

Petri Kovanen

SAVONLINNAN SEUDUN
YRITYSTEN PANOSTUS FYYSSISEEN
TYÖHYVINVOINTIIN

Opinnäytetyö
Liiketalous


Marraskuu 2011




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences		Opinnäytetyön päivämäärä 1.12.2011
Tekijä(t) Petri Tapio Kovanen		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma
Nimeke Savonlinnan seudun yritysten panostus fyysiseen työhyvinvointiin		
Tiivistelmä Opinnäytetyön tavoite oli kartoittaa Savonlinnan seudulla toimivien yritysten panostusta työhyvinvointiin. Tutkimus pyrkii vastaamaan kysymykseen: Kuinka paljon Savonlinnan seudun yritykset ovat valmiita panostamaan työntekijöidensä työhyvinvointiin. Tästä johtuen pääpaino opinnäytetyössäni sijoittuu käsittämään fyysistä osa-aluetta työhyvinvoinnista, sillä fyysinen hyvinvointi on koko hyvinvoinnin perusta. Opinnäytetyöni viitekehys koostuu työhyvinvointiin liittyvistä aiheista. Pääpaino on fyysisellä puolella ja käsittelen myös Maslowin tarvehierarkian pohjalta hyvinvoinnin kokonaisuutta. Käsittelen myös aiempaa työpaikkaliikuntabarometri tutkimusta vuodelta 2009. Aihe on tärkeä yrityksille, sillä työhyvinvointi lisää yritysten tuloksellisuutta. Tutkimuskysely toteutettiin sähköpostikyselynä Savonlinnan seudulla oleville yrityksille, jotka valittiin toimeksiantajani sähköpostilistalta. Toimeksiantajana toimi Juha Parkkinen, Gym42-kuntosalin toimitusjohtaja. Hän on tiiviisti mukana hyvinvointitoiminnassa, joten tutkimus on tärkeä myös hänelle. Lähetin onnistuneesti 520 sähköpostia ja vastauksia tuli 110 kappaletta. Kyselyssä kartoitettiin yritysten yritysmuoto, toimiala, koko, henkilöstön määrä ja arvioitu ikä, sekä kiinnostus työhyvinvointia kohtaan, sekä sen panostamiseen rahallisesti. Kyselyssä kartoitettiin myös aiempi kokemus työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Tutkimustulokset osoittivat, että Savonlinnan seudun yritykset ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja tämän johdosta myös valmiita sijoittamaan rahaa työhyvinvoinnin kohentamiseen.		
Asiasanat (avainsanat) Työhyvinvointi, työkykyä ylläpitävä (TYKY)-toiminta, työhyvinvoinnin edistäminen (TYHY)-toiminta, fyysinen hyvinvointi		
Sivumäärä 34 + liitt. 7s.	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Kirsti Kurki	Opinnäytetyön toimeksiantaja Juha Parkkinen, Gym42	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis December 1, 2011
Author(s) Petri Tapio Kovanen	Degree programme and option Degree Programme in Business management	
Name of the bachelor's thesis Entrepreneurs' investments in physical wellbeing in the Savonlinna region		
Abstract The subject of this Bachelor's thesis was to explore how much companies are willing to invest in wellbeing in the Savonlinna region. The study attempts to answer the question: How much are companies in the Savonlinna region willing to invest in employees' wellbeing. Consequently, the focus of my thesis is on the physical aspect of wellbeing, because physical wellbeing is the basis of all wellbeing. The theoretical framework of my thesis consists of aspects of wellbeing. The emphasis is on the physical wellbeing and I also discuss Maslow's hierarchy of wellbeing. I will also talk over the job exercise barometer research from the year 2009. The topic is important to companies, because wellbeing increases the value of the company. The research survey was conducted by e-mail for the companies in the Savonlinna region, which were selected from my commissioner's email list. The commissioner was Juha Parkkinen, the CEO of Gym42-gym. He is deeply involved in wellbeing activities, so therefore the study is important also to him. I successfully sent 520 e-mail and received 110 responses. The survey explored the corporate form of the companies, industry branch, size, number of employees their estimated age as well as interest in the wellbeing, and staked its financial support. The survey also investigate previous experiences of wellbeing. The results showed that the companies in the Savonlinna region's are interested in wellbeing, and it turns out that companies is also willing to invest money in improving wellbeing.		
Subject headings, (keywords) Wellbeing, ability to work activities, maintain the ability to work, to promote the wellbeing, physical wellbeing		
Pages 34 + app 7 p.	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Kirsti Kurki	Bachelor's thesis assigned by Juha Parkkinen, Gym42	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymys	1
1.2	Aiemmat tutkimukset.....	2
1.3	Toimeksiantaja – Gym42.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI	5
2.1	Työhyvinvoinnin portaat.....	7
2.2	TYKY ja TYHY	9
2.3	Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta.....	11
2.4	Työhyvinvointi esimiehen näkökulmasta	15
2.5	Työhyvinvointi organisaatiossa	16
2.6	Työhyvinvointi tuloksen tekijänä	19
3	SAVONLINNAN SEUDUN YRITYSTEN PANOSTUS FYYSISEEN TYÖHYVINVOINTIIN	21
3.1	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	22
3.2	Aineiston kerääminen	22
3.3	Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus.....	23
3.4	Tutkimuksen eettisyys	23
4	TUTKIMUSTULOKSET.....	24
5	POHDINTA	30
5.1	Tutkimuksen toteutus ja luotettavuus	30
5.2	Tulevaisuuden uhkakuvia	31
5.3	Kehitysehdotuksia yrityksille työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi	32
5.4	Jatkotutkimukset	32
5.5	Oma kehittyminen.....	33

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Suomi elää jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa. Nykymaailmassa yritysten välinen kilpailu on kovaa ja työntekijöitä vaaditaan tekemään jatkuvasti huipputulosta. Iltapäivälehdet ovat uutisoineet lähivuosina satunnaisin väliajoin siitä, miten huonosti suomalaiset voivat työpaikoillaan. Lehtiartikkeleissa on mietitty miksi asiat ovat tällä tavalla.

Vastaus löytyy kun aletaan tutkia työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia. Nämä kaksi tekijää ovat ratkaisevassa asemassa jatkuvasti kovenevassa työmaailmassa ja tuloksen tekemisessä. Näin ollen yritysten tulisikin huolehtia parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöidensä työhyvinvoinnista.

Koettu terveys ja työkyky ovat työterveyslaitoksen (2011) tekemän työ ja terveys – haastattelututkimuksen mukaan on koettu, että terveydentila ja työkyky eivät ole muuttuneet suuresti vuosien 1997–2009 välillä. Reilut kaksi kolmasosaa arvioi oman terveydentilansa ikätovereihin verrattuna erittäin tai melko hyväksi. Reilulla kolmasosalla oli lääkärin toteama pitkäaikaissairaus tai vamma kaikista työssä käyvistä vuonna 2009. Joka seitsemännellä haastatelluista oli työtä haittaava pitkäaikaissairaus, joista yleisimpiä pitkäaikaissairauksia olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyöni käsittelee Savonlinnan seudulla toimivien yritysten panostamista työntekijöidensä fyysiseen työhyvinvointiin. Toimeksiantajana on savonlinalainen kuntosaliryittäjä Juha Parkkinen, Gym42 – kuntosalin toimitusjohtaja.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on antaa paikallisille yrityksille realistinen kuva fyysisen hyvinvoinnin tärkeydestä tuloksellisuuteen pyrkiessä ja tuoda kyselyn avulla tutkittua tietoa tämänhetkisestä yritysten panostamisesta fyysiseen työhyvinvointiin Savonlinnan seudun alueella. Tavoitteena on myös selvittää, miten työhyvinvointia voi parantaa.

Tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kyselyyn osallistuneiden yritysten määrästä johtuen voidaan ajatella tämän ryhmän edustavan koko tutkittavaa ilmiötä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä pyrkii yleistämään ja sen perusideana on kysyä pieneltä joukolta tutkittavaa ilmiötä tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivista menetelmää kannattaa käyttää, jos vastaajien määrä on suuri. (Hirsjärvi ym. 2009, 140.)

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe aikaan tai paikkaan katsomatta. Se koskettaa jokaista työssä käyvää henkilöä. Aihe työhön tuli sekä omasta että toimeksiantajan yhteisestä kiinnostuksesta työhyvinvointiin sekä tuoda Savonlinnan kokoisen kaupungin yrityksille kyselyn kautta tutkittua ja päivitettyä tietoa työhyvinvoinnista. Opinnäytetyössä käytetyllä tutkimuskyselyllä on tarkoitus kartoittaa yritysmuoto ja henkilöstön määrä sekä yritysten oma arvio työntekijöidensä keski-ikästä. Tämän jälkeen painopiste nojautuu yritysten rahalliseen panostukseen työhyvinvoinnin tukemisen johdosta sekä siihen, mitä työhyvinvointiin edistäviä ratkaisuja yrityksissä on jo mahdollisesti käytössä ja mitä yritys olisi halukas käyttämään lisää ylläpitääkseen työntekijöidensä työkykyä ja tukeakseen työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tavoite on selventää yrityksille työhyvinvoinnin tärkeys nykymaailmassa, tutkimus on rajattu fyysiseen puoleen. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta ja sitä kehittämällä ja siitä huolehtimalla yritykset voivat parantaa omaa tulostaan. Tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin mikä kiinnostuksen taso Savonlinnan seudun yrityksillä on työhyvinvointia kohtaan, mitä työhyvinvointia edistäviä ratkaisuita yrityksillä on jo käytössä ja miten paljon yritykset olisivat valmiita panostamaan rahallisesti työntekijöidensä työhyvinvointiin.

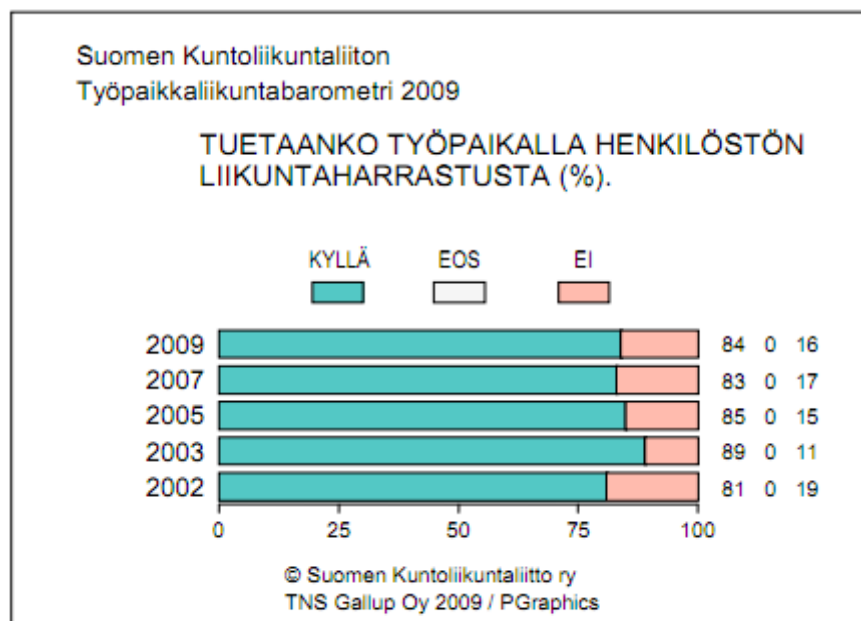
1.2 Aiemmat tutkimukset

Aiempiä tutkimuksia työhyvinvointiin liittyen löytyy paljon. Osa niistä käsittelee vain tiettyä osa-aluetta työhyvinvoinnista, jotkut käsittelevät suurempia kokonaisuuksia. Tässä opinnäytetyössä koin hyödylliseksi ottaa viitteitä ja jo tutkittuja tuloksia vuonna 2009 tehdystä työpaikkaliikuntabarometrasta. Siitä saatuja tuloksia voidaan vertailla tästä tutkimuksesta saatuihin tuloksiin.

Vuonna 2009 tehdyssä työpaikkaliikuntabarometrin tavoitteena on ollut kerätä tietoa työpaikkaliikunnan mahdollisuuksista maamme eri toimipaikoilla sekä tavoista tukea henkilöstön liikuntaa ja kuntoilua. (Koivu ym. 2009, 5.)

