

Ella Aaltonen

TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE TYÖHYVINVOINTIA OHJAAVISSA KOULUTUKSISSA

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma

Kandidaatintutkielma

1/2020

Tiivistelmä

Ella Aaltonen: Työhyvinvoinnin käsite työhyvinvointia ohjaavissa koulutuksissa

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma

1/2020

Tutkielmassani tarkastelen millä tavoin työhyvinvoinnin käsite ymmärretään ja tuodaan esille työhyvinvointia ohjaavissa koulutuskuvauksissa. Analysoin työhyvinvointia ohjaavien koulutusten sisältöä sekä vastaan aineistoni kautta siihen, miten työhyvinvointi näissä koulutuskuvauksissa ymmärretään ja miten se näyttäytyy aikaisempaan tutkimukseen ja käsitykseen verrattuna. Laajempana tavoitteenani on ottaa huomioon ja verrata miten aineistossa esiin tullut tapa ymmärtää työhyvinvointia tukee yksilön työhyvinvointia. Tutkimuskysymykseni on, *Miten työhyvinvointi ymmärretään työhyvinvointikoulutuksia markkinoivien yritysten koulutuskuvauksissa?*

Tieteellisessä kirjallisuudessa ja arki keskusteluissa työhyvinvoinnista puhutaan usein monin eri tavoin ja käsittein. Tutkielmassani kerron miten muutokset työssä ja työntekijyydessä ovat rakentaneet käsityksiä työhyvinvoinnista ja kuinka näiden kautta työhyvinvoinnin ymmärtämisen tueksi on syntynyt sitä tukevia lähikäsitteitä. Työhyvinvoinnin määritelmää lähestyn lähikäsitteiden, kuten työtyytyväisyyden ja työnlaadun näkökulmasta. Työhyvinvoinnin laajempaa käsitettä tarkastelen puolestaan Pertti Laineen (2013) teoreettisesta näkökulmasta, jossa otetaan huomioon yksilötaso, organisaatiotaso ja yhteiskunnallinen taso. Tutkielmassani tosin keskityn näistä kahteen ensimmäiseen.

Aineistoni koostuu viidestä eri työhyvinvointia ohjaavasta nettisivusta. Tutkimusmenetelmänä käytän sisällönanalyysin aineistolähtöistä lähestymistapaa, jonka avulla voin tarkastella aineistoani ilman etukäteen annettuja tai ohjaavia asettamuksia. Aineistossa ilmenee selkeästi kolme tekijää, jotka nähdään työhyvinvoinnin ohjaavien koulutuskuvausten myötä olennaiseksi työhyvinvoinnissa. Nämä kolme tekijää ovat esimiehet, organisaation tuloksellisuus ja työntekijät niin ryhmänä kuin yksilöinä. Aineistosta syntyneet tekijät tukevat osittain kirjallisuudessa esiintynyttä käsitystä työhyvinvoinnista.

Tutkielmani esittää tuoreen käsityksen siitä, miten työhyvinvointia määritellään organisaatioille markkinoiduissa työhyvinvointia ohjaavissa koulutuskuvauksissa. Ja kuinka koulutuskuvauksista on havaittavissa vahva tuloksellisuuden näkökulma.

Avainsanat: Työhyvinvointi, Tuloksellisuus, Sisällönanalyysi, Johtaminen, Yhteistyö

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
2	Työhyvinvoinnin aiempaa tutkimusta	2
3	Työhyvinvoinnin teoria	3
3.1	Työhyvinvoinnin lähikäsitteet.....	3
3.2	Työhyvinvoinnin käsite	4
4	Aineisto ja tutkimusmenetelmä	5
4.1	Aineisto	5
4.2	Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi	6
5	Aineiston analyysi	7
6	Aineistossa muodostuneiden pääluokkien analyysyä.....	10
6.1	Esimiehet, johto ja johtaminen	10
6.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen	12
6.3	Yhteistyö	13
6.4	Oman itsensä johtaminen	14
6.5	Työhyvinvoinnin vaikutus tuottavuuteen.....	15
7	Lopuksi	17
8	Lähteet	21

1 Johdanto

Aikojen saatossa työhyvinvoinnista ollaan oltu kiinnostuneita hyvin eri tavoin. Tämä mielenkiinto näkyy muun muassa työntekijän- sekä työnroolin muutoksissa, pitkäaikaisen tutkimustyön ja työhyvinvointiin liitettävien lähikäsitteiden myötä. Tosin pitkistä tutkimushistoriastaan huolimatta on työhyvinvoinnin käsite sellaisenaan vielä suhteellisen tuore (Laine 2013, 44). Monipuolisesta tutkimushistoriasta ja laajasta kirjosta eri tapoja ymmärtää työhyvinvointi, voidaan todeta, että se on kompleksinen ja näin ollen myös hyvin moni osainen.

Työhyvinvoinnista puhutaan (Työterveyslaitos) myös pitkäaikaisena prosessina, joka kohdistuu niin henkilöstöön, työyhteisöön, työprosesseihin, työympäristöön kun johtamiseen. Toisin sanoen se koostuu monesta eri osa-alueesta ja tekijästä. Työhyvinvointia ei ole mahdollista saavuttaa tyhypepäivillä tai muilla irrallisilla tempauksilla, vaan se syntyy työn arjessa ja näkyy näin myös työtavoissa. (Työterveyslaitos.) Tämän myötä vahvistuu tunnustus siitä, kuinka organisaation ja yksilön työhyvinvointi nykyajan organisaatioissa nivoutuvat yhteen (Laine 2013, 71–72) ja tekee työhyvinvoinnin käsitteen sisäitämistä entistä haastavampaa. Muutokset työhyvinvoinnin tarpeessa ja merkittävydessä eivät ole menneet ohi erilaisilta palveluntuottajilta, vaan työhyvinvoinnista tai työhyvinvoinninjohtamisesta on tehty eräänlainen trendi. (Seeck 2015, 8.) Täten on entistä tärkeämpää jatkaa työhyvinvoinnin tutkimista ja yrittää saada laaja mutta samaan aikaan yhtenäisempi käsitys työhyvinvoinnista. Tutkielmassani tarkastelen millä tavoin työhyvinvoinnin käsite ymmärretään ja tuodaan esille työhyvinvointia ohjaavissa koulutuskuvauksissa. Analysoin työhyvinvointia ohjaavien koulutusten sisältöä sekä vastaan siihen, miten työhyvinvointi näissä ymmärretään. Laajempaan tavoitteenani on ottaa huomioon ja verrata miten aineistossa esiin tullut tapa ymmärtää työhyvinvointi tukee yksilön työhyvinvointia.

Aloitan tutkielmani esittelemällä ensin lyhyesti työhyvinvoinnin aiempaa tutkimusta sekä työhyvinvoinnin käsitteen historiaa. Ennen työhyvinvoinnin käsitteen määrittelemistä, paneudun työhyvinvoinnin lähikäsitteisiin ja niiden tunnistamiseen sekä tiedostamisen tärkeyteen. Tämän jälkeen jatkan tutustuttamalla lukijan aineistooni sekä tutkimusmenetelmäni. Seuraavaksi etenen tutkimuskysymyksen tarkempaan kuvaamiseen ja kerron analyysini etenemisestä. Analyysin jälkeen esittelen ja kuvailen aineistosta muodostuneet pääluokat ja pohdin mitä ne aineiston ja aiemman tutkimuksen valossa kertovat työhyvinvoinnin määritelmästä. Lopuksi pohdin tutkielmani keskeisiä

tuloksia ja reflektoin niitä jälleen aiempaan tutkimukseen kuin aiemmin esittämiini työhyvinvoinnin määritelmiin.

2 Työhyvinvoinnin aiempaa tutkimusta

Käsitys työstä, työntekijästä ja työelämästä yleensä on muuttunut ajan saatossa paljon. Vuosina 1945-2013 suomalainen työntekijä on kokenut huiman murroksen. Vielä 1900-luvun puolivälissä työntekijöiltä vaadittiin ruumiillista kestävyyttä ja ammatillista osaamista. (Väänänen & Turtiainen, 2014, 9.) Työntekijän ja työtehtävien muuttuessa monipuolisemmaksi ja vaativammaksi (Julkunen, 2009) myös käsitys työhyvinvoinnista alkoi nostaa eri tavoin asemaansa.

