

Kaisla Ollikainen

”PARAS TYÖHYVINVOINTIPÄIVÄ ON VAPAA- PÄIVÄ”

Työntekijöiden asenteet työhyvinvointipäivistä verkkokeskusteluissa

TIIVISTELMÄ

Kaisla Ollikainen: "Paras työhyvinvointipäivä on vapaapäivä": Työntekijöiden asenteet työhyvinvointipäivistä verkkokeskusteluissa
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Toukokuu 2024

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tarkoitukseni on analysoida työntekijöiden asenteita työhyvinvointipäivistä sekä ymmärtää syitä näiden asenteiden takana. Haluan tutkielmani avulla myös löytää syitä työntekijöiden haluttomuudelle osallistua työhyvinvointiaktiiviteetteihin ja -tapahtumiin. Vaikka työhyvinvointipäivät ovat käytössä suomalaisissa työpaikoissa, ei niitä kuitenkaan ole tutkittu. Kansainvälisesti ryhmäytymisinterventiot ja hyvinvointiohjelmat ovat nousseet organisaatioissa työhyvinvointipäiviä vastaavana toimintana osaksi henkilöstön tehokkuutta ja työhyvinvointia edistävää toimintaa. Ryhmäytymisinterventioiden ja hyvinvointiohjelmien tutkimusten valossa ei voida varmuudella sanoa, ovatko nämä toimenpiteet tehokkaita, ja monet työntekijät suhtautuvat niihin vastahakoisesti. Tämän aiemman tutkimuksen valossa myös työhyvinvointipäiviä ja työntekijöiden asenteita niitä kohtaan tulisi tutkia. Tutkimuskysymykseni ovat: "Millaisia asenteita työhyvinvointipäivistä on löydettävissä keskustelupalstoilla käydyssä keskustelussa?" ja "Miten asenteita työhyvinvointipäivistä perustellaan keskustelupalstoilla käydyssä keskustelussa?"

Aineistona tutkielmassani toimii keskustelupalstojen keskustelunaloitukset ja kommentit. Aineistoon kuuluu viisi viestiketjua Vauva.fi-keskustelupalstalta ja yksi viestiketju Suomi24-keskustelupalstalta, joihin yhteensä lukeutuu 157 kommenttia. Keskustelujen aiheina ovat kokemukset ja mielipiteet työhyvinvointipäivistä. Aineiston analysointi tapahtuu teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla ja tutkielman teoreettisena viitekehyksenä käytössä on Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin itseohjautuvuusteoria. Teoria tunnistaa kolme psykologista perustarvetta, autonomia, kompetenssi ja yhteisöllisyys, jotka teorian mukaan ovat välttämättömiä rakentavalle sosiaaliselle kehitykselle ja henkilökohtaiselle hyvinvoinnille.

Itseohjautuvuusteorian kolmen psykologisen perustarpeen alle muodostin neljä kategoriaa: valinnanvapauden tarve -kategoria, sisäisen motivaation puute -kategoria, hallinnan tunteen puute -kategoria ja haluttomuus yhteisöllisyyteen -kategoria. Itseohjautuvuusteorian perustarpeet auttavat selittämään työntekijöiden asenteita työhyvinvointipäivistä sekä ymmärtämään, mistä aineistossa korostuvat negatiiviset asenteet johtuvat. Tuloksista voidaan huomata, että työhyvinvointipäivien pakollisuus sekä epämiellyttävät aktiviteetit vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden asenteisiin työhyvinvointipäivistä sekä työntekijöiden sisäiseen motivaatioon osallistua työhyvinvointipäiviin. Aineiston mukaan työhyvinvointipäivillä tai työhyvinvointipäivillä esitetyillä toimintatavoilla on negatiivinen vaikutus työntekijöiden hallinnan tunteeseen työssä. Lisäksi osa työntekijöistä eivät halua osallistua työhyvinvointipäiviin, sillä he eivät halua viettää aikaa muiden työntekijöiden kanssa. Tuloksista voidaan päätellä, että työntekijöiden mielestä tulisi työhyvinvointipäiviä suunniteltaessa ottaa huomioon työntekijöiden mielipiteet ja antaa henkilöstön vaikuttaa työhyvinvointipäivien sisältöön. Aineisto nostaa esiin huomioita ja ongelmia suomalaisesta työelämästä myös yleisellä tasolla. Monet työntekijät kokevat, etteivät tule arvostetuksi työssään tai ettei heidän työhyvinvointiansa oteta tarpeeksi huomioon.