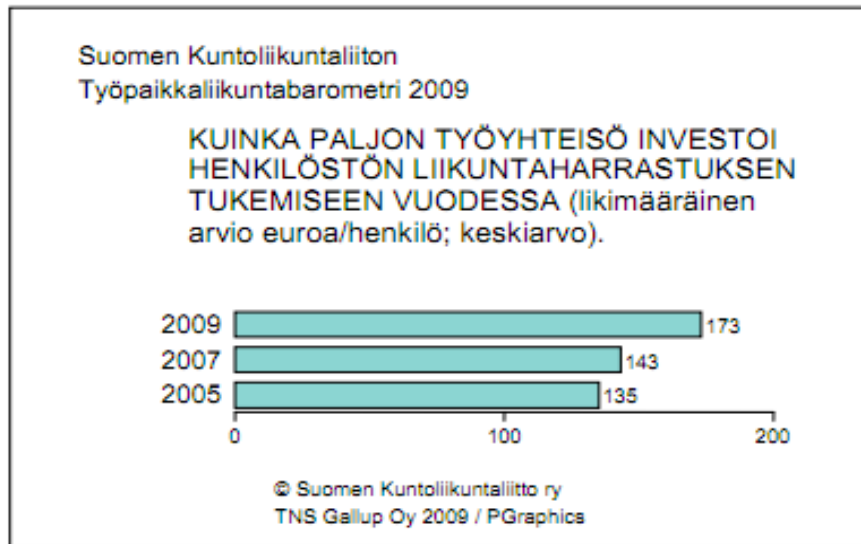
Vuonna 2009 tehdyssä tutkimuksessa prosentit sijoittuvat kahdeksan prosentin sisään tarkasteltaessa henkilöstön liikuntaharrastuksien tukemista työpaikkojen puolesta. Vuonna 2003 työpaikalla tuettiin eniten henkilöstön liikuntaharrastuksia, jonka jälkeen se on hieman laskenut ja tasoittunut.

Tästä pääsemme vertailemaan kaksi vuotta sitten tutkitun tiedon suhdetta oman tutkimukseni tuomiin tuloksiin viime kesältä. Valtakunnallisesti vuonna 2009 yli neljä viidesosaa työyhteisöistä tuki henkilöstönsä liikuntaa.



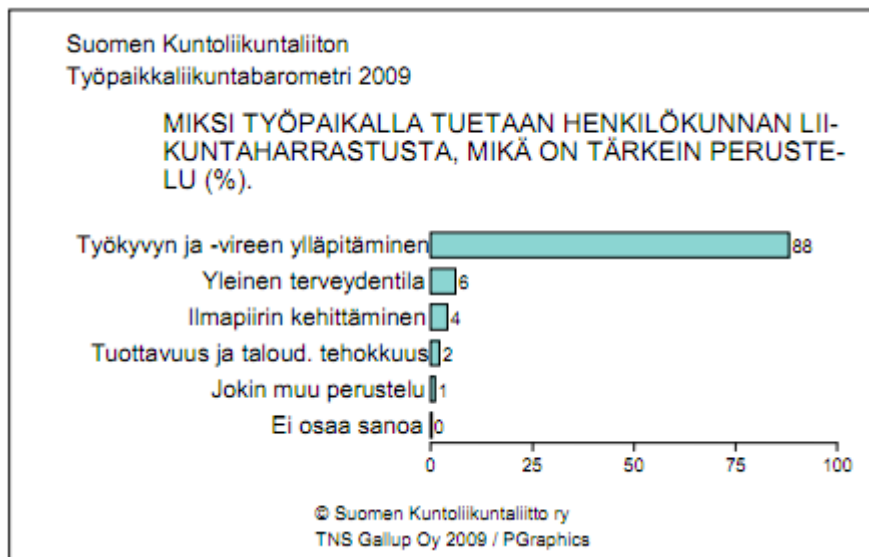
KUVA 1. Henkilöstön liikuntaharrastuksen tukeminen työpaikalla, Koivu ym. 2009.

Keskimääräinen arvio siitä, kuinka paljon työyhteisö investoi henkilöstönsä liikuntaharrastuksien tukemiseen vuonna 2009 osuu samaan haarukkaan, johon myös Savonlinnan seudulla toimivien yritysten keskimääräinen summa osuu.



KUVA 2. Työyhteisön investointi henkilöstön liikuntaharrastuksen tukemiseen vuodessa, Koivu ym. 2009.

Samasta tutkimuksesta käy myös ilmi, miksi henkilöstön liikuntaharrastuksia tuetaan. Vastaaajat olivat lähes yksimielisesti (88%) vastanneet työkyvyn ja -vireen ylläpitämisen, joka käy ilmi seuraavassa kuvassa.



KUVA 3. Tärkein perustelu henkilöstön liikuntaharrastuksen tukemiseen työpaikalla, Koivu ym. 2009.

1.3 Toimeksiantaja – Gym42

Gym42 on Savonlinnan keskustassa toimiva kuntosali, jonka yrittäjänä toimii Juha Parkkinen. Hän on itsekin savonlinalainen ja omaa mittavan historian voimailun ja voimannoston piireissä. Arvokisoissa hän on voittanut muun muassa hopeaa penkkipunnerruksen MM-kisoissa. Juha oli jo ennen Gym42:n perustamista tuttu kasvo entisen omistajan luotsaamalla salilla, salin aikaisemmat nimet olivat KuntoSampo ja sen jälkeen 3F – Fysio For Fitness. Juha osti entisen yrittäjän liiketoiminnan ja laitteet vuonna 2009 ja samana vuonna 1. heinäkuuta Gym42 aloitti toimintansa. Uusi omistaja teki samalla muutoksia toimintamalliin. (Parkkinen 2011.)

Uusi omistaja otti käyttöön ratkaisulähtökohtaisen lähestymisen asiakkaiden ongelmia kohtaan ja työkalut sekä ongelmien ratkaisemiseksi että hyvinvoinnin maksimoimiseksi (Parkkinen 2011).

2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä kappaleessa käsittelen työhyvinvointia perusteellisemmin. Alussa käyn yleisiä asioita läpi työhyvinvoinnista, kuten lakeja, jotka velvoittavat yrityksiä huolehtimaan parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Tämän jälkeen tuon työhyvinvoinnin portaat esille, joita peilaan vertauskuvallisesti Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan. Näiden jälkeen käyn TYKY- ja TYHY-toiminnat läpi, jonka jälkeen käsittelen työhyvinvointia tasokohtaisesti työyhteisössä olevien henkilöiden näkökulmista, aina organisaatiotasolle asti. Lopuksi käsittelen työhyvinvointia tuloksellisuuden kannalta.

”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Työhyvinvointi 2011).

Rauramon (2008, 19–21) mukaan työhyvinvointi on hyvin monisäikeinen kokonaisuus, johon kuuluu monia eri osa-alueita. Lait velvoittavat ihmisiä ja myös yrityksiä. Työpaikkojen tulee noudattaa työhyvinvoinnista säädettyjä lakeja ja näiden veloittei-

den täyttäminen on yksi merkittävä osa työnantajatoimintaa. Nykyisin työelämä kehittyy sellaisella vauhdilla, että lainsäädäntö seuraa perästä. Tämä on hyvä asia niille yrityksille, jotka toteuttavat velvoitteita moitteitta. Työhyvinvointiin liittyviä säädöksiä on monia, jotka on koottu keskeisiin työelämän lakeihin:

- Työturvallisuuslaki
- Työterveyshuoltolaki
- Työsopimuslaki
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- Työaikalaki
- Vuosilomalaki
- Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa
- Ammattitautilaki
- Tapaturmavakuutuslaki

Hyvä terveys on työkyvyn ja hyvinvoinnin peruspilari. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksesta laadittiin vuonna 2000 laaja selvitys työkykyä edistävän toiminnan vaikutuksista. Selvitys paljasti, että yksistään työperäisten sairauksien ja työtapaturmien kustannukset olivat 1990-luvulla 3–4 % bruttokansantuotteesta. Vuonna 2002 työ- ja kansaneläkejärjestelmän työttömyyseläkemenot olivat 2853 miljoonaa euroa. Se oli 18,5 % kokonaiseläkemenosta ja arvion mukaan noin 2 % kansantuotteesta. Huonosti hoidettu työhyvinvointi aiheuttaa sen, että ihmisten voimavarojen menetykset huonon työkyvyn, sairauspoissaolojen ja ennen aikaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi nousevat suuremmiksi kuin kansantalouden vuosittaiset kasvuluvut. (Ojala & Ahonen 2003, 12.)

Ojalan ja Ahosen (2003, 12) mukaan uhkakuviksi voidaan tämän perusteella mainita tulevaisuudessa väistämättä toteutuva eläkepomme, kun suuret ikäryhmät saavuttavat eläkeiän. Tämä taas johtaa siihen ilmiöön, että suomalaisen talous- ja yhteiskuntapolitiikan keskeisiä haasteita lähitulevaisuudessa ovat väestön ikääntymisestä kasvavat eläke- sekä hoitopalvelut. Nykyaikana kasvava työttömyys ja pian yleistävä työvoiman niukkuus tuo myös haasteita poliittisiin päätöksentekoihin. Kolme yleisintä perustetta eläkkeelle siirtymisessä järjestyksessä yleisimmästä vähemmän yleiseen ovat:

- työkyvyttömyys
- työttömyys
- vanhuuseläkkeelle siirtyminen

Tulevaisuudessa korostuu henkilöstöpääoman merkitys yritysten menestymiselle ja kehittymiselle. Koneet ja paperille piirretyt prosessit ovat tällä hetkellä huippuunsa viritettyjä, mutta mukaan tarvitaan myös henkilöstö, joka on halukas työskentelemään yhdessä ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Ojala & Ahonen 2003, 13.)

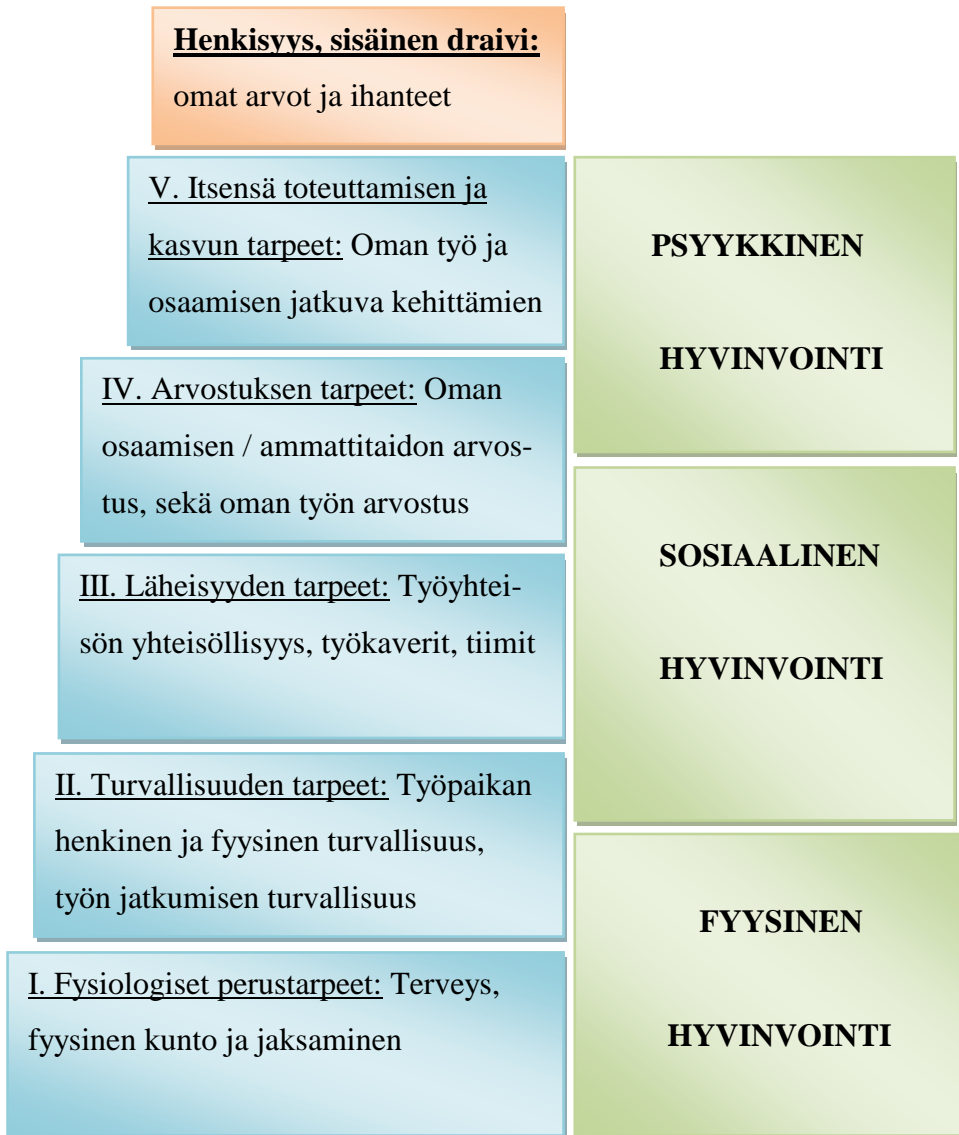
Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia, eli henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa. Se tarkoittaa myös koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Työhyvinvointi on kokonaisuus ja sitä tulee tarkastella monesta eri perspektiivistä. Niin on myös ihminen ja sitä tulee tarkastella samoin. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin kaikilla näillä alueilla. (Ojala & Ahonen 2003, 19.)

