktivoimiseksi. Heillä on koettu liikuntasetelit toimiviksi vain sille osalle henkilöstöä, jotka entuudestaan ovat aktiivisia liikkujia. Heidän täytyisi löytää keinot ja työkalut aktivoida liikkumattomat työntekijät.

Kainuun Liikunnalla on kaikki tarvittavat asiat ollakseen johtava työhyvinvointipalveluiden tarjoaja Kainuun alueella. Kainuun Liikunnan hyvinvointipalvelut ja -tuotteet ovat tällä hetkellä hyvällä tasolla. Jos valikoimaa halutaan lähteä suurentamaan, tulisi miettiä, olisiko esimerkiksi henkisen hyvinvoinnin puolelle suunnatuilla palveluilla kysyntää Kainuun alueella. Toimivat tuotteet ja osaava henkilökunta ovat tukeva perusta Kainuun Liikunnan hyvinvointipalveluille ja -tuotteille.

Kainuun Liikunta ja Kainuun Liikunnan työhyvinvointipalvelut tarvitsevat parempaa näkyvyyttä. Tutkimuksessa nousi selkeästi esille, että osa yrityksistä ei ollut tietoisia Kainuun Liikunnan työhyvinvointipalveluista tai -tuotteista. Yritykset painottivat suosivansa paikallisia yrityksiä ensisijaisesti ostoihinsa, ja Kainuun alueella ei ole montaa toimijaa, jotka tarjoavat työhyvinvointipalveluita. Kainuun Liikunnan pitäisi saada itseään paremmin esille kainuulaisten yritysten keskuuteen työhyvinvointiin liittyen. Yksi keino voisi olla se, että Kainuun Liikunta tulisi esittelemään palveluita suoraan yrityksiin. Kainuun Liikunnan nettisivuilla työhyvinvointipalvelut ja -tuotteet ovat pirstaloituneet eripuolille sivua. Nettisivuja selkeyttämällä, lisäämällä tietoa palveluista ja hakukoneoptimoinnilla Kainuun Liikunta saisi palveluitaan paremmin yritysten tietoisuuteen.

Kilpailijoiden tunteminen ja niistä erottautuminen olisi myös tärkeää Kainuun Liikunnalle. Kainuusta löytyy samanlaisia palveluita tarjoavia yrityksiä ja Kainuun Liikunnan tulisi pohtia, miten erotumme

näistä ja miten voimme olla parempia kuin he, vai voisimmeko tehdä osan kanssa yhteistyötä. Eri-
laiset yhteistyöt ovat Kainuun Liikunnalla koko ajan käynnissä muissa heidän toiminnoissaan, ja
sitä kautta olisi hyvä lähestyä muun muassa Kainuun kaupunkeja ja kuntia sekä kouluja työhyvin-
vointipalveluilla ja -tuotteilla.

6 POHDINTA

6.1 Opinnäytetyöprosessin eteneminen

Opinnäyteprosessini alkoi alun perin keväällä 2019 ja työnä oli tuottaa WorkOut Friday -työhyvinvointitapahtuma osaksi Halti Outdoor Weekend -tapahtumaa Kainuun Liikunta ry:lle. WorkOut Friday -tapahtuma peruutettiin, koska siihen ei ennakoilmoittautunut riittävästi ihmisiä kattamaan pakollisia kuluja. Peruutus myös johti opinnäytetyöprosessin uudelleen miettimiseen ja siirtymisen vuodelle 2020. Kesäkuussa 2020 pidimme palaverin opinnäytetyön ohjaajani kanssa, jossa päättimme unohtaa edellisen työn ja tehdä kokonaan uuden opinnäytetyön. Uuden työn pääsin aloittamaan lokakuussa 2020. Lokakuussa aloitin alusta ja laadin käsittekartan ja aiheanalyysin uudelle opinnäytetyöaiheelleni. Seuraavaksi lähdin hakemaan vastaavia opinnäytetöitä ja tutkimuksia aiheesta. Kirjoittamisen aloitin laatimalla työlleni sisällysluettelon ja varaamalla lähdemateriaalia kirjastosta. Lähdemateriaalin saatua aloin koostamaan teoriapohjaani työhön ja kirjoittamaan sitä. Teorian kasattuani ja noin puolet työstä kirjoitettuani pidimme ohjaavan opettajan kanssa palaverin, jossa kävimme työn nykytilan lävitse ja millaisella aikataululla se saataisiin valmiiksi. Samassa palaverissa tarkastelimme ohjaajan kanssa Urkund-ohjelman antamaa analyysia. Palaverissa sovimme työn esityseminaarin aikataulun sekä työn palauttamisen takarajan.