Avainsanat: työhyvinvointi, työhyvinvointipäivä, ryhmäytyminen, asenteet

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvoinnin ja ryhmäytymisen tutkimus	3
2.1	Työhyvinvointi	3
2.2	Työhyvinvoinnin edistäminen	4
2.3	Ryhmäytyminen	6
2.4	Asenteet ryhmäytymisestä ja hyvinvointiohjelmista	7
3	Itseohjautuvuusteoria	10
3.1	Teoria hyvinvoinnista ja motivaatiosta	10
3.2	Kolme perustarvetta	11
4	Tutkimusasetelma	13
4.1	Verkkokeskustelut aineistona	13
4.2	Sisällönanalyysi	15
4.3	Tutkimuseettiset kysymykset	16
5	Analyysi ja tulokset	17
5.1	Autonomia	18
5.1.1	Valinnanvapauden tarve	18
5.1.2	Sisäisen motivaation puute	21
5.2	Kompetenssi	22
5.2.1	Hallinnan tunteen puute	22
5.3	Yhteisöllisyys	25
5.3.1	Haluttomuus yhteisöllisyyteen	25
6	Johtopäätökset	27
6.1	Keskeisimmät havainnot	27
6.2	Tutkielman rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet	29
	Lähteet	32
	Liite 1. Tutkielman aineistona käytetyt keskustelut	36

1 Johdanto

Työhyvinvointia edistävälle ja ylläpitävälle toiminnalle on suuri tarve työn jatkuvasta muutoksesta ja henkilöstön ikääntymisestä johtuen. Muutoksia ja uusia haasteita työelämään ovat tuoneet muun muassa työkentän kansainvälistyminen, kehittyvä teknologia, sosiaalisten taitojen korostaminen ja tiedon määrän räjähdysmäinen lisääntyminen. (Kandolin, Tuomivaara & HUUHTANEN 2010, 67.) Nämä työn muutokset tuovat haasteita muun muassa työorganisaation ja työyhteisön hyvinvoinnin ylläpidolle ja kehittämiseksi.

Väestön ikääntyessä työikäisten määrä pienenee ja huoltosuhde heikkenee. Vuonna 2022 huoltosuhde oli Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan 130, joka tarkoittaa, että sataa työssäkäyvää henkilöä kohti oli 130 työtöntä tai työvoiman ulkopuolista henkilöä. (Tilastokeskus 2023.) Ikääntyneen henkilöstön työssä jaksaminen ja työkyvyn ylläpitäminen sekä näin ollen työuran pidentäminen ovat nousseet yhteiskunnalliseksi huolenaiheeksi (Kumpulainen 2013, 13). Tämä käsillä oleva ongelma pakottaa pohtimaan, mitkä ovat ne tavat, joilla työntekijöiden työhyvinvointia voidaan tukea ja kehittää. Tämän vuoksi työhyvinvointia on syytä tutkia laajalaisesti monesta eri näkökulmasta ja erilaisia aineistoja hyödyntäen. Työhyvinvoinnin kehittämisen tulisi olla pitkäjänteistä, jatkuvaa ja suunnitelmallista sekä koskea koko organisaatiota tasapuolisesti. Työhyvinvoinnin kehittäminen voi pitää sisällään erilaisia projekteja, kuten yksittäisiä henkilöstö- ja työhyvinvointipäiviä, mutta enemmän tuloksia on havaittu saatavan projektiluontoisten hankkeiden sijaan jatkuvalla henkilöstön hyvinvointiin keskittymisellä. (Virolainen 2012, 135.)