Työhyvinvoinnin tärkeys korostuu jo lainsäädännössä. Työlainsäädäntö velvoittaa yrityksiä noudattamaan siitä säädettyjä vaatimuksia. Viime vuosina tehtyjä lakimuutoksia on useita, jotka osaltaan vaikuttavat siihen säädöspohjaan, joka tähtää työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseen. Väestön ikääntymisen myötä työvoimapula uhkaa kilpailukykyä, joten ihmiset pitää saada viihtymään ja jaksamaan työssä entistä kauemmin. Työhyvinvoinnin puute lisää yrityksessä kustannuksia, joita aiheutuu sairauspoissaoloista, työtapaturmista ja työkyvyttömyyseläkkeistä. On myös selvää, että nyky maailmassa kestävä kehityksen merkitys ja yritysten yhteiskuntavastuu korostuvat yritystoiminnassa. (Ojala & Ahonen 2003, 27.)

2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin ollessa monisäikeinen kokonaisuus, voidaan sitä myös peilata vertauskuvallisesti Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan. Maslow korosti siinä yksilön kokonaisvaltaista tutkimusta ja näkemystä luovasta ja henkiseen kasvuun pyrkivästä

ihmisestä. Ihmisellä on luonnostaan tarve saada toteuttaa itseään. Näiden tarpeiden tyydyttäminen edistävät sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukemista. Työhyvinvointi koostuu fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin rakentumisesta ja kehittymisestä, jotka vaikuttavat myös yksilön suorituskykyyn. (Rauramo 2008, 34–35.)



KUVA 4. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2003, 21)

Ensimmäisen tason tässä mallissa muodostavat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten ravinnon ja nesteen saannin sekä riittävän unen tarpeet, joka on samalla kokonaisuuden perusta. Näihin tarpeisiin voidaan verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa, fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen (Ojala & Ahonen 2003, 20). Turvallisuuden tarpeen tyydyttämisen edellytyksenä ovat turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus ja pysyvä työsuhde sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen työyhteisö. Näitä seikkoja tukee myös järjestelmällinen riskienhallinta, aktiivinen ja asianmukainen työsuojelutoiminta sekä osallistuva suunnittelukäytäntö. (Rauramo 2008, 35.)

Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön kuten työ- ja ammattiyhteisöön. Ihmissuhteet työssä ja työn ulkopuolella kuuluvat oleellisena osana sosiaaliseen hyvinvointiin, joka tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamista. (Vesterinen 2003, 21.)

Neljäs taso on arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus perustuu osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaaminen liittyy myös muiden tasojen tarpeisiin ja arvostus tuo turvallisuutta työelämään. Se samalla tukee sosiaalista hyvinvointia ja osaamisen perusteella ihminen valitaan tiimeihin, työryhmiin ja työhön. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Viidennen tason tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista. Näihin kuuluvat muun muassa luovuus, halu kehittää omaa toimintaansa, osaamistaan ja itseään sekä halu saavuttaa päämääriä elämässä (Ojala & Ahonen 2003, 21).

Lisäyksenä Maslowin tarvehierarkiaportaiden päälle voidaan asettaa vielä yksi porras, henkisyys ja sisäinen draivi. Siihen kuuluvat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Nämä ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

2.2 TYKY ja TYHY

Monet ihmiset ovat mitä todennäköisimmin törmänneet käsitteisiin TYKY ja TYHY. Nämä käsitteet ovat lähellä toisiaan ja syystäkin. Molemmat koskettavat työhyvinvointia, mutta hieman eri tavoilla. Suurimmat erot tulevat nimistä. Työkykyä ylläpitävän (TYKY)-toiminnan rinnalla on yleistynyt käsite työhyvinvoinnin edistäminen eli

TYHY-toiminta, joka mielletään työpaikoillakin laaja-alaiseksi eri alueille ulottuvaksi kehittämistoiminnaksi. (Rauramo 2008, 24.)

Työhyvinvointitoiminta käsitetään eri määritelmien mukaan olennaisena osana henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa sen sijaan, että sitä pidettäisiin irrallisena toimintona työpaikan normaaleista toiminnoista (Vesterinen 2006, 30).

Vuonna 1989 keskeiset työmarkkinajärjestöt sopivat tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä suosituksesta TYKY-toiminnan järjestämiseksi työpaikoilla. Tämä johti siihen, että sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta antoi työmarkkinajärjestöjen suositusten perusteella ohjeen työterveyshuollon TYKY-toiminnan mahdollisuuksista ja järjestämisestä. (Rauramo 2008, 24.)

Työhyvinvointi on tärkeä osa kun tutkitaan yritysten tuottavuutta. Henkilöstön hyvinvoinnin on todettu olevan myönteisesti yhteydessä myös organisaatioiden taloudelliseen menestymiseen. 1990-luvun alussa Suomessa kehitettiin niin sanottu TYKY-toiminnan malli. Tämän mallin tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden työkykyä. Laaja-alainen TYKY-toiminta sisältää työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä, joiden tavoitteena on kehittää työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työn tuottavuutta sekä laatua. Tällaista toimintaa nimitetään nykyisin ”työhyvinvoinnin edistämistoiminnaksi” eli TYHY-toiminnaksi. (Rauramo 2008, 24.)

Työyhteisön omat voimavarat eivät välttämättä aina riitä työhön liittyvien ongelmien ratkaisemiseen ja työolojen parantamiseen. Asian luonteesta riippuen voidaan kääntyä yrityksen sisäisten tai ulkoisten asiantuntijoiden puoleen. Esimerkiksi työpaikan terveellisyteen ja turvallisuuteen liittyvissä asioissa apua saa työterveyshuollolta tai työsuojeluhenkilöltä ja -viranomaisilta. Työsuhdeasioissa voi kääntyä luottamushenkilöiden tai työvoimaviranomaisten puoleen. Erilaiset tutkimuslaitokset antavat myös neuvoja työolojen turvallisuuden ja terveellisyden kehittämiseen. (Rauramo 2008, 26.)

Fyysinen terveys on keskeinen elementti ihmisten työhyvinvoinnin ylläpitämisen näkökulmasta. Perinteinen TYKY-toiminta on yhteydessä tähän näkökulmaan. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kantava ajatus on ihmisten fyysisestä terveydestä huolehtiminen

liikunnan, ergonomian, kattavien työterveyspalvelujen sekä työympäristön turvallisuuden avulla. Laajemman näkökulman aiheeseen tarjoaa TYHY-toiminta, johon liittyy fyysisen terveyden ja jaksamisen lisäksi sekä yksilön että työyhteisön henkinen työhyvinvointi. (Vesterinen 2006, 50.)

Työterveyslaitoksen (2011) mukaan TYKY-toiminta on osa työpaikan omaa toimintaa, joka toteutetaan työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Usein myös työterveyshuolto on mukana käynnistämässä ja tukemassa TYKY-toimintaa. Vastuu tästä kuuluu siten kaikille seuraaville ryhmille:

- työnantajalle, esimiehille,
- työpaikan yhteistyöelimille ja henkilöstöryhmille
- yksittäisille työntekijöille

TYKY-toiminnan käytännön toimenpiteiden keskeisiä kohteita ovat:

- työn ja työympäristön kehittäminen,
- työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen sekä
- työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen

2.3 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta

Työyhteisössä on yksilöitä ja heillä on kullakin omanlaisensa tavat ja tarpeet saada hyvinvointia kohennettua. Joillakin hyvinvointi voi olla työpäivän päätteeksi suoritettava raskas urheilusuoritus, esimerkiksi punttisalilla käynti. Tästä seuraa motivoitumista ja jaksamista työpäivien läpivientiin. Tarkemmin katsottuna aivan kuten syöminen ja nukkuminen ovat ihmiselle itsestäänselvyksiä, tulisi myös fyysistä kuntoa pitää yllä säännöllisesti. Monet tutkimukset osoittavat, että pienilläkin fyysisillä kuntoa ylläpitävillä ja kehittäville toiminnoilla voidaan saavuttaa yllättävän suuria tuloksia. Monien sairauksien riski muun muassa pienenee, ihmisen vireystila pysyy paremmin, keskittyminen paranee, motivaatio / innostus lisääntyy, ihmisen toimintakyky elämän eri osa-alueilla pysyy pitempään, elinikä pitenee. (Rauramo 2008, 60–65.)

Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita. Heikolla osaamisella varustettu ihminen on tehoton ja väsynyt, koska ei luota omaan tekemiseensä. Tämä voi helposti johtaa huonoon kierteeseen. Kierteestä seuraa tuottavuuden aleneminen, luovuuden katoaminen ja kasvava sairastuminen ja tapaturmien riski. (Viitala 2007, 212.)

Ihmistä on verrattu useasti koneeseen, ilman hyvää huoltoa ja kunnan polttoainetta laitteisto ei kestä hyvässä kunnossa. Ihmisen fyysinen hyvinvointi rakentuukin ihan perusasioista. Mielestäni kolme tärkeintä tekijää fyysisen kunnan kehittämiseen ja ylläpitämiseen ovat terveellinen ruoka, riittävä lepo ja säännöllinen liikunta.

Rauramon (2008, 64) mukaan hyvä ravinto edistää terveyttä. Ravitsemussuosittelujen tavoitteita hyvän ravitsemuksen saavuttamiseksi ja terveyden ylläpitämiseksi ovat:

- tasapainoinen ravintoaineiden saanti
- energian saannin ja kulutuksen tasapainottaminen
- hiilihydraattien suhteellisen osuuden lisääminen
- kovan rasvan käytön ja natriumin saannin vähentäminen
- alkoholin kulutuksen pitäminen kohtuullisena

Yhdistämällä fyysinen aktiivisuus oikeaan ruokailutottumukseen voidaan ehkäistä lihavuutta ja ylläpitää terveyttä.

Unen tarve vaihtelee henkilöstö riippuen kuudesta yhdeksään tuntiin. Univajeen tunnistaa parhaiten seuraamalla omia tuntemuksia päiväsaikaan. Tyypilliset merkit riittämättömästä unesta ovat jatkuva väsymys, keskittymisvaikeudet sekä alakuloisuus ja ärtyisyys. Suomalaiset nukkuvat liian vähän ja tästä syystä unihäiriöistä kärsii jopa neljännes suomalaisista (Rauramo 2008, 68)

Vesterisen (2006, 41) mukaan hyvinvoiva työyhteisö koostuu monista erilaisista seikoista. Seuraavassa kohdassa on listattu asiat, jotka siihen vaikuttavat:

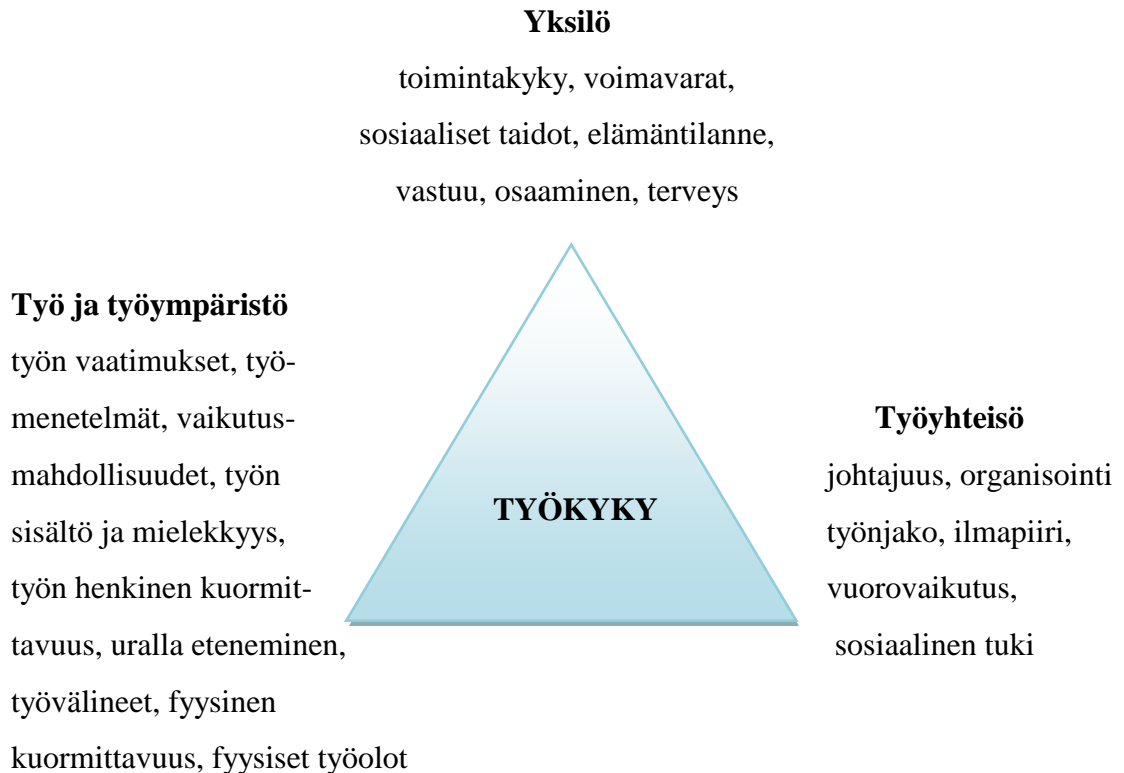
- terveelliset ja turvalliset työolosuhteet
- mahdollisuus luovuuteen
- osallistumien päätöksentekoon ja itsensä kehittämiseen
- arvostuksen ja kunnioituksen saaminen
- tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu.