1970-luvun lopulla kiinnostus kohdistui etenkin työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin niin kansallisen kuin työyhteisöjen hyvinvoinnin näkökulmasta. Samoin työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon aloitettiin mittaamaan yhä enemmän 1900-luvun loppua kohden. (Väänänen & Turtiainen 2014, 43–44.) Tämän lisäksi työntekijöiden jaksamisesta 1990-luvun laman aikana huolehdittiin entistä enemmän. Erityisesti psykologinen ja terveystieteellinen työhyvinvoinnin tutkimus muuntui lähinnä työpahoinvoinnin tutkimiseksi. Työpahoinvointia tarkasteltiin erityisesti stressin ja työuupumuksen käsittein. (Ilmarinen 2005.) Ilmarisen näkökulmaa täydentämällä Manka ja Manka (2016, 64) toteaa, että työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt aikoinaan liikkeelle 1920-luvulla lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressitutkimuksesta. Toisin sanoen työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut jo runsaat 100 vuotta, painopisteet vain ovat ajan myötä muuttuneet ja olemassa olevat käsitteet kehittyneet.

Laine (2013, 3) toteaa nykyajan työhyvinvoinninkäsityksen korostavan ”*laaja-alaista, kokonaisvaltaista ja systeemistä näkemystä työhyvinvoinnista*”, johon kuuluu myös positiivinen merkitys, kuten työn imu. Lisäksi viimeaikaisen työhyvinvoinnin tutkimuksen on arvioitu (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103) painottavan myönteistä työhyvinvointia, työpahoinvoinnin sijaan, näin ollen olisi tärkeää, että myönteistä työhyvinvointia tutkittaisiin jatkossakin omilla kuvaajillaan. Suomalaisessa työhyvinvoinnintutkimuksessa vuosina 2010-2013 on esitetty puolestaan, että yhteydet työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välillä ovat olleet olennaisia tutkimusaiheita. Suosituimmat tutkimusteemat ovat olleet: työ eri aloilla, työstressi, työn ja muun elämän suhde, varhainen eläköityminen ja työn epävarmuus. (Mäkiniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Laine & Seppänen 2014, 18.)

3 Työhyvinvoinnin teoria

3.1 Työhyvinvoinnin lähikäsitteet

Työhyvinvoinnin käsitettä käytetään tieteellisessä kirjallisuudessa sekä arkikeskusteluissa hyvin laajasti. Työhyvinvoinnin laaja-alaisuus osoittaa sen kuinka huomattavan monia eri tapoja on myös ymmärtää työhyvinvointi. Työhyvinvointia on näin ollen tutkittu suhteellisen paljon ja erilaisia tulkintoja ja määritelmiä käsitteestä on eri tahojen kautta luotu. Käsitteen moninaisuudesta johtuen on tärkeää jatkaa tutkimuksia ja pyrkiä saamaan työhyvinvoinnin käsitteelle laajasti tunnettu ja tunnistettu määritelmä, joka olisi yhtenäisesti ymmärretty organisaatioiden jokaisella tasolla.

Työhyvinvoinnin käsitteen moninaisuus on muodostunut monista eri lähikäsitteistä tai niiden eri osaluista. Työhyvinvointiin liitetäänkin usein käsitteitä kuten työkyky, työnlaatu, työpahoinvointi, työtyytyväisyys ja työterveys (Manka & Manka 2016, 75). Työhyvinvointia tarkastellaan (Mamia 2009, 24–25) myös mitattavissa olevana moniulotteisena ilmiönä, esimerkiksi sellaisten käsitteiden kautta kuten työolot, sosiaalinen pääoma ja työn mielekkyys. Työhyvinvoinnin laajuuden ymmärtämisen tueksi kerron seuraavaksi tarkemmin oman tutkimukseni puolesta merkityksellisistä lähikäsitteistä. On tärkeää kuitenkin muistaa, että työhyvinvoinnin tarkastelun tapoja on monia ja näin ollen myös tulkintoja siitä.

Yhä edelleen yksi yleisimmistä tavoista on tarkastella työhyvinvointia *työpahoinvoinnin* vastakohtana. Tämä on valitettavaa sillä, työhyvinvoinnin käsite ymmärretään silloin hyvin suppeana ja jopa vain mitattavissa olevana. Tarkoittaen sitä, että työhyvinvointi koetaan lähinnä asioiden, kuten sairauspoissaolojen ja työuupumuksen liittyvien seurausten vähentämisenä, eikä niinkään työolojen parantamisena. (Seeck 2015, 8; Mäkikangas & Hakanen 2017, 103.) Työpahoinvoinnista puhutaan paljon myös työkyvyn yhteydessä. *Työkykyyn* liitetäänkin usein nimenomaan työterveys ja sitä kautta niin sairauksien kuin ikääntymisen vaikutusten ehkäiseminen. (Ilmarinen 2005, 76; Manka & Manka 2016, 68).

Työtyytyväisyys on yksi vanhemmista ja eniten tutkituista, ja näin ollen myös oleellisista, työhyvinvoinnin kuvaajista (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113). Työtyytyväisyyden määritelmä on työhyvinvoinnin tavoin elänyt eri aikakausien, koulukuntien ja tutkijoiden mukaan, joten myöskään sille ei ole vakiintunutta tai yleistä määritelmää. Vaihtoehtoisia näkökulmia siitä, että työtyytyväisyys

määriteltäisiin joko työhön liittyväksi asenteeksi tai työntekijän kognitioksi on kuitenkin esitetty. Yleisesti ottaen tyytyväisyys kuvaa kuitenkin henkilön tyytyväisyyttä työhön, eli kertoo sen missä määrin henkilö on tyytyväinen tai tyytymätön omaan työhönsä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113.)

Työnlaatua Työ- ja elinkeinoministeriön (2019a) esitteen mukaan kuvaillaan 10 eri osa-alueen avulla. Osa-alueet ovat; arvostus työpaikalla, varmuus omasta työpaikasta, palkka, työn mielekkyys, oikeudenmukaisuus, henkilökunnan osallistaminen, kouluttautuminen, palaute, kohtuullisuus fyysisessä ja psyykkisessä työssä ja tarpeettomien riskien minimoiminen. Ekonomi Francis Green (2006) yhtyy joltain osin edellä mainittuihin osa-alueisiin, mutta painottaa omassa määritelmässään työntekijän saamaa korvauksen tärkeyttä. Green toteaa, ettei työntekijän työnlaatu voi olla korkea, ilman että hän on tyytyväinen työstänsä saamaansa korvaukseen, työstä saatu palkka täydentää näin ollen työnlaadun kokemusta.

Työhyvinvoinnin mittaaminen organisaatioissa on yleistynyt huomattavasti. Huomionarvoista kuitenkin on, etteivät kyselyt niinkään kysy työhyvinvoinnista vaan tyytyväisyydestä ja työnlaadusta (Mäkikangas & Hakanen 2017, 120). Käsitteet voidaan tässä kontekstissa tulkita kyselyn täyttäjän näkökulmasta synonyymeina työhyvinvoinnille, joka saattaa vääristää kyselyn tuloksia työhyvinvoinnista. Tyytyväisyyttä ja työnlaatua voidaan käyttää tukena työhyvinvoinnin käsitteen rinnalla (Pyöriä 2012, 9). Tyytyväisyys ja työnlaatu ovat näin ollen molemmat osa työhyvinvointia, mutta eivät kumpikaan kata työhyvinvoinnin laaja-alaista käsitettä sellaisenaan.

3.2 Työhyvinvoinnin käsite

Kuten olemme saaneet huomata, on työhyvinvointi todella laajalti ymmärretty käsite, joka kätkee sisäänsä monia eri lähikäsitteitä ja sen myötä myös merkityksiä. Työterveyslaitos kiteyttää hyvin yllä mainitut lähikäsitteet kuvaillaan työhyvinvointia. ”*Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa*”. Aineiston analyysissä voidaan huomata, kuinka tämän kaltainen käsitys on eräänlainen perusta työhyvinvoinnin koulutuksilla, omalla tulkinnalla varustettuna.