6.2 Itsearviointi

Työntekemisessä helpointa oli haastattelujen tekeminen. Tykkään olla sosiaalisissa kontakteissa ihmisten kanssa ja minulle on luonnollista jutella myös tuntemattomille ihmisille. Myös sovellusten käyttäminen oli helppoa työn tekemisen kannalta, käytännössä tarkoittaen Microsoft-ohjelmistoperheen sovelluksia. Tiedon hakeminen aiheesta oli myös sujuvaa, kun sitä löytyi paljon ja monessa muodossa suhteellisen helposti.

Haastavaa työntekemisessä oli sen sovittaminen työelämän ohelle. Haastetta lisäsi myös haasteltavien ihmisten saaminen tutkimukseen. Monet yritykset vastasivat olevansa liian kiireisiä tai pyydettiin lähettämään sähköpostia, joihin ei koskaan vastattu. Itse työn kirjoittaminen alkuvaiheessa tuotti myös hieman haasteita. Motivaationikin oli koetuksella välillä.

Kokonaisuudessaan onnistuin puristamaan työni pakettiin hyvin tiiviissä aikajaksossa. Haastattelut onnistuivat hienosti, kun kaikki haastateltavat pääsivät paikalle. Tekniikka pelasi hienosti tuottaen hyvät nauhoitukset haastatteluista. Tutkimus tuotti toimeksiantajalle tietoa, miten työhyvinvointipalveluita ja tuotteita voidaan kehittää entistä paremmaksi ja minkälaisia tarpeita Kainuun alueen yrityksillä on työhyvinvointipalveluille ja -tuotteille.

Hyvinvoiva työyhteisö kuuluu kaikille ja myös sen edistäminen, mutta pääpaino työyhteisön hyvinvoinnista on aina johtajalla. Johtaja johtaa myös omalla esimerkillään, ja jos johtaja ei voi hyvin työyhteisössä ja on stressaantunut, se lisää myös stressiä työntekijöissä. Johtamisen kuuluisi olla työntekijöiden auttamista, ohjaamista, kannustamista ja valmentamista oikeaan suuntaan. Johtajan tulisi myös olla perillä yleisellä tasolla niistä toiminnoista, joita yrityksessä tapahtuu. Hänen tulisi osallistua itse aika-ajoin käytännön toimintaan. Luottamus työntekijöiden ja johtajien välillä on tärkeää, koska ilman luottamusta toiminta ei voi kehittyä ja tuloksellista yhteistyötä ei synny. Johtajana myös palautteen antaminen työntekijöille ja palautteen vastaanottaminen on taito, jota kaikkien tulisi opetella.

Tutkimuksen aikana omat johtamistaitoni kehittyivät teoreettisella tasolla, ja haastattelutilanteissa huomasin yrityksiä johtajien olevan myös normaaleja ihmisiä, joille voi jutella aivan normaalisti. Tutkimuksen aikana syvensin osaamistani Teams-kokousten pitämisessä ja niiden nauhoittamisessa. Myös työ opetti minut tekemään asioita riittävän hyvällä tasolla ja siirtymään seuraavaan asiaan. Aikaisemmin helposti jäin pohtimaan ja hiomaan asioita liian kriittisesti työtäni ajatellen. Tutkimukseni pohjalta pystyn toimimaan työyhteisössä sitä kehittäväällä tavalla ja tukemaan työkaureitani työssä pärjäämisessä. Opinnäytetyön tekeminen myös opetti minua järjestelemään ja aikatauluttamaan oman työni tekemistä sekä miettimään omaa jaksamistani sekä työtapojani.

Haastatteluissa saamieni vastauksien tulkitseen olevan luotettavia, koska vastaajilla ei ollut syytä antaa valheellisia vastauksia kysymyksiin. Kysymykset eivät olleet yrityksen kannalta paljastavia, jonka takia yrityksiä ei ollut tarpeellista antaa valheellista tietoa. Tutkimuksen johtopäätökset perustuvat täysin yritysten haastatteluissa antamiin vastauksiin ja tutkijan analyysiin.