Ilmapiirin tulisi taas olla:

- kannustava
- avoin
- innovatiivinen
- vuorovaikutteinen.

Palautteen antaminen tulisi myös kulkea molempiin suuntiin, niin esimiehiltä alaisille kuin myös päinvastoin. Palautetta pitää pystyä myös ottamaan ja antamaan myös vertaisilleen. Työyhteisön tulee hyväksyä erilaisuutta ja sitoutua yhdessä määriteltyyn strategiaan ja päämääriin. Kun työt on vielä mitoitettu oikeassa suhteessa työntekijöiden osaamiseen, työaikaan ja henkilöstön määrään, on sillä mahdollisuudet kehittyä. (Vesterinen 2006, 41.)

Alla olevassa kuviossa on esitetty kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite.



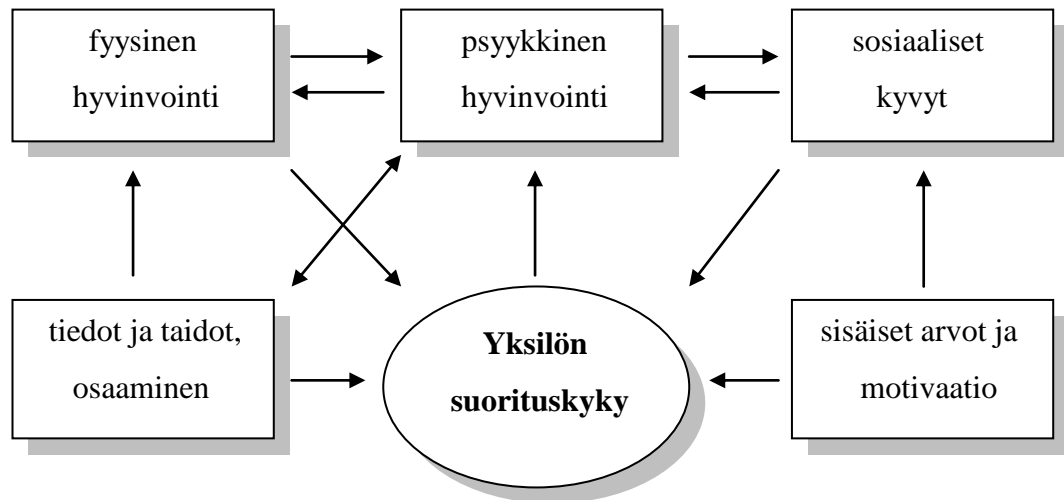
KUVA 5. Kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite (Vesterinen 2006, 31)

Kokonaisvaltaisen työkyvyn peruseriaatteena on se (KUVA 5.), että jos halutaan tukea yksilön työkykyä tehokkaasti, tulee toimenpiteiden ja kehittämistyön kohdistua yksilön ominaisuuksien lisäksi kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin, eikä vain yhteen tiettyyn. Työhyvinvoinnista huolehtiminen edellyttää yksilötasolla esimiesten ja yritysten johtoportaan panostuksen, työntekijän omasta panostuksesta puhumattakaan. Se myös tarvitsee tuekseen työterveyshuoltoa ja erilaisia työhyvinvointia suunnittelevia ja koordinoivia toimielimiä.

Kuvasta 5. käy ilmi, että yksilön työhyvinvointia voidaan peilata vertauskuvallisesti Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan, jossa alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten ravinnon saannin sekä riittävän unen tarpeet. Nämä ovat perustarpeita, joihin voidaan verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen

hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Tämän tason jälkeen tulevat sosiaalinen ja psyykinen hyvinvointi. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Yksilön suorituskykyä ja hyvinvointia voidaan kuvata myös seuraavalla kuviolla. Siitä ilmenee, kuinka eri osa-alueet ovat yhteyksissä toisiinsa.



KUVA 6. Suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala & Ahonen 2003, 22)

2.4 Työhyvinvointi esimiehen näkökulmasta

On selvää, että työhyvinvointitoiminta on olennainen osa johtamista. Työhyvinvointitoiminnan kohdistuessa koko työpaikan henkilöstöön, onkin sen yhtenä toiminnan keskeisistä tavoitteista työnteon edellytysten parantamiseksi. On myös huomioitava, että ulkopuolisten asiantuntijoiden ja palvelujärjestelmien kanssa tapahtuva yhteistyö on tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Työyhteisö ei aina välttämättä pysty itse suoriutumaan työtehtävistä ilman ulkopuolisen tahon apua, joten tämä toiminta edesauttaa työhyvinvointitoimintaa siltä osa-alueelta, johon työpaikalta ei löydy riittävää osaamista tai voimavaroja. Näin ollen työpaikan sisäisen ja ulkoisen yhteistyön sujumista pidetään merkittävänä työhyvinvoinnin onnistumiseen vaikuttavana tekijänä. Johtaja voi myös omalla esimerkillään edistää työhyvinvointiin liittyviä seikkoja työpaikalla. (Vesterinen 2006, 30–31.)

”Tutkimusten mukaan johtamisella on keskeinen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Työyhteisön hyvinvointia voidaan kehittää monilla eri tavoilla. Kaikille onnistuneille

työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistavoille on kuitenkin yhteistä, että johtamisella on niissä keskeinen rooli.” (Vesterinen 2006, 83.)

Erilaisten työhyvinvointia koskettavien tutkimusten ja selvitysten mukaan johtaminen vaikuttaa oleellisesti työhyvinvointiin. Voidaan siis sanoa, että esimiehet ovat avainasemassa työhyvinvoinnin edistämässä. (Vesterinen 2006, 140.)

2.5 Työhyvinvointi organisaatiossa

Organisaation tasolla työhyvinvointia tarkastellessa tulee muistaa, että kokonaisuukseen muodostuminen tarvitsee koota pienistä osatekijöistä, jotka ovat ratkaisevassa asemassa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointi on tänä päivänä ajankohtaista, sillä erityisesti työuupumus ja erilaiset ongelmat työssä viihtymisessä ovat toistuvasti esillä keskusteluissa. (Vesterinen 2006, 93.)

Aivan alkutekijöistä lähtien yksilön hyvinvointia voidaan tukea työpaikalla monilla eri tavoilla. Ensimmäisenä on tietysti se, että henkilöstön työhyvinvoinnista kerätään tietoa ja tietojen mukaan yritetään korjata ongelmia ja kehittää työyhteisöä oikeaan suuntaan. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavia tärkeitä tekijöitä ovat perinteisesti työyhteisön hyvinvointiasiat, kuten työterveys- ja työturvallisuusasiat. Myös työilmapiiri on tunnetusti työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä. Ilmapiiriin kuuluu näin ollen yhteishenki ja ihmisten yhteistyöhalukkuus ja -kyvykkyys. Työ on nykypäivänä mitä enenevässä määrin niin sanottua tietotyötä ja mitä enemmän tätä on sitä tärkeämmäksi viihtymisen kannalta osaaminen ja johtaminen luokitellaan. (Ojala 2003, 16.)

Ojalan (2003, 16–17.) mukaan osaamisesta tulee yhteisölle arvokasta siinä vaiheessa, kun se saadaan liikkeelle, jaettua, käytettyä ja hyödynnettyä eli muutettua koko organisaation osaamiseksi. Osaaminen koostuu tässäkin tapauksessa eri osista – ihmisten osaaminen ja myös järjestelmistä, joiden avulla osaamista päivitetään, hyödynnetään ja jaetaan. Lukuisten tutkimusten mukaan työpaikalla tärkeimpiä työhyvinvointitekijöitä ovat lähin esimies ja johtaminen.

Työhyvinvointi työpaikalla tai hyvinvoiva työpaikka muodostuu siis seuraavista asioista:

- yksilön suorituskyky ja hyvinvointi
- osaaminen
- johtaminen
- työyhteisön hyvinvointi. (Ojala 2003, 16–17.)

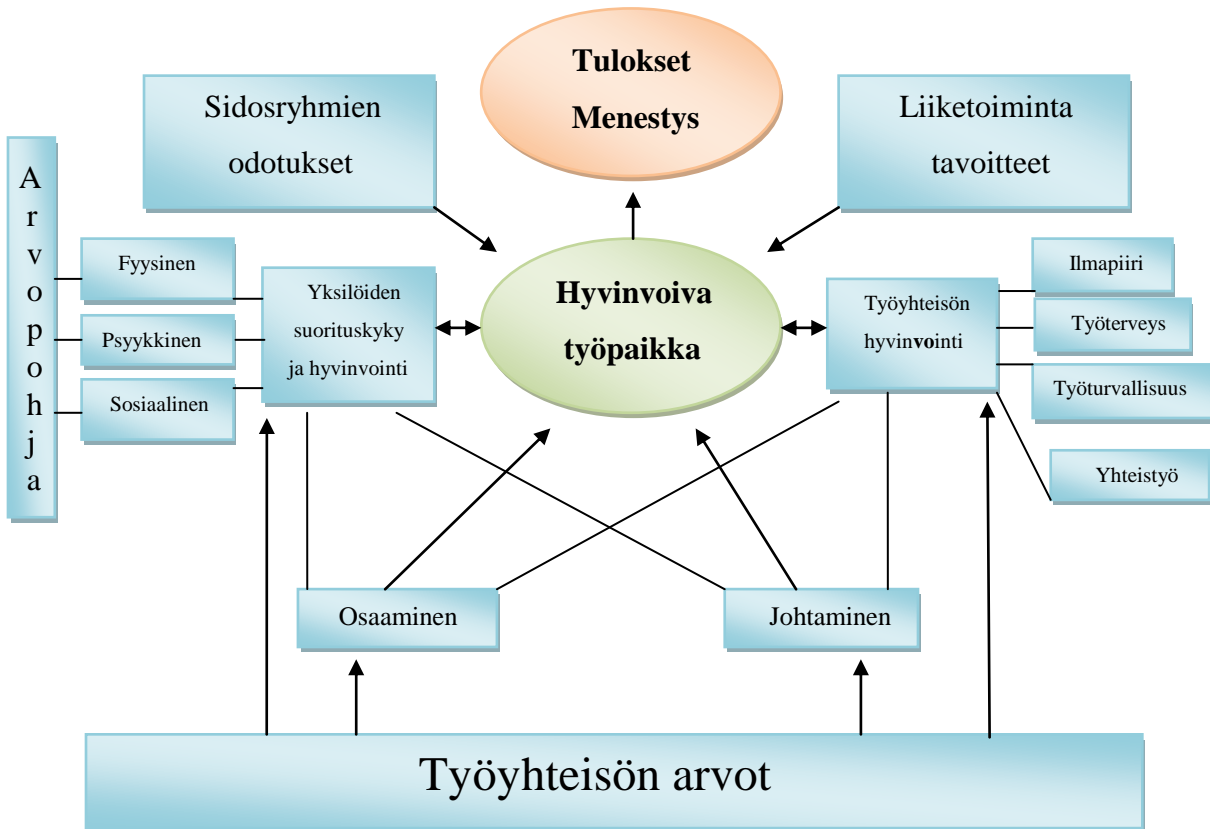
Terveyden edistäminen työpaikalla artikkelin (2011) mukaan työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön. Tässä yhteistyössä keskeisiä toimijoita ovat edellä mainittujen lisäksi:

- henkilöstötoimi
- työterveyshuolto
- työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä
- mahdolliset ulkopuoliset organisaation kanssa yhteistyötä tekevät asiantuntijat

Hyvällä tahdolla ja tarpeen vaatiessa asiantuntijan tuella työyhteisöä voidaan kehittää, vaikka ideaalista työyhteisöä tuskin voi saavuttaa. Kehittämistoiminnassa keskeistä on jatkuvuuden ohella kaikkien osapuolten sitoutuminen kehittämiseen. Kehittäminen tulisikin ottaa työyhteisön yhdeksi toimintamuodoksi, joka seuraa mukana työpaikan ydintoiminnan rinnalla. Silloin on helpompi tukea työyhteisöä myös epävarmuutta herättävissä tilanteissa, jotka väistämättä vaikuttavat työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin. (Työyhteisön hyvinvointi, 2011.)