Monia tieteellisiä julkaisuja tutkiessani huomasin, että työhyvinvointi määritellään yleensä yksilönnäkökulmasta, vaikka se vaikuttaakin katoavan jonkin organisaatioihin päätyessään. Yksilönnäkökulma ei siis missään nimessä tulisi olla itsestään selvä asia. Kasvatustieteiden dosentti Pertti Laine (2013, 72) korostaa diskurssien ja erilaisten suhteiden eriävien intressien vaikutusta työhyvinvointiin. Laine osoittaa, että vastausta työhyvinvoinnin määritelmään voidaan hakea kolmelta eri tasolta: yksilö-, organisaatio- ja yhteiskunnan tasolta. *Yksilötason* vastaus saadaan usein kysymällä joukolta ihmisiä mitä työhyvinvointi heille tarkoittaa. Tavallisesti saadaan vastaus, joka kumpuaa nimenomaan omasta henkilökohtaisesta näkökulmasta tai jopa tunnetilasta. Vastaus Laineen mukaan on usein jotain sellaista kuin ”*työhyvinvointi on sitä, että on mukava lähteä töihin*”. *Organisaatiotason* tapa ja intressi määritellä ja hahmottaa työhyvinvointia puolestaan poikkeaa täysin yksilön tavasta. Organisaatioissa keskustellaan lähinnä työhyvinvoinnin merkityksestä, jolloin esillä ovat keskustelut esimerkiksi sairauspoissaolojen kustannuksista. Työhyvinvointia katsotaan toisin sanoen kustannusten ja tuloksellisuuden kannalta. Viimeisenä Laine mainitsee yhteiskunnallisen tason, jossa työhyvinvoinnista keskustellaan hyvin eri tavoin mitä edellisissä tasoissa. Työhyvinvointia määritellään työurien jatkamisen, kansantalouden kantokyvyn ja huoltosuhteen ongelmien näkökulmasta. Laine tähdentääkin vielä sitä, kuinka nykyajan organisaatioissa organisaation työhyvinvointi ja yksilön työhyvinvointi ovat nivoutuneet yhteen ja tekee työhyvinvoinnin käsitteen sisäistämistä entistä haastavampaa. Tutkielmassani olen tarkastellut nimenomaan sitä, miten yksilötaso ja organisaatiotaso näyttävät eri tavoin työhyvinvoinnin koulutuksissa. Tarkastelen myös sitä kuinka paljon tasot limittyvät yhteen ja miten se ilmenee koulutuskuvauksissa.

4 Aineisto ja tutkimusmenetelmä

4.1 Aineisto

Tutkielmani aineistona käytän internetistä löytyviä työhyvinvointia ohjaavia koulutuksia, jotka keskittyvät työhyvinvoinnin kouluttamiseen erilaisissa organisaatioissa. Ensisijaisesti etsin internetsivuja hakusanalla ”työhyvinvoinnin koulutus” ja ”työhyvinvointikoulutus”. Hakusanoilla tuli vastaan paljon yliopistojen kurssitarjontaa sekä erinäisten ammattiliittojen järjestämiä tyhy-päivä ohjelmia. Hakusanalla ”työhyvinvoinnin koulutus” löysin kuitenkin sivuston koulutus.fi, joka edisti hakuani huomattavasti. Kyseisellä sivustolla ei ollut mahdollista rajata hakua kovin tarkkaan, joten valitsin olemassa olevista hakusanoista ”työhyvinvointi” ainoaksi hakukriteerikseni. Kuten olettaa saattaa, myös tällä haulla tuli pitkä lista koulutuksia, jotka eivät täysin vastanneet hakukriteerejäni.

Laajasta koulutusvalikoimasta johtuen rajasin hakuani niin, että siitä jäisi pois koulujen luento ja kurssitoteutukset, tyhy-päivä toteutukset, työhyvinvoinnin ”Coachiksi” valmentavat, työturvallisuuteen tai työterveyteen keskittyvät (esim. ensiapukoulutus, ergonomia), muutostilanteisiin kohdistuvat koulutukset, sekä sivustot, joissa koulutuksesta piti pyytää tarjous saadakseen tietoa sen sisällöstä. Valitsemani sivustot valikoituivatkin aineistokseni koulutusten markkinointi nimien ja koulutusten sisällön perustein. Esimerkiksi hakusanani työhyvinvointi mainittiin koulutuksen nimessä tavalla tai toisella ja sivustolla on kerrottu koulutuksen sisällön pääaiheet ja -alueet selkeästi. Koulutusten sisältöjen pituudet vaihtelevat 1–2 sivuun, riippuen siitä, kuinka yksityiskohtaisesti koulutuksesta on sisällössä kerrottu. Tutkielmani lopusta löydät *Aineisto* osion, josta pääset suoraan linkeistä sivustoille, joita aineistonani käytän. Näistä sivustoista kahdella on koulutussisällön lisäksi liitteenä pdf-tiedosto, joka kuvailee koulutusta hieman yksityiskohtaisemmin. Myös nämä kaksi pdf-tiedostoa ovat osa aineistoani. Aineistostani kaikki sivustot, lukuun ottamatta Ilmarista, löytyvät myös Koulutus.fi sivustojen työhyvinvointi haulla. Näiden rajausten ja valintojen jälkeen minulle valikoitui aineistoksi viisi eri internetsivustoa, joissa tarkastelen viiden eri yrityksen työhyvinvointia ohjaavan koulutuksen sisältöjä. Työhyvinvointia ohjaavat koulutukset ovat nimeltään: Työhyvinvointikortti-koulutus, Työhyvinvoinnin asiantuntija, Työyhteistaidoilla hyvinvointiin, Työhyvinvoinnin valmentava johtaminen sekä viimeisenä Ilmarisen sivusto, jossa oli kerrottu kokonaisvaltaisesti mitä heidän eri teemaluennot pitävät sisällään.

4.2 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi

Työhyvinvointia on tutkittu paljon määrällisin tutkimusmenetelmin. Standardinäkemyksen mukaan laadullisten menetelmien avulla saadaan syvällistä mutta huonosti yleistettävää tietoa kun taas määrällisten tutkimusten vahvuuksiin kuuluu luotettava mutta pinnallinen tieto (Alasuutari 1995 231). Alasuutari (1995) toteaa Tuomen ja Sarajärven (2002) lailla kuitenkin, ettei raja näiden menetelmien välillä ole näin mustavalkoinen ja että näiden tutkimusmenetelmien käytössä tulisi muistaa säilyttää tietynlainen tieteellinen kriittisyys.

Toteutan tutkimukseni laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen sillä sen ominaisuuksiin kuuluvat monitasoisuus ja kompleksisuus (Alasuutari 1995, 84), jotka ovat myös tutkimuksessani tutkittavalle työhyvinvoinnin käsitteelle hyvin ominaisia piirteitä. Laadullinen tutkimusmenetelmä ulottuu pintaa syvemmälle ja näin ollen sopii työhyvinvoinnin käsitteen ja sitä ohjaavien koulutusten tarkastelulle, sekä sen suhteuttamiseen aineiston ulkopuoliseen käsitykseen työhyvinvoinnista. Menetelmänäni käytän sisällönanalyysia, joka on jaettu kolmeen eri lähestymistapaan: aineistolähtöiseen,

teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen. Tutkimuksessani käytän näistä aineistolähtöistä analyysimenetelmää, jonka avulla voin tarkastella aineistoani ilman etukäteen annettuja tai ohjaavia asettamuksia. Aineistolähtöisellä menetelmänalyysillä voin analysoida aineistoani systemaattisesti ja objektiivisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 108-110, 117.) Tämä menetelmä on mielestäni tutkimukseni kannalta hyödyllisin tapa päästä tutkimaan, aineistossa tarkastelemaani, työhyvinvoinnin käsitteen sisältöä.

5 Aineiston analyysi

Tutkielmani tavoitteena on selvittää, millä tavoin työhyvinvointia määritellään työhyvinvointia ohjaavissa koulutuskuvauksissa. Olen kiinnostunut siitä, miten työhyvinvoinnin moninaisuus otetaan koulutuskuvauksissa huomioon. Haluan myös selvittää, miten koulutuksia tarjoavat yritykset rakentavat työhyvinvoinnin ymmärtämistä koulutuskuvauksissa ja onko se yhdistettävissä jo olemassa oleviin työhyvinvoinnin määritelmiin. Tutkimuskysymykseni muodostui näistä pohdinnoista sekä aineistoa lukiessani. Tämän tutkielmani tutkimuskysymys on, *Miten työhyvinvointi ymmärretään työhyvinvointikoulutuksia markkinoivien yritysten koulutuskuvauksissa?*

Aloitin aineiston käsittelyn avaamalla kaikkien viiden yrityksen internetsivut, joista pääsin koulutuksiin ja sieltä edelleen koulutusten sisältöön. Aluksi tarkastin vielä kertaalleen sivustot läpi, että aiemmin mainitsemani rajaukset varmasti koskisivat myös näitä valikoituja sivustoja. Tarkastuksen jälkeen luin sivustot muutaman kerran läpi, jotta saisin kokonaiskuvan sen sisällöstä ja hahmottaisin minkälaisen aineiston kanssa teen töitä. Tutkimuskysymystä mielessä pitäen kertailin vielä aineistoani ja aihepiirien hahmottuessa koulutusten sisällöistä varmistuin myös siitä, että aineistolähtöinen analyysimenetelmä sopisi tutkimukselleni parhaiten.