6.3 Kehitysmahdollisuudet ja jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tietää, vaikuttiko tutkimukseen osallistuminen yritysten panostukseen työhyvinvointiin ja päätyivätkö yritykset Kainuun Liikunnan asiakkaiksi työhyvinvointipalveluissa. Myös olisi mielenkiintoista tietää, millaisia tuloksia tutkimukseen osallistuneet yritykset saavuttavat työhyvinvointiin panostamalla. Saavutettaisiinko yrityksessä parempikuntoisia työntekijöitä, ja paljonko sijoitukset työhyvinvointiin ovat tuottaneet rahaa yritykselle? Yrityksille olisi hyödyllistä tietoa se, mitkä työkalut ja ratkaisut auttavat kehittämään työhyvinvointia yrityksissä.

Yrityskohtaisesti jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia yrityksen työhyvinvointia erillisen selvityksen avulla ja toteuttaa kehitystoimenpiteitä selvityksen pohjalta. Olisi myös mielenkiintoista tutkia hyvinvointipalveluita tarjoavan yrityksen työhyvinvointia esimerkiksi Kainuun Liikunnan kohdalla. Kainuun Liikunnalla työntekijät vaihtuvat hankkeiden mukana, mutta perushenkilöstö on pysynyt jo monta vuotta samana. Miten henkilökunnan tiuhaan vaihtuminen vaikuttaa työpaikan hyvinvointiin?

LÄHTEET

Anand, R. 2018. Happiness at Work: Mindfulness, Analysis and Well-being. New Delhi: SAGE Publications.

Avgoustaki, A. & Frankort, H. T. W. 2019. Implications of Work Effort and Discretion for Employee Well-Being and Career-Related Outcomes: An Integrative Assessment. 1.5.2019. Sisäinen lähde. Viitattu 10.12.2020, <https://web-a-ebSCOhost-com.ezp.oamk.fi:2047/ehost/detail/detail?vid=7&sid=ddc5429e-7da7-4eda-9996-fea9dbf092c9%40sessionmgr4008&bdata=JnNpdGU9ZWVhc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=135769330&db=buh>.

Mäkelä, A. 2018. Miten sinun työpaikallasi rakennetaan työhyvinvointia? 6 merkkiä, joista tunnustat hyvinvoivan työyhteisön. Duunitori 14.2.2018. Viitattu 29.10.2020, <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoohyvintoiki-koko-yhteison-asia>.

Mäkelä, A. 2020. Tästä syystä johtaminen on niin usein surkeaa – jokainen tunnustaa 3 nihkeää johtajatyyppeä. Duunitori 17.9.2020. Viitattu 2.11.2020, <https://duunitori.fi/tyoelama/huono-johtaminen-kolme-johtajatyyppea>

Björkstam, U. 2020. Hyvinvoiva työntekijä on kilpailuvaltti. GoodCo 26.9.2020. Viitattu 29.10.2020, <https://goodco.fi/blog/2019/09/hyvinvoiva-tyontekija-on-kilpailuvaltti/>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
Jyväskylän yliopisto 2016. Aineiston analyysimenetelmät – Teemoittelu. Viitattu 3.12.2020. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmät/teemoittelu>.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kainuun liikunta 2020. Kunnon tekemistä. Viitattu 11.11.2020, <https://kainuunliikunta.fi/kunnon-tekemista/>.

Kainuun Liikunta 2020. Työhyvinvointipalvelut. Viitattu 27.10.2020, <https://kainuunliikunta.fi/tyoohyvintoipalvelut/>.

Kesti, M. 2007. Huipputuottava organisaatio. Helsinki: Edita.

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Tammi.

Manka, M-L. 2020. Pidä huolta työntekijöistä – Asiantuntijan 5 vinkkiä työhyvinvoinnin edistämiseen. Edenred 2020. Viitattu 2.11.2020, <https://edenred.fi/fi/pida-huolta-tyontekijoista-asiantuntijan-5-vinkkia-tyoohyvoinnin-edistamiseen/>.

Manka, M-L. 2020. Työhyvinvoinnin tekijät. Docendum 2020. Viitattu 3.12.2020. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro.