Seuraava kuva pyrkii mahdollisimman yksiselitteisesti selventämään millä tavalla eri tekijät työyhteisössä ovat kytköksissä toisiinsa ja millä toiminnoilla saavutetaan hyvinvoiva työpaikka ja ennen kaikkea saadaan kehitettyä tulosta ja menestystä. Kuvaa on selkeytetty siten, että vasemmalle puolelle jää kokonaisuudessaan yksilöitä koskevat säännökset ja asiat, jotka tulisi olla heidän osaltaan kunnossa. Kuvan oikealle puolelle tulee taas työyhteisöä koskevia aiheita, joista tulee myös pitää huolta parhaan mahdollisen tilan saavuttamiseksi työpaikalla. Kun molemmat puolet ovat kunnossa, päästään nauttimaan työoloista aivan toisella tavalla. Se näkyy työntekijöiden ja

jopa asiakkaiden viihtyvyydessä, sekä mikä parasta, yrityksen tulos ja menestys on teoriapohjan mukaan taattu.



KUVA 7. Työhyvinvointi (Ojala 2003, 17)

Terveyttä edistävän työpaikalla – artikkelin (2011) mukaan kokonaisvaltaisen työpaikan terveyttä edistävä toiminta noudattaa seuraavia periaatteita:

- terveyden edistäminen on huomioitu kaikilla organisaation tasoilla ja toiminnoissa
- johtaminen on osallistavaa
- koko henkilöstö on mukana toiminnassa
- terveyden edistämisen näkökulma on mukana kaikessa päätöksenteossa
- toiminta noudattaa prosessin hallinnan periaatteita:
 - tarpeiden arviointi - tärkeysjärjestyksen hahmotus - suunnittelu - toimeenpano - seuranta - arviointi
- terveyden edistäminen on osa johtamisjärjestelmiä, rakenteita ja prosesseja
- toiminta on ratkaisu- ja voimavarakeskeistä.

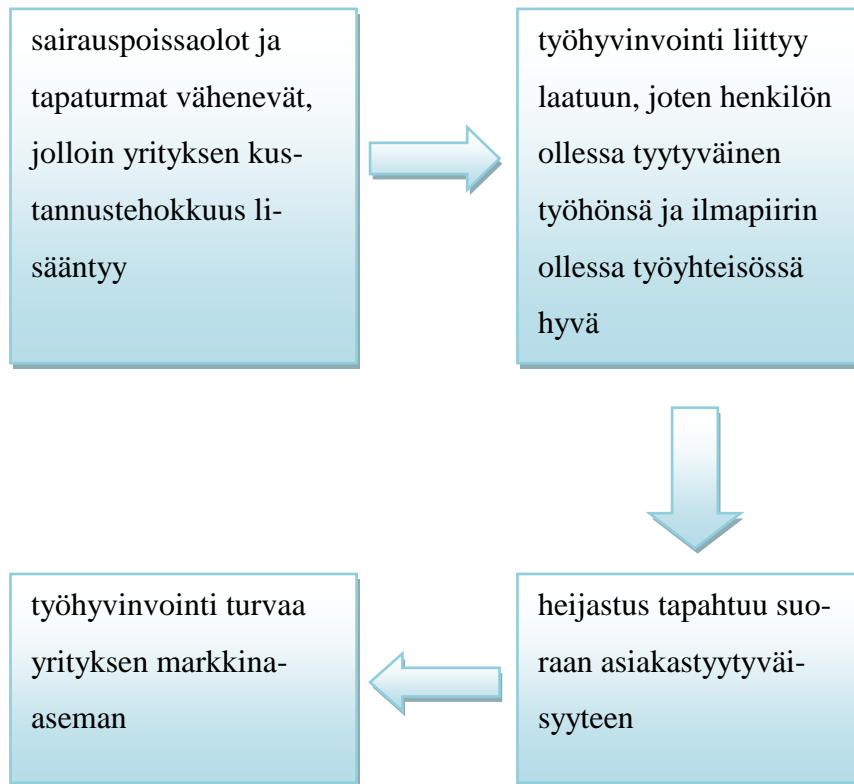
Työpaikalla terveyteen vaikuttavien tekijöiden kirjo on laaja. Työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat:

- johtamiskäytännöt
- työyhteisöjen toimivuus
- töiden organisointi
- henkilöstön osaaminen ja voimavarat
- työympäristö ja työturvallisuus
- hyvät kumppanuudet, verkostot ja yhteistyö sekä
- työterveyshuolto strategisena kumppanina. (Terveyttä edistävän työpaikan kriteerit 2011)

2.6 Työhyvinvointi tuloksen tekijänä

Hyvin hoidettu työhyvinvointi pienentää sairauspoissaolo-, tapaturma-, työkyvyttömyyskustannuksia ja vaikuttaa kustannustehokkuuteen, joka puolestaan vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Tämän seurauksena kilpailukyky paranee. Hyvin hoidettu työhyvinvointi parantaa myös työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja työyhteisön ilmapiiriä, jonka myötä palvelutaso paranee. Tämä taas parantaa yrityksen toiminnan laatua ja asiakastytyväisyyttä ja lisää sitä kautta kilpailukykyä. Hyvinvoiva työyhteisö ottaa oppia vastaan toisella tavalla kuin pahoinvoiva. Näin ollen se lisää yhteistä osaamista ja organisaation oppiminen parantuu, jonka seurauksena syntyy uusia palveluita ja tuotteita. Tästä päästään siihen lopputulokseen, että yritys tulee olemaan suosittu ja haluttu sekä työpaikkana että yhteistyökumppanina. (Ojala & Ahonen 2003, 49.)

Työhyvinvointi parantaa tuottavuutta ja alla olevan kuvion tarkoitus on havainnollistaa miten se tapahtuu yksiselitteisimmin:



KUVA 8. Työhyvinvointi parantaa tuottavuutta

Liiketaloustieteen perusasioita on, että kilpailukyky muodostuu kustannustehokkuudesta ja tuottavuudesta, laadusta ja asiakastyytyväisyydestä, kyvystä tuottaa jatkuvasti uutta ja uusiutua. Tämä tarkoittaa sitä, että myös innovatiivisuuskyky ja kyky solmia strategisesti onnistuneita kumppanuuksia ja toimivien verkostojen rakentaminen on helpompaa. (Työhyvinvointi ja tuottavuus 2011.)

Työterveyslaitoksen internet-sivut kuvaavat yksiselitteisesti tuottavuuteen / kannattavuuteen vaikuttavat tekijät alla olevalla tavalla:

Toimenpide	Vaikutus henkilöstöön	Välitön talousvaikutus	Välillinen talousvaikutus	Lopullinen talousvaikutus
<u>Työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet</u>	Henkilöstö: voimavarainen, motivoitunut, sitoutunut, innovatiivinen, haluaa olla töissä	sairaus- ja tapaturmakulut vähenyvät, tehokas työaika lisääntyy, yksilön tuottavuus kasvaa	työn tuottavuus paranee, työn laatu paranee, palvelu- ja prosessi-innovaatiot lisääntyvät	<u>Kannattavuus lisääntyy</u>

TAULUKKO 1. Työterveyslaitos, 2011.

3 SAVONLINNAN SEUDUN YRITYSTEN PANOSTUS FYYSSISEEN TYÖHYVINVOINTIIN

Tutkimuskyselyyn osallistuneet yritykset antoivat tärkeää tietoa tämän hetkisestä tilanteesta Savonlinnan seudun yritysten yleissilmäyksestä työhyvinvointia kohtaan. Vastauksia tuli laidasta laitaan, aivan kuten olin ajatellutkin.

Aihe on ollut niin näkyvästi esillä erilaisten medioiden toimesta, kuten iltapäivälehtien palstoilla, että jokainen henkilö on varmasti jossain yhteydessä törmännyt aiheeseen. Valitettavan usein uutisointi on kertonut pahoinvoivista työyhteisöistä ja henkilöistä, mutta onneksi joukossa on ollut myös positiivista uutisointia.

Tässä kappaleessa esittelen tutkimuksessa käytetyn tutkimusmenetelmän, aineiston keräämiseen käytetyt välineet ja tutkimuksen suunnitteluvaiheesta aina tutkimuksen toteuttamiseen asti.

3.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä pyrkii yleistämään ja sen perusideana on kysyä pieneltä joukolta tutkittavaa ilmiötä tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivista menetelmää kannattaa käyttää, jos vastaajien määrä on suuri. (Hirsjärvi ym. 2009, 140.)

Tutkimuskyselyitä lähetettiin onnistuneesti 520 kappaletta ja vastauksia saatiin 110 kappaletta. Vastauksia tuli hyvin monelta eri toimialalta niin yksityisen kuin julkisenkin sektorin alueelta ja tämä omalta osaltaan myös vaikuttaa siihen, että tässä tapauksessa voimme olettaa pienen joukon edustavan koko joukkoa, jolle kysely oli tarkoitus toteuttaa (Kananen, 2008, 10).

3.2 Aineiston kerääminen

Tutkimustani varten toteutettu kysely oli suunnattu Savonlinnan seudun yritysten esimiestasoilla vaikuttaville henkilöille. Tällainen suunta johtui siitä tosiasista, että yritysten esimiehillä on tarkempaa tietoa yrityksen työntekijöiden ikähaarukasta, määrästä ja siitä, kuinka paljon yritykset käyttivät rahaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen sekä ovatko yritykset jo ottaneet käyttöönsä joitain työkaluja tai ratkaisuja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Varsinaisena kohderyhmänä toimi laajan tutkimuksen puitteissa kaikki kyselyyn vastanneet yritykset. Sain lähetettyä onnistuneita kyselyitä 520 kappaletta ja vastauksiakin kertyi 110 kappaletta. Kysely lähetettiin sähköpostitse yhteistyössä toimeksiantajani kanssa, sillä hänellä on laaja verkosto savonlinalaisia yrityksiä omassa sähköpostissaan. Kyselyyn pääsi vastaamaan myös Savonlinnan Seudun Yrittäjät ry:n sekä Etelä-Savon yrittäjien internetsivuilla olevan linkin kautta kolmen viikon ajan. Päätimme pitää kyselyyn vastaamisen täysin anonyyminä, sillä aiheen ollessa tietyissä määrin arka, nimellä vastaaminen olisi saattanut karkottaa vastaajia.

Tutkimuskyselyssä käytettiin Hurja Solutions Oy:n kotisivutyökalua, joka mahdollistaa kyselyn suunnittelun, täyttämisen sekä vastausten analysoimisen. Toimeksiantajani mahdollisti tämän työkalun käyttämisen, hän osti siihen luvat tätä tutkimusta varten. Kysely koostui yhteensä 13 kysymyksestä, joissa ensimmäiset viisi kosketti yritysmuotoa, sen työntekijöiden määrää, heidän ikää sekä liikevaihtoa. Loput kysymykset kartoittivat yritysten suhtautumista työhyvinvointiin eli onko yrityksillä jo valmiita ratkaisuja käytössä, kuinka paljon yritykset panostavat tai olisivat valmiita panostamaan työhyvinvointiin.

3.3 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus

Tutkimuksen alkuvaiheissa kävimme keskusteluja toimeksiantajan kanssa vaihtoehtoista, jolla tutkimus toteutettaisiin. Apunamme oli myös toimeksiantajan työntekijä, fysioterapeutti, joka antoi asiantuntemuksen kysymysten suunnitteluun. Tutkimuksen aihe on joidenkin mielestä arka ja uskon sen vaikuttaneen omalta osaltaan saatujen vastausten määrään. Kyselyn postitukseen liittyvissä kysymyksissä oli kaksi vaihtoehtoa – joko paperikyselynä tai sähköpostitse. Paperiversio olisi vaatinut ajallista ja rahallista panostusta, ja varsinkaan ajallisesti siihen ei ollut mahdollisuuksia. Näin ollen päädyimme ratkaisuun käyttää sähköpostia. Se on keino pitää yhteyttä ihmisten välillä ja sähköpostilla saadaan ajallista ja rahallista hyötyä. Voidaan siis sanoa, että sähköpostia käyttämällä pystyttiin minimoimaan paperikyselystä koituvia haittoja. Savonlinnan Seudun Yrittäjät ry ja Etelä-Savon yrittäjät ojensivat myös auttavan kätensä lisäämällä linkin omille internet-sivuilleen, jota klikkaamalla pääsi vastaamaan samaan kyselyyn.