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ohjauksen (Tuomi & Sarajärvi 2002, 123-127) tavoin aloin ensin redusoimaan, eli pelkistämään aineistoani kokoamalla yhteen koulutusten sisällöissä esiin tulleita toistuvia aihealueita. Redusoinnissa rajasin kokonaan pois tai jätin vähemmälle huomiolle tiedot, jotka olivat tutkimuskysymykseni kannalta irrelevantteja tai koko tutkimukseni kannalta muuten epäolennaisia. Edetessäni näin pääsin keskittymään tutkimukseni kannalta olennaisiin ilmaisuihin ja tietoihin, jotka auttavat työhyvinvoinnin käsitteen kuvailemisessa ja ymmärtämisessä.

Pelkistettyjen ilmaisujen listaaminen auttoi klusteroimaan, eli ryhmittelemään aineistosta tullutta tietoa. Ryhmittelyn myötä pääsin tarkastelemaan yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia keräämissäni ilmaisuissa. Tarkastelun lomassa alkoi hahmottumaan redusoinnin kautta esiin tulleita samankaltaisuuksia, jotka seuraavana ryhmittelin erikseen eri alaluokkiin. Alaluokkien muodostaminen tuotti hieman haasteita, koska ryhmittelyn lomassa huomasin jo tiettyjä yhdistäviä tekijöitä ilmaisuissa. Ensimmäisellä kerralla ryhmittelinkin pelkistetyt ilmaisut suoraan yläluokkiin, eli toisin sanoen abstrahoin ne suoraan isompiin käsitteisiin. Tämä on tutkimusta tehdessä inhimillistä, Tuomen ja Sarajärven (2002, 125) mukaan ryhmittelyn katsotaankin olevan osa abstrahointia, joten ryhmittelyssä erotat jo tietyllä tasolla tutkimuksen kannalta olennaista tietoa ja pyrit käsitteellistämään sitä. Abstrahoinnin Tuomi ja Sarajärvi (2002, 127) kuvailevat prosessiksi, jossa tutkija kuvailee tutkimuskohdettaan aineistosta rakentamiensa käsitteiden avulla. Aineiston ja pelkistettyjen ilmaisujen uudelleen tutkiminen auttoi minua etenemään aineistolähtöisen menetelmän mukaisesti. Alla taulukko (Taulukko 1), jonka avulla voi hahmottaa luokittelun paremmin. Taulukossa pelkistetyt ilmaisut kattavat hyvin aineiston sisältöä, alaluokat antavat isomman kuvan kuvaillusta aihealueesta ja yläluokat abstrahoivat, eli käsitteellistävät aineiston sisältöä tiiviimmin. Pääluokat puolestaan sitovat kaikki luokat yhteen ja nostavat esiin aineistossa esiin tulleet teoreettiset käsitteet.

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Pääloukat
Työhyvinvointi auttaa menestystä, pidentää työuria	Menestyksekkyyys kun on tehokkaita työntekijöitä		
Henkilökunta motivoituneita, sitoutuneita ja tehokkaita			
Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa organisaation tuottavuuteen	Organisaation tuottavuus		
Työhyvinvoinnin vaikuttavuus	Menestyksekkyyys ja taloudelliset vaikutukset		
Työhyvinvointi menestyksentekijänä		Tehokkaat työntekijät ja tuloksellinen organisaatio	Työhyvinvoinnin vaikutus tuottavuuteen
Työhyvinvoinnin tulokset			
Taloudelliset ja laadulliset vaikutukset			
Työhyvinvoinnin vaikutus liiketulokseen	Tuloksellisuus ja taloudelliset vaikutukset		
Halu tehostaa työtä	Työn tehostaminen ja tehokkuus		
Paranna työhyvinvoinnin johtamista			
Yksilöt voivat hyvin ja työyhteisö tehokas ja toimii tavoitteiden hyväksi			

Taulukko1. Työhyvinvoinnin vaikutus tuottavuuteen.

Yllä oleva taulukko kuvaa aineistolähtöisen analyysimenetelmän prosessin kulkua. Olen luokitellut koko aineistoni samoin tavoin. Näin prosessin kulku ja aineiston sisältö ovat läpinäkyviä ja tulevat entistä konkreettisemmin esiin. Aineistostani muodostui yhteensä viisi eri pääluokkaa *Esimiehet, johto ja johtaminen, Työhyvinvoinnin kehittäminen, Yhteistyö, Oman itsensä johtaminen, ja Työhyvinvoinnin vaikutus tuottavuuteen*. Pääluokat voit hahmottaa vielä paremmin katsomalla kuvan sivulla 16 (Kuva 1). Seuraavaksi esittelen tarkemmin nämä pääluokat.

6 Aineistossa muodostuneiden pääluokkien analyysiä

6.1 Esimiehet, johto ja johtaminen

Työ ja työntekijän rooli ovat työhyvinvointia pitkään tutkivien professorien Anna-Liisa Elon ja Taru Feldtin (2005, 311) toteamuksen mukaan alati muutoksen alaisena ja asettaa näin vaatimuksia niin johtamiselle kuin myös työyhteisön kehittämiseksi. On siis selvää, että työhyvinvointia kuten organisaation muutakin toimintaa täytyy johtaa (Manka & Manka 2016, 227). Näin ollen työhyvinvoinnin tarpeiden ja perusteiden on lähdettävä organisaation tavoitteista liikkeelle. Parhaat tulokset saavutetaan, kun päästään vaikuttamaan organisaation rakenteisiin asti. Tämä saattaa olla syy sille miksi niin useassa työpaikassa työhyvinvoinnin kehittämisen vastuu on annettu esimiehille. Mielenkiintoista siitä tekee kuitenkin se, ettei esimiehillä ajatella olevan siihen riittävästi valmiuksia (em.) ja johtamisen ohella, työyhteisön katsotaan loppu viimein olevan se taho, joka vie kehittämisideat käytäntöön ja joiden oletetaan sitoutuvan niihin (Elo & Feldt. 2005, 317).

Ensimmäinen aineistosta muodostuneista pääluokista, johon syvennyn, on esimiehet, johto ja johtaminen. Kuten työhyvinvointi, työ ja työntekijän rooli, myös johtaminen on ajan saatossa kokenut muutoksia. Muutosten myötä johtamisen määritelmä on kehittynyt, täydentynyt ja muovaantunut ja näin ollen myös johdon ja esimiehen tehtävät ovat eläneet muutosten mukana. Aineistossa on vahvasti havaittavissa se, kenelle työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen koulutuksissa oletetaan kuuluvan, nimittäin kaikki aineistossani olevat työhyvinvointia ohjaavat koulutukset ovat lähtökohtaisesti kohdistettu esimiehille ja johtotehtävissä oleville. Tästä johtuen myös yhdeksi vahvimista alaluokista muodostui koulutusten suuntautuneisuus, osoittaen esimiesten oleellisuutta työhyvinvoinnissa.

Mitä hyvä, huono tai ylipäätään johtaminen sitten oikeastaan on? Elo ja Feldt (2005, 315–316) esittävät henkilöstön motivaation ja työasenteisiin vaikuttamisen yhdeksi tärkeimmäksi johtamisen

kriteeriksi, näin työtyytyväisyyteen ja sitoutuneisuuteen voidaan vaikuttaa kaikista parhaiten. Myös kriittisen johtamisen tutkimiseen suuntautunut organisaatio- ja johtamistutkija Hannele Seeck (2008, 20) mukailee Elon ja Fedltin näkemystä. Seeck määrittelee johtamisen eräänlaiseksi toiminnaksi, jossa henkilöstön työpanosta ja fyysisiä voimavaroja kohdennetaan ja hyödynnetään tehokkaasti niin, että niiden avulla saavutetaan toivotut tavoitteet. Aineistoni Työhallinta ja johtaminen -alaluokan ilmauksissa, esimerkiksi ”*Rakenna työpaikastasi paras. Sellainen, jossa jokainen auttaa itseään ja muita onnistumaan*”, on havaittavissa yhtenäisyyksiä Seeckin sekä Elon ja Feldtin näkemysten kanssa. Johtamisen tyyli ja tavat riippuvat kuitenkin viime kädessä johtajasta itsestään. Johtajuuden sanotaan (Ruohotie 2006, 114–117) olevan vaikuttamisprosessi, jossa johtaja vaikuttaa niin henkilöstön kognitioon ja tunne-elämään kuin myös organisaation tuotoksiin. Esimiehen tulee näin ollen olla niin tehtäväorientoitunut ja tavoitteellinen, kun ihmissuhdesuuntautunutkin jotta organisaation toiminta olisi mahdollisimman tehokasta (Elo & Feldt 2005, 315–316). Toisin sanoen, johtajuuden määritelmiä on lukemattomia (em. 315), ennen hyvänä pidettyä johtamisen tyyliä voidaan nykyään pitää huonona ja toisin päin.