Nakari, J. 2016. Liikunnallisten työhyvinvointipalveluiden asiakaslähtöisyys. Viitattu 1.11.2020, <https://www.theseus.fi/handle/10024/108773>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2014. Ammattikorkeakoulututkinon opinnäytetyön ohje. Viitattu 2.6.2014, <https://oiva.oamk.fi/utills/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT0xNDMwNzY0Njky>.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.12.2020. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Suvisuo, K. 2018. Hyvinvoiva henkilöstö näkyy tuloksena viivan alla. Yrittäjät 8.1.2018. Viitattu 29.10.2020, <https://www.yrittajat.fi/hameen-yrittajat/a/blogit/hyvinvoiva-henkilosto-nakyy-tuloksena-viivan-alla>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työelämään. 2020. Millainen on hyvinvoiva työyhteisö? Viitattu 29.10.2020, <https://tyoelamaan.fi/tyopaikka/tyohyvinvointi/>.

Työsovittelutoimisto oy. 2018. Työyhteisön hyvinvointi – miten luodaan hyvinvoiva työyhteisö? Viitattu 29.10.2020. <https://www.tyso.fi/tyoyhteison-hyvinvointi/>.

Uusitalo, H. 1996. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY.

Widgren, S. 2020. Hyvinvoiva työntekijä = hyvinvoiva yritys. Smartum 21.2.2020. Viitattu 29.10.2020, <https://www.smartum.fi/ajankohtaista/hyvinvoiva-ty%C3%B6ntekij%C3%A4-hyvinvoiva-yritys>.

LIITTEET

HAASTATTELUKYSYMYKSET (Nakari, J. 2016, viitattu 1.11.2020.)

LIITE1

Olen Tatu Heikkilä ja opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa liiketaloutta ja suuntaudun esimiestyöhön ja henkilöstöosaamiseen. Tutkintooni sisältyy opinnäytetyö ja opinnäytetyönä suoritan tutkimuksen Kainuun Liikunnalle alueen yritysten työhyvinvointipalvelujen tarpeista. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Kainuun alueen yritysten tarpeet työhyvinvointituotteille ja -palveluille. Tutkimuksen avulla Kainuun Liikunta pystyy kehittämään ja suunnittelemaan työhyvinvointipalveluitaan tarpeenmukaisiksi.

Nauhoitan tämän haastattelun tutkimusta varten ja haastattelun nauhoite tulee vain tutkimuskäyttöni.

1. Yrityksen nimi
2. Yrityksen sijainti
3. Yrityksenne henkilöstömäärä Kainuussa
4. Haastateltavan asema yrityksessä
5. Mitä yrityksessänne ymmärretään käsitteellä työhyvinvointi?
 - Miten työhyvinvoinnin asema on huomioitu yrityksessä ja yrityksen strategiassa?
 - Onko yrityksen työhyvinvointiin käyttämä budjetti lisääntynyt / pysynyt ennallaan / pienentynyt Korona-pandemian vuoksi?
 - Paljonko yrityksenne panostaa työhyvinvointiin / euroa per henkilö?
 - Onko yrityksessä suunniteltu liikuntaohjelma?
 - Onko yrityksessä liikuntasetelit tai muu taloudellinen tuki liikkumiseen?
 - Mahdollistaako yrityksenne liikunnan työajalla?
6. Mitä palveluita yritys on käyttänyt työhyvinvoinnin toteuttamisessa?
7. Mitä tavoitteita yrityksellänne on työhyvinvoinnin suhteen?
8. Millä perusteella valitsisitte Kainuun Liikunnan? / Mikä motivoi ostamaan työhyvinvointipalveluita juuri Kainuun Liikunnalta?
 - Onko yrityksenne ollut tyytyväinen Kainuun Liikunnan nykyiseen työhyvinvointitarjontaan?
 - Onko yrityksenne kiinnostunut lajikokeiluista?
9. Terveiset ja toiveet Kainuun Liikunnalle

Kiitos yhteistyöstä!

Voinko olla vielä yhteydessä mahdollisien jatkohaastatteluiden takia, koska aineistosta voi nousta asioita tai kysymyksiä, jotka voivat vaatia tarkempaa keskustelua myöhemmin?

Saanko esittää tulokset opinnäytetyössäni?