3.4 Tutkimuksen eettisyys

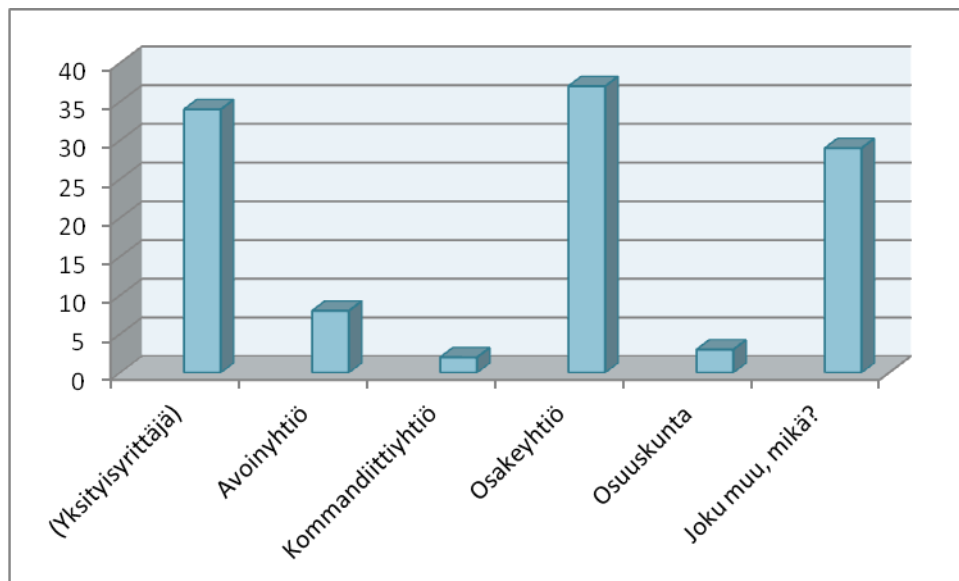
Tutkimuksien eettisyydestä on käyty keskusteluja viime vuosina ja joissakin tapauksissa tutkimusten säädösten kohdalla on tapahtunut räikeitä rikkomuksia. Yksi tärkeimmistä tutkimuksen pelisäännöistä on se, että tutkimustuloksia ei saa väärentää. (Clarkenburg & Mustajoki, 2007, 51–52.)

Tutkimuskyselyn saatekirjeessä vastaajalle selvitetään, että kyselyä käytetään opinnäytetyön tutkimuskyselynä, vastaaminen on täysin anonyymiä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kaikki kyselyn tulokset on otettu huomioon ja käsitelty oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Onnistuneesti lähetettyjä sähköposteja lähti 520 kappaletta ja kaiken kaikkiaan vastauksia kertyi 110 kappaletta kolmen viikon vastausajan puitteissa. Kysymys siitä, olisiko vastauksia tullut enemmän, jos olisin valinnut kyselyn ajankohdan toisin, jättää arvailuille varaa. Tällä kertaa vastausaika sijoittui aikavälille 31.5.–24.6.2011.

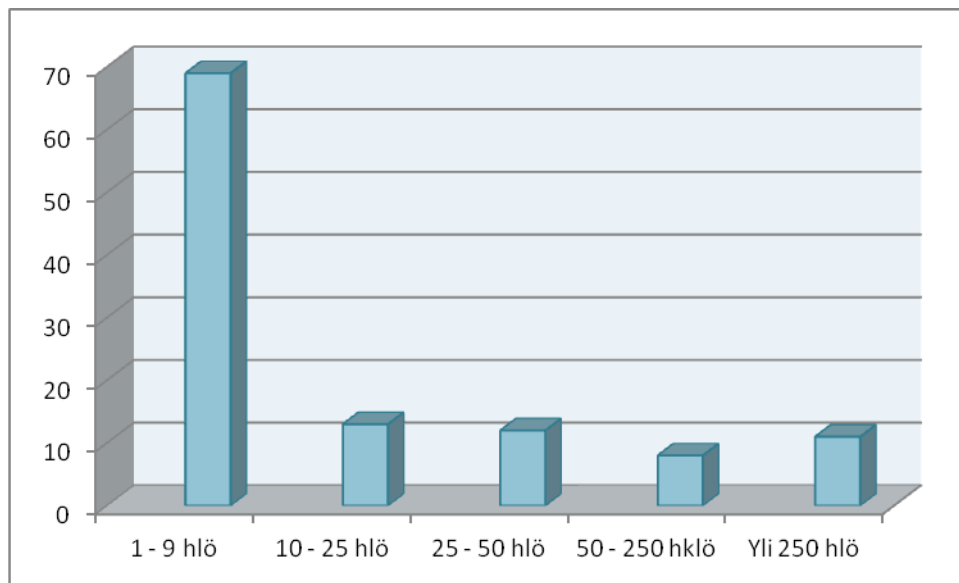
Tein kyselyn alussa kartoituksen yhtiömuodoista. On tärkeää saada tietää, mitkä yritysmuodot osallistuvat tutkimukseen, jotta saadaan mahdollisimman monipuolinen kuva vastaajista.



KUVA 9. Yritysmuodot

Yksityisyrittäjät on tarkoituksella otettu mukaan kyselyyn siitä syystä, että haluttiin yhdessä toimeksiantajan kanssa kartoittaa myös henkilöt, jotka harjoittavat yritystoimintaa yksin.

Suurin osa vastanneista oli osakeyhtiöitä. Muita vaihtoehtoihin kuulumattomia vastauksia tuli julkiselta sektorilta, terveydenhuollon piiristä ja valtion laitoksista, kuten sisäisen turvallisuuden puolelta, virastoista, kuten lakipalveluiden puolelta, syyttäjänvirastosta ja liikelaitokselta, kuten luonnonsuojelun puolelta ja myös kuntatasolta, kuten sosiaalialalta, koulutusyhtymistä ja julkishallinnon puolelta. Vastauksia tuli myös oppilaitoksista, seurakunnista, säätiöistä ja yhdistyksistä.

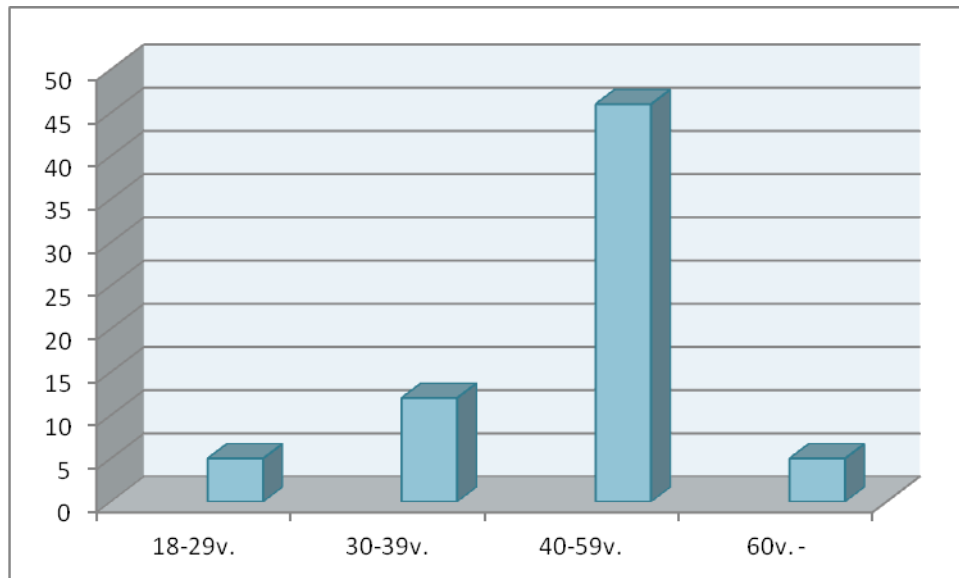


KUVA 10. Henkilöstömäärä

Kuvasta 10 näemme, että suurin osa vastanneista yrityksistä ovat kooltaan pienyrityksiä. Tarkat luvut ovat seuraavat:

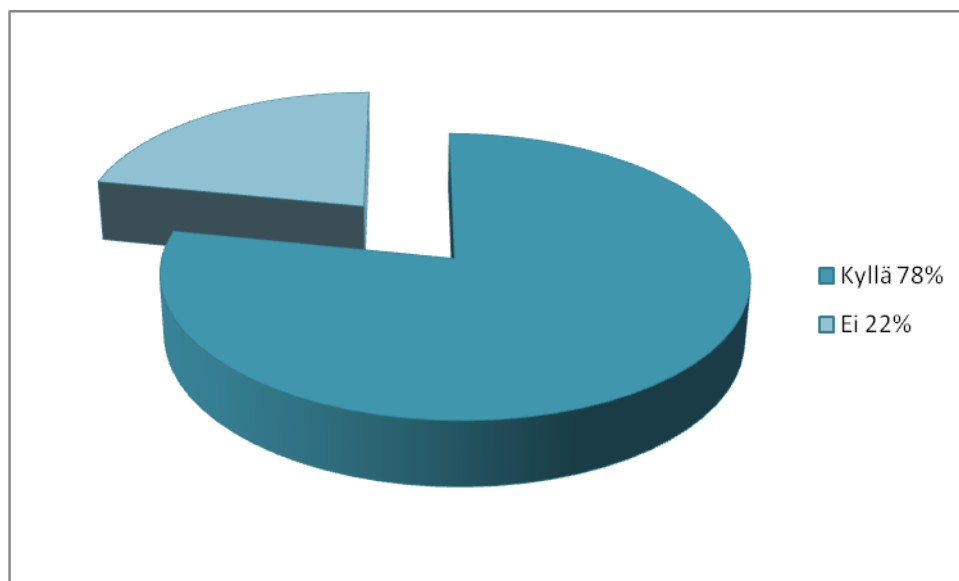
- 1–9 hlö: 69
- 10–25 hlö: 13
- 25–50 hlö: 12
- 50–250 hlö: 8
- yli 250 hlö: 11

Kyselyyn osallistui myös keskisuuria yrityksiä 11 kappaletta, joka antaa kuvaa myös suurempien yritysten kiinnostuksesta vaikuttaa vastauksillaan työhyvinvointia koskettaviin tutkimuksiin.



KUVA 11. Työntekijöiden arvioitu ikähaarukka

Kuva 11 osoittaa, että suurin osa työssä käyvistä henkilöistä kuuluvat suurten ikäpolvien ryhmään.



KUVA 12. Työhyvinvointia edistävien palveluiden käyttöprosentti

Kaikista vastaajista 78% vastasi käyttäneensä työhyvinvointia edistäviä palveluita jossain määrin. Vajaa viides vastanneista yrityksistä ei ole käyttänyt niitä ollenkaan.

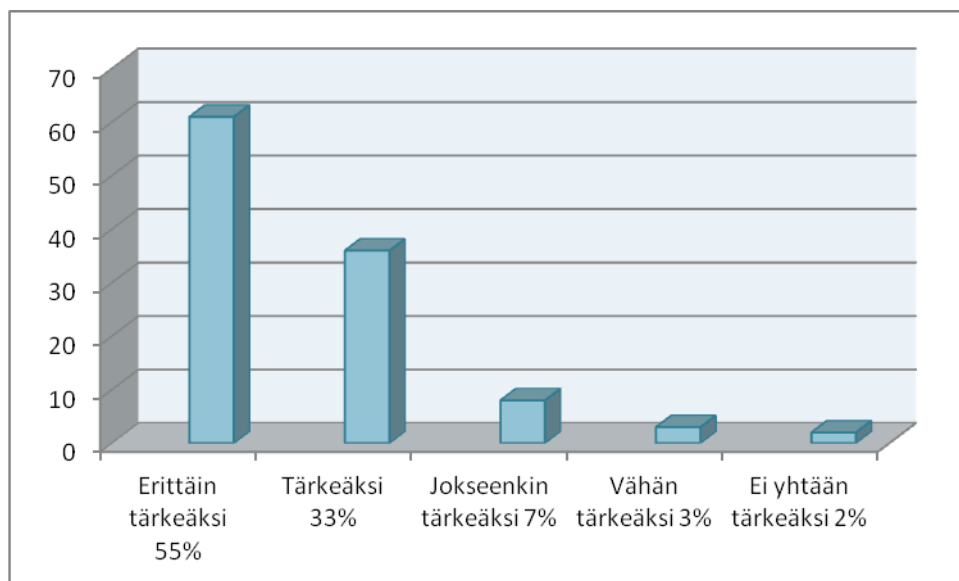
Suurin osa kyselyyn vastanneista yrityksistä on käyttänyt kuntosalipalveluita hyödykseen. Hyvänä toisena tuli ergonomiapalvelut, joihin kuuluvat muun muassa

työtilojen parannukset. Ergonomia on tärkeä osa fyysistä hyvinvointia, sillä huonot työskentelyvälineet (työtuoli, työskentelytasot) edesauttavat lihaskireyttä ja huonoa työskentelyasentoa, jotka pitkällä aikajänteellä tulevat aiheuttamaan vakaviakin ongelmia.