Seeck, (2015, 19) korostaa johtamisen historian tuntemuksen tärkeyttä nykyjohtamista tarkastellessa. Historiaa tutkimalla voimme ymmärtää paremmin mikä on uutta, mikä vanhaa ja miten voimme aidosti kehittää jotakin uutta sen sijaan, että käyttäisimme vanhoja oppeja vain uusin sanoin. Saattaa olla, että aineistossani esiintyvillä eräänlaisilla iskulauseilla kuten ”*työhyvinvoinnin johtamisen konkretia, sanoista tekoihin*”, ”*löydä keinot ihmisten johtamiseen, esimiehille konkreettiset työkalut*” ja ”*koulutuksesta mukaan käytännöt, joilla parantaa henkilöstön työmotivaatiota*” halutaan osoittaa, että myös koulutusten pitäjät ovat tietoisia siitä, kuinka johtamisopit ovat vahvasti yhteydessä aikaansa ja kuinka ne myös esiintyvät usein uusina tapoina organisoida liike-elämää ja työyhteisöjä (Seeck 2015, 19). Näin ollen voisi ajatella iskulauseissa mainittujen menetelmien ja konkreettisten työkalujen olevan muun muassa oppeja eri aikakausien johtamistyyleistä. Mahdollisuudet oppia enemmän tasapainoisesta johtamisesta ja välttää aiemmin huonoksi havaitut johtamismenetelmät, olisivat varmasti tervetulleita työkaluja kenelle tahansa johtamistehtävässä olevalle.

Koulutuskuvausten myötä voidaan sanoa, että työhyvinvointi määritellään vahvasti esimiesten ja johtotehtävissä olevien vastuuksi. Seeck (2015, 8) kuitenkin muistuttaa, että vaikka johtaminen on erittäin tärkeää ja korkeasti arvostettua, ei siltäkään voida odottaa liikojä. Seeck täsmentää, että jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi työn arjessa osallistua työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseen, eikä ulkoistaa sitä vain ”hyvälle johtamiselle”.

6.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Aineistoa kootessani hämmästyin siitä, kuinka laaja kirjo erilaisia työhyvinvointi palveluita on. Tiedossani on ollut, että työhyvinvointi on nostanut enenevässä määrin päätään, mutta näin laajaa ilmiötä en osannut odottaa. Työhyvinvointipalveluiden tarjonta on selkeästi kasvanut kaupallistumiseen asti, joten organisaatioiden on entistä tärkeämpää tarkastella tarjottuja palveluita kriittisesti (Seeck 2015, 306) ja pohtia mihin organisaation resurssit todella kannattaa sijoittaa.

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on selkeästi huomattu olevan tarvetta ja tilaisuuteen on tartuttu. Tämä näkyy myös aineistossani, sillä yhdeksi alaluokaksi muodostuu Työhyvinvoinnin kehittämisen edistäminen. Koulutuskuvauksissa ilmaistaan hyvin edistämiseen tarpeellisia tekijöitä ”*uusia ideoita kehittämiseen*” ja ”*koulutuksesta taidot ja työvälineet työhyvinvoinnin kehittämiseen*”. Merkittävän liiketoiminnan mahdollisuuden, työhyvinvoinnin kehittämisessä ja johtamisessa, ovat huomanneet yksityisten palveluntuottajien lisäksi myös terveysalan toimijat (Seeck 2015, 306). Esimerkiksi työterveyshuollot ovat käynnistäneet monipuolisten työhyvinvointipalveluiden kehittämisen ja tarjoamisen. Palveluihin kuuluu muun muassa esimiesten konsultointia ja valmennusta. Kuten aineistostani koostuvat työhyvinvointia ohjaavat koulutukset, myös nämä työhyvinvointipalvelut ovat lähtökohtaisesti suunnattu esimiehille, koska johtamisen nähdään olevan yksi työhyvinvoinnin merkittävimmistä osatekijöistä. Esimiehiä konsultoimalla ajatellaan pääsevän vaikuttamaan organisaation rakenteisiin ja tätä kautta toimintamalleihin. (Rantala & Hättinen 2017, 213.) Usein onnistuneen työhyvinvoinnin kehityksen myötä henkilöstön työurat pitenevät (Laine 2013, 71), eli toisin sanoen myös sitoutuneisuus organisaatiota kohtaan kasvaa.

Kuten huomaamme on työhyvinvoinnin kehittämisellä pitkäaikaisia myönteisiä vaikutuksia organisaatiolle. Tästä syystä Elon ja Feldtin (2005, 317) toteamus siitä, ettei organisaatioille suunnattuja koulutuksia suunnitella lähtökohtaisesti henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi on huolestuttavaa luettavaa. Eikä Seeckin (2015, 307) lisäämä huomio työhyvinvoinnin panostamisen todellisista syistä ainakaan auta asiaa, sillä hän väittää, että työhyvinvointiin panostetaan puhtaasti tuottavuuden ja tuloksellisuuden takia. Väitteistä huolimatta aineistostani muodostuu alaluokka Kehittyminen ja roolien sekä vastuun jakaminen, joka viittaa häilyvästi siihen, että koulutuksissa olisi kyse muustakin. Ilmauksista ”*työhyvinvointia yhteistyöllä, mitä kehittämisen keinoja työpaikalla*” ja ”*tunnista kehittämisen paikat ja suunnittele*” saa kuvan hieman lempeämmästä tavasta kehittää

työhyvinvointia kuin vain tulosten perään katsomisesta. Tämä on kuitenkin tulkittavissa oleva asia. Sillä ilmauksia voisi myös tulkita vahvasta tulokellisuusnäkökulmasta, niin että kehittämisen paikoilla tarkoitetaan kustannuksia lisäävien toimien tunnistamisessa sekä suunnittelulla niiden muuttamista kustannustehokkaammiksi. Ja mitä yllämainittuja väittämiä on uskomisen, saattaa jälkimmäinen tulkinta osua lähemmäksi totuutta.

Koulutuskuvauksissa kannustetaan kehittämään työhyvinvointia uusien ideoiden ja koulutuksesta saadun menetelmien ja työkalujen avulla. Mielestäni on positiivista, että koulutuskuvaukset jo itsessään kertovat, että nykyisten tapojen tulee muuttua, jotta uusien ideoiden toteuttamiselle ja vastaanottamiselle olisi tilaa. Hämmäntävää on edelleen se, kuinka sen usein ajatellaan tapahtuvan vain esimiesten välityksellä. Parhaimmassa tapauksessa saattaa olla, että isosta yrityksestä tällaiseen koulutukseen lähetetään yksi esimies. Miten tämä yksi esimies pääsee tämän koulutuksen avulla vaikuttamaan koko organisaation työhyvinvointiin? Vastaus on, ettei mitenkään, koska työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu aina koko työyhteisön yhteistyönä (Työterveyslaitos). Mahdollisesti hän voi näitä saamiaan oppeja kuitenkin käyttää ja jopa välittää eteenpäin, mutta rajoitetusti, esimerkiksi oman tiiminsä sisällä.

6.3 Yhteistyö

Monesti esimiesten ajatellaan välittävän työntekijöistään lähinnä organisaation koneistona (Pyöriä 2012, 23), eikä niinkään sydämenä ja tuotoksen mahdollistajana. Tästä huolimatta, kuten olemme huomanneet, työhyvinvoinnin vastuu on pääasiassa jätetty esimiesten ja johdon harteille. Olennaista on kuitenkin tiedostaa, että työyhteisöllä ja yksilöllä on oma asemansa työhyvinvoinnin edistämisessä ja sen ylläpitämisessä.

Johtajuusoppien ja johtamistyylien myötä työyhteisön ja yksilön merkitsevyys työhyvinvoinnin osalta on muuttanut merkitystään. Poliitiikan historian tohtori Anna Kuokkanen (2014, 93) paljastaa, että yhteishengestä tuli työpaikoilla toivottava ominaisuus vasta 1940-1950-luvulla ja on tavalla tai toisella pitänyt siitä asti pintansa. Yhteistyön merkitys työhyvinvointiin on tiedostettu olevan merkitsevää siis vasta noin 80 vuotta. Nykyään työntekijöiltä vaaditaan hyviä sosiaalisia vuorovaikutustaitoja jo työpaikkailmoituksista alkaen (Väänänen 2014, 18).