Muita palveluita, joita yrityksillä on käytössä, tai ovat käyttäneet:

- hierontapalvelut
- yhteinen ryhmäliikunta (jumpat, liikuntasaleissa tapahtuva toiminta)
- fysioterapia

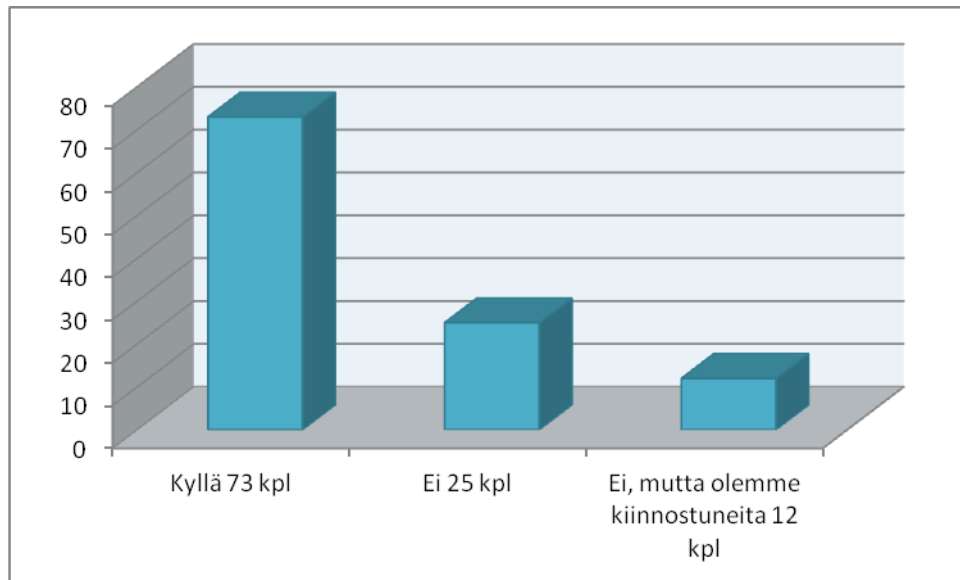
Myös liikunta-, kulttuuri- ja virikesetelien käyttö oli hyvin monessa vastauksessa tullut tutuksi yrityksille. Nämä ovat hyvä tapa yrityksiensä puolesta kannustaa työntekijöitään liikkumaan ja myös irtautumaan vapaa-ajalla vaikka teatteriin.



KUVA 13. Kuinka tärkeäksi yritykset kokevat työhyvinvoinnin kehittämisen

Suurin osa yrityksistä kokevat työhyvinvoinnin kehittämisen erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi asiaksi. Nämä ovat hyviä lähtökohtia ja usein kahteen ensimmäiseen vaihtoehtoon vastanneet käyttävätkin jotain työhyvinvointia edistävää palvelua. Oli myös mielenkiintoista huomata, että jotkut kokevat työhyvinvoinnin kehittämisen vain vähän tärkeäksi tai eivät lainkaan tärkeäksi.

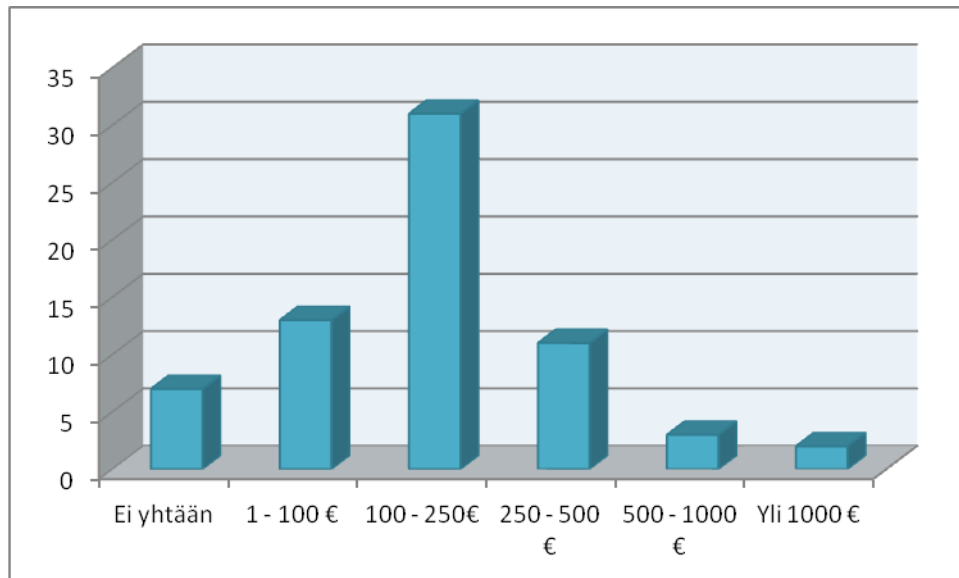
Tutkimuskyselyn yhdeksäs kysymys kysyi yritysten aiempaa tutustumista TYKY- ja TYHY-toimintaa kohtaan. Jälleen noin viidennes ei ole aiemmin tutustunut lainkaan kyseisiin toimintoihin.



KUVA 14. TYKY- ja TYHY-toiminnan tunnettuus yrityksissä

Yrityksiltä kysyttiin myös mille työhyvinvointia edistäville palveluille heillä olisi käyttöä. Vaihtoehtoja sai valita useamman, kuin vain yhden ja tulokset halutuimmista palveluista tulivat järjestykseen:

1. Henkilökohtaiseen liikunta-, painonhallinta-, ravitsemus- ja terveysneuvontaan (jatkuvaa ja / tai kausiluontoista) 42 kpl
2. Virkistyspäiviin 34 kpl
3. Kuntotestaukseen 20 kpl
4. Hierontaan 19 kpl
5. Ergonomisiin ratkaisuihin (työtilojen kehittämiset yms.) 17 kpl, työhyvinvointikartoitukseen 17 kpl, työyhteisön yhteishengen kohottamiseen, 17 kpl
6. Liikuntalajeihin tutustumiseen 13 kpl
7. Esimiestyön kehittämiseen 10 kpl
8. Fysioterapiaan 9 kpl.



KUVA 15. Summa, jolla yritykset tukisivat työhyvinvointia vuositasolla

Kuva 16 näyttää, kuinka paljon yritykset olisivat valmiita käyttämään rahaa vuodessa työhyvinvointiin työntekijää kohden. Valtaosa vastauksista sijoittui 100 – 250 euron välimaastoon. Vastauksiin mahtui myös nollabudjetin yrityksiä, jotka eivät ole valmiita sijoittamaan yhtään rahaa kyseiseen toimintaan. Muutama yritys olisi valmiita sijoittamaan suuriakin summia, 500 eurosta aina yli 1000 euroon.

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin olisiko yritykset valmiita käyttämään työaika virkistyspäiviin muutamia kertoja vuodessa, jos niillä olisi huomattavasti positiivinen vaikutus työntekijöiden motivaatiotason nousuun sekä tulostehokkaaseen työskentelyyn. Vastaaajista 81 yritystä olisi valmiita käyttämään keskimäärin 2-4 päivää vuositasolla työaika virkistymispäiviin ja 29 yritystä ei ole valmiita uhraamaan päivääkään tämän tyyppiselle toiminnalle. Eniten virkistyspäiviin eräs yritys olisi valmis panostamaan 10 päivän verran, eli vuodessa noin yhden päivän kuukaudessa, kun lomakuukausia ei oteta huomioon.

Kuvasta käy ilmi, että Savonlinnan seudun yritykset olisivat valmiita tukemaan työntekijöidensä työhyvinvointia keskimäärin saman suuruisella summalla, kuin kaksi vuotta sitten tehdyssä valtakunnallisessa työpaikkaliikuntabarometrissa. Tuolloin työntekijöiden liikuntaharrastuksia tuettiin yritysten toimesta 173 eurolla.

Kyselyn pohjalta saatujen vastausten valossa voidaan todeta, että Savonlinnan seudun yrityksillä on työhyvinvointiin liittyvät asiat melko hyvässä kunnossa. Yrityksillä oli kiinnostusta yllättävän paljon aiheita kohtaan.

5 POHDINTA

5.1 Tutkimuksen toteutus ja luotettavuus

Aloimme suunnitella alustavasti opinnäytetyössä käytettävää kyselyä toimeksiantajan kanssa loppusyksystä 2010. Tuolloin kysely oli vielä suunnitteluvaiheessa, johon teimme vielä muutoksia. Itse hahmottelin talven yli mahdollisia sisällysluettelopohjia ja miten rajaisin opinnäytetyöni. Tämä oli elintärkeää tutkimuksen kannalta siinä määrin, etten halunnut paisuttaa tutkimusta liian suureksi. Työhyvinvointi aiheena koskettaa useampaa osa-aluetta kuin vaan fyysistä puolta.

Painotin opinnäytetyöni enemmän fyysiselle puolelle syystä, että se on koko työhyvinvoinnin perusta, kuten jo aiemmin on teorian pohjalta osoitettu todeksi. Jos ihminen voi fyysisesti huonosti, niin häneltä on turha odottaa kunnollisia tuloksia myöskään työmaailmassa.

Tutkimuskysely valmistui toukokuun (2011) lopulla ja se lähetettiin sähköpostitse yrityksiin saatekirjeen saattelemana. Samaan aikaan kysely ilmestyi myös Savonlinnan Seudun Yrittäjät ry:n ja Etelä-Savon yrittäjien internet-sivuille. Vastausaikaa oli kolme viikkoa, eli juhannusviikon alku oli viimeinen mahdollisuus vastata kyselyyn.

Vastauksia olisi voinut tulla enemmän, jos kysely olisi toteutettu kesäkuun alun sijasta esimerkiksi heti pääsiäisen jälkeen. Silloin yritysten esimiestasoiset henkilöt eivät välttämättä vielä olleet aloittelemassa kesälomia. Vastauksia tuli kuitenkin siinä määrin riittävästi, että siitä saadaan yleiskuvaa Savonlinnan kokoisen alueen yritysten intresseistä hoitaa työhyvinvointia omissa työyhteisöissään.

Vastaajien yritysmuotojen sekä toimialojen ja niiden koot antavat kokonaisvaltaisen kuvan koko kaupungista, joten tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti on riittävän hyvä.

Tutkimuksen luotettavuus ei mielestäni ole kärsinyt matkan varrella, sillä vastauksista saadaan selville yritysten toimialat ja vastaajia on tullut niin monelta erilaiselta toimialalta, että se on riittävä tarkasteltaessa tämän kokoisen kaupungin alueen yrityksiä. Yrityksien koot myös vaihtelevat sopivasti, joten se antaa yleiskuvaa koko kaupungin yrityksistä entistä paremmin.

Tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä osoittautui myös toimivaksi vaihtoehdoksi. Kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää käyttämällä olisi poistunut yleistyksen mahdollisuus, joten se olisi ratkaisevasti haitannut vastausten analysointia.

5.2 Tulevaisuuden uhkakuvia

Nykyisin ollaan puhuttu tulevaisuuden uhkakuvista työmarkkinoilla. Tilanne tällä hetkellä työmarkkinoilla on se, että nuorien työntekijöiden määrät ovat huomattavasti alhaisemmat, kuin iäkkäämpien. On selvää, että ihminen vanhenee, mutta pääpaino onkin tässä tapauksessa luvuissa ja määrissä.

Valtio puhuu nykyisin haasteellisesta huoltotaseesta, sille on myös synonyymi – eläkepommi. Suuret ikäluokat alkavat lähestyä eläkeikää seuraavan 10–15-vuoden sisään, joten valtion on tehtävä päätöksiä, millä veronmaksajia saataisiin lisää. Eläkeiän nostaminen nykyisestä 63-vuodesta suuremmaksi on hyvin todennäköinen vaihtoehto. Tämä edellyttää sitä, että työnantajien puolesta olisi huolehdittava työntekijöidensä työhyvinvoinnista, jotta tällainen valtion kaavailma eläkeiän korotust olisi todellisuudessa mahdollista. Huonovointista työntekijää ei voida pitää työssä. Työhyvinvoinnin parantamisella muun muassa voidaan ennaltaehkäistä tulevaisuuden uhkakuvia ja omalta osaltaan jo varautua tulevaan. Hyvinvointi kuitenkin koostuu lähtökohtaisesti pienistä kokonaisuuksista, jotka vaativat sekä henkilön itsensä, mutta myös työyhteisönsä ja esimiehensä tukea, jos hyvinvointia edistäviin toimintoihin ei itsellään ole esimerkiksi riittäviä motivaatioita. Työhyvinvointi ja siitä huolehtiminen on siis kaikkien meidän yhteinen asia, jota tulee vaalia kaikin parhain mahdollisin keinoin. Liikunnan on jopa tutkittu vähentävän stressitiloja huomattavasti jo siitä syystä, että ihminen saa muutakin ajateltavaa, kuin vaikka tässä tapauksessa työasiat.

5.3 Kehitysehdotuksia yrityksille työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi

Savonlinna on kooltaan melko pieni kaupunki, mutta sillä on hyvä potentiaali tarjota kokoonsa nähden loistavat mahdollisuudet harrastaa mitä erilaisimpia asioita. Esimerkiksi kuntosalitarjonta on mielestäni asukaslukuun suhteutettuna riittävä ja tarjonta täyttää varmasti jokaisen joko jo pidempään salilla käyneen ammattilaisen tai harrastelijan ja myös aloittelijoiden tarpeet. Saliharjoittelu on siinä mielessä hyvä valinta, sillä sitä voi tehdä ihan mihin vuodenaikaan nähden ja millä säällä tahansa. Monikaan ei lähtisi talvella hiihtämään, jos räntää sataisi taivaalta. Salimaailmassa myös tutustuu uusiin ihmisiin ja kanssakäyminen tuntuu olevan luonnollista saliympäristössä. Siellä voi vapaasti keskustella harjoittelun ohella. Savonlinnassa on myös monta pururataa, jotka tarjoavat talviurheilulajeista pitävälle hyvät puitteet hiihtää valmiilla laduilla.

Joidenkin tutkimusten mukaan jopa puolen tunnin mittaisella työpäivän ohessa tapahtuvalla sauvakävelyllä työyhteisön kesken on huomattavia, positiivisia vaikutuksia työntekijöiden motivaatio- ja vireystilojen kohoamiseen.

Esimiehen ja työntekijöiden välillä käytävät kehityskeskustelut voisivat olla hyvä keino saada koko työntekijöiden näkemyksen ja halukkuuden kehittää työhyvinvointia organisaation sisällä. Jos työntekijät olisivat halukkaita lähteä mukaan esimerkiksi kokeilemaan testimielessä hyvinvointia edistäviä palveluita, niin yrityksen johto voisi seurata tuloksen kehitystä suhteessa kuluihin, joita työntekijöihin panostaminen veisi.

5.4 Jatkotutkimukset

Jatkotutkimuksia aiheesta voi tehdä tulevaisuudessa. Esimerkiksi vastaava tutkimus voidaan toteuttaa viiden vuoden kuluttua, jolloin päästään kartoittamaan senhetkinen tilanne Savonlinnan seudulla ja nähdään, onko yrityksissä tapahtunut muutoksia edelliseen tutkimukseen verrattuna.

Tutkimuskyselyn ajankohta voi olla seuraavalla kerralla joko alkukevällä tai syksyllä. Syksyisin joillain yrityksillä on tapana tehdä kuntokartoitusta ja jotkut yritykset tekevät loppuvuodesta myös henkilöstökirjanpidon, jossa on tarkat tiedot muun muassa sairauspoissaoloista ja työtapaturmista.

Tutkimusta voidaan myös tulevaisuudessa laajentaa sosiaaliselle ja psyykkiselle alueelle, jolloin päästään fyysisistä ominaisuuksista eteenpäin. Tällaiseen kyselyyn voi osallistua myös työntekijät, eikä pelkästään esimiestasoiset työntekijät. Tästä johtuen vastauksiakin tulisi huomattavasti enemmän, jonka jälkeen otantamenetelmän valitsemisessa tulee olla huolellinen.

5.5 Oma kehittyminen

Opinnäytetyön tekeminen on ollut hyvin haastava, opettavainen ja mielenkiintoinen prosessi. Uutta tietoa on karttunut valtavasti tämän työn myötä. Tutkimuskyselyn toteuttaminen oli mielenkiintoista siksi, että itselläni ei ollut juurikaan kokemusta siitä, miten ja millä tavoilla Savonlinnan seudun yritykset tukevat työntekijöidensä hyvinvointia. Joitain kuulopuheita on ollut, että yritykset maksaisivat esimerkiksi puolet salinkortin kuukausimaksusta ja se on jo paljon tehty yrityksiltä. Muitakin työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvää tietoa oli entuudestaan, kuten yritysten antamat liikunta-, kulttuuri- ja virikesetelit.

Kehittymistä on tapahtunut tieteellisen kirjallisuuden lukemisnopeudessa sekä sen sisäistämisessä että kirjoittamisessa. Tutkimus on avannut myös omia silmiä aihetta kohtaan uusilla, ennen kokemattomilla tavoilla. Tulevaisuudessa osaan itse varautua hyvissä ajoin työhyvinvointia alentaviin ilmiöihin paljon paremmin, kuin ennen tämän opinnäytetyön tekoa. Voin myös hyödyntää tutkimuksesta esille tullutta tietoa tulevis- sa työpaikoissanikin. Jos tulevaisuudessa aletaan esimerkiksi huolehtia varta vasten yrityksen puolesta työntekijöiden työhyvinvoinnista, niin tämän tutkimuksen teoriapohjaa voi varmasti hyödyntää fyysisten ominaisuuksien lähtöseulonnassa.

Haastavinta tämän opinnäytetyön tekemisessä oli tekstin valinnassa. Joissain asiayhteyksissä voidaan puhua ”turhasta tiedosta”, mutta se koskettaa vain oman aiheeni rajaamista. Hyvin nopeasti opinnäytetyö olisi levinnyt väärään suuntaan sitä tehtäessä, jos olisin käyttänyt kaiken materiaalin hyödykseni, mitä oli saatavissa. Kaiken kaikkiaan koko prosessi vei aikaa reilun vuoden siitä, kun ensimmäisen kerran istuimme toimeksiantajan kanssa pöydän ääreen.

Aikataulutukset menivät monesti uusiksi omien elämäntilanteiden muuttuessa tutkimuksen edetessä. Työhyvinvointi on jo aiheena haastava. Materiaalia löytyy todella paljon ja on tärkeää saada poimittua vain se tieto laajasta valikoimasta, joka on omalle tutkimukselle käyttökelpoista ja oleellista. Tiedon poisjättäminen on tuottanut eriäviä mielipiteitä omassa mielessä, mutta teorian valinta ja rajaus on ollut väistämätöntä, ettei aihe paisu liian suureksi ja turhan laaja-alaiseksi yleistykseksi, joka olisi vienyt voimavaroja ja aikaa aivan liian paljon.

LÄHTEET

- Clarkenburg, Henriikka & Mustajoki Arto 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.
- Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Kananen, Jorma 2008. KVANTTI – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Koettu terveys ja työkyky. 1999. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti.
http://www.ttl.fi/fi/tilastot/koettu_terveys_ja_tyokyky/sivut/default.aspx. Päivitetty 24.11.2011. Luettu 24.11.2011.
- Koivu, Mikko & Savola, Jorma & Pehkonen, Juhani 2009. Työpaikkaliikuntabarometri 2009. Suomen Kuntoliikuntaliitto ry. Marraskuu 2009.
- Otala, Leenamajja 2003. Työhyvinvoinnin työkirja. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Juva: WS Bookwell Oy.
- Otala, Leenamajja – Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Parkkinen, Juha 2011. Haastattelu 4.11.2011. Toimitusjohtaja. Gym42.
- Rauramo, Päivä 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.
- Viitala, Riitta. 2007. Henkilöstöjohtaminen - Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Tykytoiminta. 1999. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/sivut/default.aspx. Päivitetty 12.11.2011. Luettu 12.11.2011.

Terveyden edistäminen työpaikalla. 1999. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/Sivut/default.aspx. Päivitetty 12.11.2011. Luettu 12.11.2011.

Terveyttä edistävän työpaikan kriteerit. 1999. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/terveytta_edistavan_tyopaikan_kriteerit/sivut/default.aspx. Päivitetty 12.11.2011. Luettu 12.11.2011.

Työhyvinvointi. 1999. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 12.11.2011. Luettu 12.11.2011.

Työhyvinvointi ja kilpailukyky. 1999. WWW-dokumentti.

http://www.ttl.fi/duunitalkoot/johto_s2.html. Päivitetty 24.11.2011. Luettu 24.11.2011.

Työhyvinvointi ja tuottavuus. 1999. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>. Päivitetty 10.11.2011. Luettu 10.11.2011.

Työyhteisön hyvinvointi. 1999. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx. Päivitetty 10.11.2011. Luettu 10.11.2011.

SAATEKIRJE

Arvoisa vastaaja!

Olen liiketalouden opiskelija Mikkelin ammattikorkeakoulusta Savonniemen kampukselta. Teen opinnäytetyönäni tutkimuksen Savonlinnan seudun yrityksiä koskettavasta työhyvinvoinnista. Olen saanut tutkimuksen toimeksiantona savonlinnalaiselta liikuntapalveluja tuottavalta yritykseltä. Tutkimuksessani keskityn pääasiassa fyysiseen hyvinvointiin ja siihen, kuinka paljon Savonlinnan seudun yritykset panostavat rahallisesti työntekijöidensä työhyvinvointiin.

Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia ja toivoisinkin saavani mahdollisimman monta vastausta. Tutkimuksen onnistumisen kannalta on ensisijaisen tärkeää, että vastauksia tulisi riittävän paljon. Vastaamalla kyselyyn annatte tärkeää tietoa Savonlinnan kokoisen seudun työhyvinvoinnin edistämisen kannalta ja vastineeksi saatte täysin ilmaista tutkimus- sekä teorian tietoa työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Tutkimus tulee luettavaksi kaikille halukkaille Internetiin sen valmistuttua syksyllä 2011. Kyselyyn vastataan täysin anonyyminä ja kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Vastausaika umpeutuu 21.6.2011 ja vastaamaan pääsette alla olevan linkin kautta.

Kiitos osallistumisestanne ja hyvää kesän odotusta!

Terveisin Petri Kovanen

TUTKIMUSKYSELY

TAUSTATIETOJA YRITYKSESTÄ

1. Yritysmuoto

- Yksityisyritys
- Avoin yhtiö
- Kommandiittiyhtiö
- Osakeyhtiö
- Osuuskunta
- Joku muu, mikä? _____

2. Millä toimialalla yrityksenne toimii?

3. Yrityksen koko henkilömäärässä

- 1-9
- 10-25
- 25-50
- 50-250
- Yli 250

4. Yrityksen henkilöstön keski-ikä arviolta

- 18-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-59 vuotta
- Yli 60 vuotta

5. Yrityksen liikevaihto
- 0-50 000 €
 - 50 000-150 000 €
 - 150 000-500 000 €
 - 500 000- 1 milj. €
 - 1 milj. – 5 milj. €
 - 5 milj. – 10 milj. €
 - Yli 10 milj. €

HYVINVOINNISTA

6. Onko yrityksenne käyttänyt työhyvinvointia edistäviä palveluita?
- Kyllä
 - Ei
7. Jos vastasitte ”Kyllä”, mitä seuraavista palveluista yrityksenne on käyttänyt?
- Kuntosalipalveluita
 - Hierontapalveluita
 - Fysioterapiapalveluita
 - Yhteinen ryhmäliikunta, kuten liikuntasaleissa tapahtuva toiminta (yhteiset jumpat, lentopallo, salibändi, yms.)
 - Ergonomia palvelut (työtilojen parannukset yms.)
 - Muuta, mitä?
-
-
8. Kuinka tärkeäksi koette yrityksenne työhyvinvoinnin kehittämisen?
- Erittäin tärkeäksi
 - Tärkeäksi
 - Jokseenkin tärkeäksi
 - Vähän tärkeäksi
 - Ei yhtään tärkeäksi

9. Onko yrityksenne tutustunut aiemmin TYKY (työkyky) - ja TYHY (työhyvinvointi) -toimintaan?

- Kyllä
- Ei
- Ei, mutta olemme kiinnostuneita

10. Jos vastasitte ”Kyllä”, ovatko kokemuksenne olleet

- Myönteisiä
- Kielteisiä, miksi?

11. Mille työhyvinvointipalvelulle yrityksellänne olisi käyttöä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ergonomisiin ratkaisuihin (työtilojen kehittämiset yms.)
- Fysioterapiaan
- Henkilökohtaiseen liikunta-, painonhallinta-, ravitsemus- ja terveysneuvontaan (jatkuvaa ja / tai kausiluontoista)
- Hierontaan
- Kuntotestaukseen
- Liikuntalajeihin tutustumiseen
- Työhyvinvointikartoitukseen
- Esimiestyön kehittämiseen
- Työyhteisön yhteishengen kohottamiseen
- Virkistymispäiviin

12. Kuinka paljon yrityksenne olisi valmis käyttämään rahaa vuodessa TYÖNTEKIJÄÄ KOHDEN työhyvinvoinnin edistämiseksi? Vastatkaa myös, jos olette yksinyrittäjä.

- Ei yhtään
- 1-100 €
- 100-250 €
- 250-500 €
- 500-1000 €
- Yli 1000 €

13. Olisiko yrityksenne valmis käyttämään työaika virkistymispäivään muutaman kerran vuodessa, jos sillä olisi huomattavasti positiivinen vaikutus työntekijöiden motivaatiotason nousuun sekä tulostehokkaaseen työskentelyyn?

- Kyllä, kuinka monta päivää vuodessa?

- Ei