Sosiaalinen näkökulma esiintyy myös aineistoni koulutuskuvauksissa. Yhdessä tekeminen ja yhteisöllisyys oli selkeästi yhteistyötä kuvailtujen ilmaisujen suurin alaluokka. Yhteistyötä kuvailtiin ilmauksin ”yhteen hiileen puhaltaminen”, ”työhyvinvointia edistetään yhteisvoimin” ja ”tiimidynamiikan hyödyntäminen”. Tämä tuo mukavaa tasapainoa aikaisemmin esiintyneelle suoraviivaiselle tulospäätökselle. Yhteistyön tärkeyden näkeminen koulutuskuvauksissa tuo pilkahduksen hyvää suuntaa siitä, ettei työhyvinvointia rakenneta vain tiettyjen henkilöiden avun vaan koko työyhteisön.

Yhteistyössä on kyse myös henkilöstön osallistamisesta ja yhteen sitomisesta. Työ- ja elinkeinoministeriö (2019b) kuten Työterveyslaitos mainitsee henkilöstön osallistamisen ja asioihin vaikuttamisen mahdollisuuden yhdeksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Tiimipelaaminen ja vastuun jakamisen alaluokka voidaan yhdistää näihin, sillä ”omien ideoiden kehittäminen ja toisten ideoiden kuuntelu” sekä ”parhaat osaajat toimivat yhtenä osana yhteisöä ja osaavat myös työskennellä yhtenä yhteisönä” ilmaukset tukevat näitä näkemyksiä. Oletuksena tosin on, että työntekijät onnistuvat selkeässä viestinnässä ja omaksuvat sosiaalisen vuorovaikutustaitoja. Tällä tavoin, he auttavat toisiaan ratkaisemaan haastavalta tuntuvat työtehtävät ja täydentävän toisensa vahvuuksia tiimissä. (Kuokkanen 2014, 104.) Tiimityö ei siis aina ole ristiriidatonta yhdessä tekemistä, kuten edellä mainittujen ilmauksien myötä voisi kuvitella, mutta parhaillaan se voi myös olla tismalleen sitä.

6.4 Oman itsensä johtaminen

Yksi olennaisista tekijöistä työhyvinvoinnissa on yksilö itse. Kuten Laine (2013, 72) mainitsee, voi yksilön ajatus työhyvinvoinnista olla usein liitettyä tunnetilaan. Tunne siitä, että on mukavaa lähteä töihin ja viihtyä siellä, saattaa vaikuttaa hyvinkin yksinkertaiselta näkökulmalta, mutta tunne kätkee sisäänsä monia osatekijöitä. Työterveyslaitos (2019) kuvaillee työssään viihtyvää ja hyvinvoivaa henkilöä muun muassa motivoituneeksi, tavoitteet tiedostavaksi ja vahvuuksiaan sekä osaamistaan hyödyntäväksi työntekijäksi, joka tuntee olonsa arvostetuksi ja tarpeelliseksi työyhteisössään.

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämästä raportista (2019b) selviää, että tulevaisuuden työpaikoilla ollaan tietoisempia työhyvinvoinnin merkityksestä tuottavuuteen, työyhteisöjen menestykseen ja muutos hallintaan. Tästä syystä myös johtamisessa tulee ottaa huomioon jatkuvat muutokset niin yksilöllisissä kuin yhteisöllisissäkin tarpeissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019b). Saattaa olla, että työhyvinvointia ohjaavia koulutuksia markkinoivat yritykset ovat niin ikään tarkkailleet tätä

muutosta, sillä myös aineistostani muodostuu yhdeksi pääluokaksi, jo tutuksi tulleen johtajuuden rinnalle, oman itsensä johtaminen. Aineistossa oman itsensä johtamista ei kuitenkaan ole havaittavissa erikseen, vaan siitä mainitaan aina organisaation tuottavuuden tai tuloksellisen johtajuuden yhteydessä, tästä hyvä esimerkki on alaluokka Johtaminen ja oman työn hallinta.

Aineistossani ilmenee toisaalta selkeästi työhyvinvoinnin vastuun olevan esimiehillä, mutta toisaalta kuitenkin työntekijöillä itsellään. Koulutuskuvauksissa painotetaan, johtajuus näkökulman lisäksi, organisaation tuloksellisuutta ja johtamista niin, että työntekijä itse johtaisi itseään ja olisi valmis kehittämään niin itseään kun työympäristöään ja tämän myötä myös työhyvinvointia. Tämä toistuu kaikissa oman itsensä johtamisen alaluokissa. ”*Kun jokainen johtaa itseään ja toimii avoimesti ja arvostavasti toisiaan kannustaen, työ sujuu. Ja organisaatio kulkee kohti tavoitteitaan*” viittaa juuri siihen, että kun työntekijät johtavat itse itseään, voivat he hyvin ja toimivat avoimesti, joka puolestaan sujuvoittaa työtä ja näin myös organisaation taloudellisia tavoitteita. Tosin tässä kohtaa on olemassa jo oletus siitä, että työntekijä lähtökohtaisesti on hyvinvoiva ja kykenevä johtamaan itseään. Tässä on tunnistettavissa Laineen (2013 71–72) mainitsema nykyajan organisaatioissa syntynyt yksilö- ja organisaatiotason yhteen nivoutumisen myötä tuleva työhyvinvoinnin haasteellinen ymmärtäminen.

Itseään johtavaa työntekijää vaikutetaan arvostavan nykyään entistä enemmän, se käy selväksi myös aineistoni Johtaminen ja itsensä kehittäminen -alaluokan myötä. Ihanne työntekijäksi luonnehditaan 2000-luvulla dynaamista (Väänänen & Turtiainen 2014, 66) ja oman ”työmarkkina-arvonsa” edistävää työntekijää, joka toimii ensisijaisesti organisaation etujen mukaisesti (Kuokkanen 2014, 106, 109). Ideaali työntekijä sitoutuu organisaatioon ottamalla oma-aloitteisesti vastuun omasta työstään ja sen tuloksista, sekä samanaikaisesti luo että tukee niin omaa kuin muiden hyvinvointia (em.111–113). ”*Minä oman ja muiden työhyvinvoinnin rakentajana*” on hyvä esimerkki ilmaus siitä, miten koulutuskuvauksissa muutosta tuodaan esille. On kuitenkin otettava huomioon, että koulutukset ovat kaikki kohdistettu esimiehille. Eli kun koulutuksissa puhutaan ”minusta”, niin kuin edellä mainitussa esimerkissä, kohdistuu se todennäköisesti johtoasemassa olevaan yksilöön, eikä niinkään työyhteisön yksilöihin yleisesti.

6.5 Työhyvinvoinnin vaikutus tuottavuuteen

Organisaation voidaan sanovan olevan menestyksekkäs ja toimiva, kun se on kilpailukykyinen, tekee hyvää tulosta ja sen henkilöstö voi hyvin (Simola & Kinnunen 2005, 138). Lisäämällä (Mamia 2009,

54) tähän kolme tekijää; työn kokonaisuuksien hahmottaminen, tavoitteiden selkeys ja oman työn merkityksen ymmärtäminen, jotka vaikuttavat oleellisesti paitsi organisaation tuloksellisuuteen myös suoraan työhyvinvointiin viimeistelee tämän väittämän.

On kiinnostavaa, että nimenomaan tuottavuus on yksi havaintoja selkeimmin yhdistävistä tekijöistä. Tämän on voinut havaita edellisten pääluokkien analyysistä, mutta se korostuu myös tämän pääluokan alaluokissa. Esimerkiksi Menestyksekkäisyys ja taloudelliset vaikutukset -alaluokan ilmauksissa ”*työhyvinvoinnin vaikuttavuus*”, ”*työhyvinvoinnin tulokset*” ja ”*taloudelliset ja laadulliset vaikutukset*”. Lähtökohtaisesti toivoin, että työhyvinvointia ohjaavat koulutukset keskittäisivät resurssinsa ja koulutuksen kohteen kirjallisuudessaakin eniten esiin tulleeeseen yksilön näkökulmaan työhyvinvoinnista, kuten voisi ajatella ilmauksen ”*työhyvinvointi menestyksentekijänä*” myötä. Toki kuten jo edellä huomasimme, on koulutukset suunnattu esimiehille ja näin ollen koulutusten tulee käsitellä osaltaan myös organisaatiotason näkökulmaa työhyvinvoinnista. Ymmärrettävää on toisaalta myös se, että työn tuloksellisuuden on aina oltava mukana työyhteisön kehittämisen tavoitteissa. Silloin on kuitenkin otettava huomioon, että organisaation toiminnan tuloksellisuuteen heijastuu nimenomaan henkilöstön hyvinvointi työssä. (Elo & Feldt 2005, 317.)

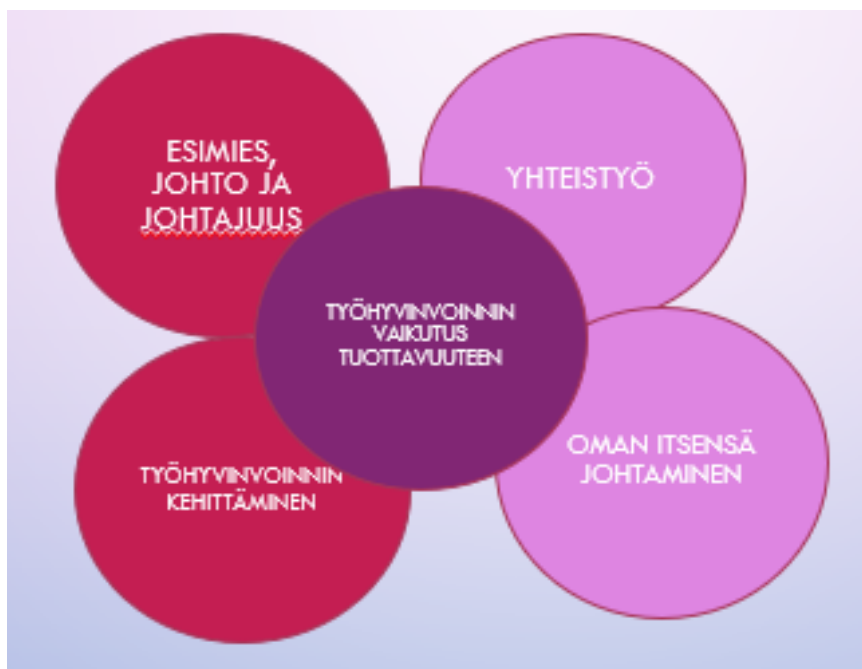
Työhyvinvointia ohjaavissa koulutuskuvauksissa huomioidaan, alaluokiksikin muodostunut organisaation tuottavuus, eli että työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen, ”*työhyvinvointi auttaa menestystä, pidentää työuria*”. Työterveyslaitos on samaa mieltä ja toteaaakin, että työhyvinvoinnilla on jopa merkittävä myönteinen yhteys suoraan tulostuloksiin, kuten esimerkiksi tuottavuuteen ja sairauspoissaoloihin. Koulutuskuvauksissa nähdään tuottavuus myös työntekijöiden tehokkuutena, ”*työhyvinvointi auttaa menestystä, pidentää työuria*” ja ”*henkilökunta on motivoituneita, sitoutuneita ja tehokkaita*”. Organisaation kannalta sitoutunut työntekijä on ideaali. Kun työntekijä on ylpeä ja jaksaa innostua omasta työstään on hän organisaatiolle arvokas, sillä silloin on mahdollista saavuttaa niin korkeaa tuottavuutta, kun työhyvinvointia. (Hautaniemi 2009, 154.)

Jääkö yksilön hyvinvointi kuitenkin koulutuksissa tuottavuuden jalkoihin? Tätä voi pohtia muun muassa organisaatioiden tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin keskinäisen tuen olemassaolon näkökulmasta (Ojala & Jokivuori 2012, 23). Organisaatiotasolla työhyvinvointiin panostaminen näkyy usein taloudellisesti vasta pitkällä aika välillä. Ristiriitaista siitä tekee se, ettei työhyvinvointiin juuri anneta taloudellisia resursseja, jos ei ole varmuutta nimenomaan lyhyen aikavälin tuloksista.

Eräänlaisen tulkinnan voimme tehdä myös Kuokkasen (2014, 107) väitteestä, joka kertoo karun totuuden siitä, kuinka joissain johtajan opaskirjoissa johtajan tehtävänä pidettiin työntekijöiden todellisuuskäsitysten muokkaamista. Toisin sanoen työntekijän arvoja muokattaisiin niin, että ne kohtaisivat organisaation arvojen kanssa, ja näin käyttöön saataisiin organisaation näkökulmasta tehokkain työntekijä. Aiheellista onkin pohtia, onko tuloksellisuus työntekijöiden työhyvinvoinnin edellytys.

7 Lopuksi

Työhyvinvoinnin tutkimuksen juuret ylettyvät jo noin 100 vuoden päähän, siitä huolimatta työhyvinvoinnin käsite vaikuttaa olevan hyvin vaikeasti operationalisoitavissa oleva käsite. Sadan vuoden aikana työhyvinvoinnista on puhuttu muun muassa työkyynä, työtyytyväisyytenä ja se on nähty pääasiassa työpahoinvoinnin vastakohtana. Nämä lähikäsitteet ovat jääneet elämään työhyvinvoinnin rinnalla täydentämällä ja muokkaamalla sitä sellaiseksi, kun se nyky-yhteiskunnassa ymmärretään. Tutkielmassani olen tarkastellut työhyvinvoinnin määritelmää työhyvinvointia ohjaavien koulutusten sisältöjä analysoiden. Tarkastelemieni työhyvinvointia ohjaavien koulutusten sisällöistä erottui analyysini myötä viisi eri pääluokkaa, joiden kautta työhyvinvointia näissä koulutuksissa määritellään (Kuva 1).



Kuva 1. Aineistosta muodostuneet viisi pääluokkaa.

Viidestä eri pääluokasta erityisesti *Työhyvinvoinnin vaikutus tuottavuuteen* erottuu selkeimmin. Tuottavuuden vaikutus ja sen merkitys toistuu kaikissa pääluokissa ja tällä tavalla sitookin ne kaikki toisiinsa. Toisin sanoen tuottavuuden ja tuloksellisuuden merkitys organisaatiolle ei jäänyt huomaamatta työhyvinvointia ohjaavien koulutusten sisällöissä. On kuitenkin huomattava millä tavoin tuottavuutta työhyvinvoinnin yhteydessä tuodaan ilmi. Koska tottahan on, että työhyvinvointi vaikuttaa organisaation taloudelliseen tulokseen ja sitä kautta myös kilpailukykyyn (Työterveyslaitos). Siten ei ole yllättävää, että juuri tuottavuus on pääluokkien yhteinen tekijä. Kiinnostavaa siitä tekee kuitenkin se, että tuottavuus näkökulma vaikuttaa olevan ainoa intressejä herättävä tapa saada organisaatioiden johtoportaat kiinnostumaan työhyvinvoinnista (Laine 2013, 25). Täten on aiheellista pohtia, onko tuloksellisuus hyvän työhyvinvoinnin edellytys ja tehdäänkö sitä yksilön hyvinvoinnin kustannuksella.

Huolimatta siitä, että taloudellinen tuottavuus on pääluokissa toistuva tekijä, on huojentavaa huomata, että myös johtajuus on tunnustettu työhyvinvoinnille merkittäväksi tekijäksi. *Esimiehet, johto ja johtajuus* ja *Työhyvinvoinnin kehittäminen* ovat seuraavat korostetuimmat pääluokat aineistossani, joihin työhyvinvointia ohjaavat koulutusten sisällöt keskittyvät. Johtajuustyylejä ja -oppeja on aikojen saatossa ollut moneen lähtöön ja joitain osia tai tapoja näistä opeista on nähtävissä johtamisessa vielä tänäkin päivänä. Eri johtamistyylien tuntemus ja oman tyylin tiedostaminen onkin hyvin relevanttia, jotta voi johtajana toimia niin organisaation, kun henkilöstönkin kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Ei siis mikään ihme, että koulutukset ovat suunnattu esimiehille ja johtotehtävissä oleville työntekijöille. Toisaalta on hieman ristiriitaista, että heidän ajatellaan (Rantala & Hätinén 2017, 213) olevan se taho, joka pääsee vaikuttamaan organisaation rakenteisiin ja sitä kautta työhyvinvointiin, kun samaan aikaan väitetään (Manka & Manka 2016, 227), ettei heillä ole riittävästi resursseja tarpeellisten toimintojen toteuttamiseen.

Työhyvinvointia ohjaavat koulutukset, johtajuus ja tuloksellisuus painotuksesta huolimatta, yhdistävät yhdessä tekemisen ja yksilön vahvuudet osaksi työhyvinvoinnin mahdollistamista. Näihin syvennyin pääluokissa *Yhteistyö* ja *Oman itsensä johtaminen*. Yhteistyöllä halutaan luoda me-henkeä ja koulutukset viittaavatkin siihen, että hyvällä viestinnällä ja yhdessä tekemisellä vahvistetaan työhyvinvointia. Yhtenä hyvänä lähtökohtana työhyvinvoinnin edistämiseksi olisikin se, että henkilöstö tiedostaisi oman työnsä merkittävyyden ja sen vaikutuksen organisaation toimintaan (Mamia 2009, 54). Tästä syystä on harmillista huomata, ettei koulutuksissa, tai ainakaan niiden kuvauksissa, huomioida tätä. Ratkaisu onnistuneeseen työhyvinvointiin saattaisi siis hyvin olla

organisaation tuottavuudessa, tosin ei useinkaan siitä näkökulmasta, joka saadaan aineistostani koostuvien työhyvinvointia ohjaavien koulutuskuvausten myötä. Täytyy puolestaan kysyä miten organisaation tuottavuudesta ja tuloksellisuudesta on kerrottu henkilöstölle ja miten heidät on osallistettu niiden saavuttamiseen. Työterveyslaitos korostaa hyvin keskeistä asiaa, joka on niin yksilön kuin organisaation hyvinvoinnin kannalta tärkeää, nimittäin organisaation tavoitteiden jaottelua ymmärrettävälle tasolle. Tarkoittaen sitä, että yksilö itse ymmärtää millä tavalla hänen työpanoksensa on tärkeä osa kokonaiskuva. Yksilö ja työyhteisössä olevat tiimit, eivät voi tavoitella organisaation kokonaistavoitetta sellaisenaan, vaan heille on asetettava omia välitavoitteita, jotka taas puolestaan auttavat ymmärtämään kokonaiskuva paremmin. Olennaista työhyvinvoinnin rakentamisessa ja ylläpitämisessä on näin ollen yhteisesti ymmärretyt selkeät tavoitteet (Simola & Kinnunen 2008, 138). Tällaisessa toiminnassa keskeistä on avoimuus ja läpinäkyvyys, nämä ovat myös kaksi työhyvinvoinnin osatekijää, jotka esiintyvät esimerkiksi Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin määritelmässä, mutta jotka puuttuvat täysin tutkimistani työhyvinvointia ohjaavista koulutuksista.

Yhteenvedona uskaltaisin tutkielmani ja siinä tekemieni löydösten myötä väittää, että työhyvinvointia ohjaavissa koulutuksissa määritellään työhyvinvoinnin olevan esimiesten vastuulla. Hieman ristiriitaisesti koulutuskuvauksissa halutaan osoittaa, että myös yhteistyön ja yksilön tavat toimia työssä määrittelevät osaltaan työhyvinvointia. Koulutuskuvauksista saa kuitenkin vahvan käsityksen siitä, ettei työhyvinvoinnin oikeanmukaista merkitystä tunnusteta, vaan hyvä taloudellinen tuottavuus on sen edellytyksenä. Jäin vielä tarkemmin miettimään tämän löydöksen tarkoitusperää ja pohdin, saattaisiko aineistosta koostuvien koulutusten suuntautuneisuus vaikuttaa tähän. Pohdin tätä spekuloiden sitä kuka nämä koulutukset maksavat, eli kenelle koulutuksia lähtökohtaisesti markkinoidaan, kuka on kohderyhmä? Jos kohderyhmänä on toimitusjohtaja tai muutoin korkeassa asemassa oleva johtaja, onko enää niin yllättävää, että koulutusten painotus on juuri tuottavuudessa. Harvemmin heille saataisiin myytyä koulutusta, jonka tarkoituksena olisi saada työntekijälle mukava tunne tulla töihin. Tämä on pelkkää spekulointia, mutta on aihetta pohtia, määrittyisikö työhyvinvoinnin käsitys koulutuskuvauksissa eritavoin, jos kohderyhmä olisi eri.

Tutkielmani esittää tuoreen käsityksen siitä, miten työhyvinvointia määritellään organisaatioille markkinoiduissa työhyvinvointia ohjaavissa koulutuskuvauksissa. Tulokset ovat mielenkiintoisia, sillä vaikka tulokseni ovat samaistettavissa aikaisempien tutkimusten kanssa, yltyä ne toisaalta myös tehtyjen tutkimusten yli ja jopa kyseenalaistaa niitä. Tämä kertoo mielestäni entisestään siitä, kuinka

laaja ja monimuotoinen käsite työhyvinvointi todella on ja, kuinka tärkeää on jatkaa sen tutkimista myös tulevaisuudessa. Olisi mielenkiintoista tutkia lähemmin työhyvinvoinnin ymmärtämisen eroja työyhteisössä ja tämän myötä tavoitella myös työhyvinvoinnin laajaa mutta osittain yksimielisempää määritelmää.

8 Lähteet

Alasuutari, Pertti (1995) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Elo, Anna-Liisa & Feldt, Taru (2005) Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt (toim.) Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-kustannus, 311–384.

Green, Francis (2006) Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy. New Jersey: Princeton University Press.

Hautaniemi, Ari (2009) Arvot ja työpaikan arki. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?. Helsinki: Gaudeamus, 151–192.

Ilmarinen, Juhani (2005) Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Työterveyslaitos.

Julkunen, Raija (2009) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Kuokkanen, Anna (2014) Johtamisoppaiden työntekijäihanne: kuuliaisesta koneen osasta sitoutuneeksi tiimityöläiseksi. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) Suomalainen työntekijäisyys 1945-2013. Tampere: Vastapaino, 84–118.

Laine, Pertti (2013) Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja – ser. C Osa – Tom. 372. Turku: Turun yliopisto.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?. Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2016) Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Anne Mäkikangas & Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–125.

Mäkiniemi, Jaana-Piia & Bordi, Laura & Heikkilä-Tammi, Kirsi, Seppänen, Sanna & Laine, Nina (2014) Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3491-7> Viitattu 29.10.2019

Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti (2012) Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23–40.

Pyöriä, Pasi (toim.) (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Rantala, Anne & Hättinen Marja (2017) Työterveyshuoltotoiminta: Työterveyspsykologin tehtävät työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Teoksessa Anne Mäkikangas & Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 195–216.

Ruohotie, Pekka (2006) Minäkäsityksen ja identiteetin muuttuminen johtamisen tavoitteena. Teoksessa Pauli Juuti (toim.) Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Helsinki: Otava, 114–128.

Seeck, Hannele (2015) Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Kolmas uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus.

Simola, Ahti & Kinnunen, Ulla (2005) Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-kustannus, 119–165.

Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2009a). Laadukkaasti tulosta. Miten hyvä työelämänlaatu liittyy työyhteisön menestykseen ja hyvään taloudelliseen tulokseen?

<https://www.google.com/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=2ahUKEwjNyOqoufXkAhUT7KYKHUY7BJkQFjACegQIBxAC&url=https%3A%2F%2Ftem.fi%2Fdocuments%2F1410877%2F2934378%2FLaadukkaasti%2Btulosta.%2BMiten%2Bhyv%25C3%25A4%2Bty%25C3%25B6el%25C3%25A4m%25C3%25A4n%2Blaatu%2Bliittyy%2Bty%25C3%25B6yhteis%25C3%25B6n%2Bmenestykseen%2Bja%2Bhyv%25C3%25A4%25C3%25A4n%2Btaloudelliseen%2Btulokseen&usg=AOvVaw1YezDkz4FmoPfAuNO5u1ai> Viitattu 29.9.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019b). Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. <https://tem.fi/tyoelama-2020-2013-2019-> Viitattu 29.9.2019.

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Viitattu 25.10.2019

Varje, Pekka (2014) Palvelukseen halutaan: työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) Suomalainen työntekijä 1945-2013. Tampere: Vastapaino. 54-83

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäideaalien historia. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) Suomalainen työntekijä 1945-2013. Tampere: Vastapaino. 18-53

Aineisto

<https://www.ilmarinen.fi/parempaa-tyoelamaa/yhtena-tyoyhteisona/>

<https://www.koulutusjavigkistys.fi/koulutus/tyohyvinvoinnin-valmentava-johtaminen/>

<https://www.markinst.fi/koulutus/tyohyvinvoinnin-asiantuntija-oulu/>

<https://www.tyohyvinvointikortti.fi/tyohyvinvointikortti-koulutus>

<https://www.innostaminen.fi/tyoyhteisotaidoilla-hyvinvointiin/>