Työnteko on muodostunut tiimimuotoiseksi ja tiimimuotoisten ryhmien asiantuntemukselle on tarvetta erityisesti, kun pohdinnassa ovat työelämän kehityspaineet tuottavuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmista (Saastamoinen 2007, 67). Virolaisen (2012, 135) mukaan työhyvinvoinnin kehittämisessä on usein mukana erilaisia projektiluontoisia hankkeita, kuten työhyvinvointipäiviä. Kuitenkaan työhyvinvointipäiviä ei tästä huolimatta juurikaan ole Suomessa tutkittu. Kansainvälisessä tutkimuksessa vastaavanlaista ryhmätoimintaa (*team building*) sekä työntekijöiden mielipiteitä tällaisesta toiminnasta on kuitenkin tutkittu laajasti. Ryhmäytymisinterventiot koostuvat paljon vuorovaikutusta sisältävistä aktiviteeteista, joiden lopullisena tarkoituksena on auttaa työyhteisöä parantamaan ryhmän tuloksellisuutta, saavuttamaan ryhmän tavoit-

teet ja suoriutumaan työtehtävistä. Keskeisimpinä tavoitteina ryhmäytymisinterventiolle pidetään tavoitteiden asettamista, ongelmanratkaisua, roolien selkeyttämistä sekä ryhmän luottamuksen ja koheesion muodostamista. (Klein ym. 2009, 185–186.) Boss (1991, 39) nimeää ryhmäytymisaktiviteettien yleisiksi tavoitteiksi ryhmän tehokkuuden, laadun ja terveyden kehittämisen.

Ryhmäytymisinterventioiden toimivuudesta ei voida kuitenkaan olla varmoja (Klein ym. 2009, 2). Lisäksi ryhmäytymiseen ei liity työntekijöiden näkökulmasta vain positiivisia mielleyhtymiä ja usein työntekijät kokevatkin ryhmäytymisen epämiellyttävänä (Zhang & Losekoot 2021, 151). Näiden kansainvälisten tutkimustulosten valossa tulisi ryhmäytymistä ja työntekijöiden asenteita ryhmäytymisestä tutkia myös työhyvinvointipäivien näkökulmasta. Ryhmäytymisinterventiot eroavat työhyvinvointipäivistä siinä, ettei työntekijöiden hyvinvointi ole osa intervention tavoitteita. Kuitenkin ryhmäytyminen ja samankaltaiset aktiviteetit ovat molemmille sekä ryhmäytymisinterventiolle että työhyvinvointipäiville yhteistä. Vaikka tavoitteet poikkeavat ryhmäpäivien välillä, ovat ne siis silti toiminnaltaan hyvin lähellä toisiaan. Ryhmäytyminen ja ryhmäytymisinterventiot ovat näin ollen oleellista nostaa esille pohjana tutkielmani analyysille tutkielman aiemman tutkimuksen esittelyosiossa. Yritykset järjestävät todella laaja-alaisesti erilaisia ryhmäaktiviteetteja ryhmäytymisen nimissä ja aktiviteetit voivat sisältää melkein mitä vaan ryhmässä tekemistä (Zhang & Losekoot 2021, 151).

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tarkoitukseni on analysoida työntekijöiden asenteita työhyvinvointipäivistä sekä ymmärtää syitä näiden asenteiden takana. Haluan tutkielmani avulla myös löytää syitä työntekijöiden haluttomuudelle osallistua työhyvinvointiaktiviteetteihin ja tapahtumiin. Kartoitan tutkielmassani ensin työelämä tutkimuksen kenttää ja käsittelen työhyvinvointia sekä työhyvinvointia edistävää toimintaa taustoittaen tutkielman aihetta. Tämän jälkeen siirryn avaamaan ryhmäytymistä ja esittelen aiempaa tutkimusta ryhmäytymisinterventioista. Asenteita sekä ryhmäytymisinterventioista että työhyvinvoinnin edistämiseen tarkoitettuja hyvinvointiohjelmista on kansainvälisesti tutkittu kattavasti ja avaan näiden tutkimusten tuloksia tutkielmani seuraavassa osiossa. Tämän jälkeen siirryn esittelemään tutkielman teoriataustan ja tutkimusasetelman, jonka jälkeen jatkan tutkielman keskeisten tulosten esittelemiseen. Lopuksi nostan tutkielman johtopäätöksissä esille tutkielmani keskeiset tulokset sekä vahvuudet ja rajoitteet sekä pohdin mahdollisia jatkotutkimusideoita.

2 Työhyvinvoinnin ja ryhmäytymisen tutkimus

Esittelen tässä tutkielmani osassa työhyvinvoinnin edistämistä käsittelevää tutkimusta, määritelen työhyvinvoinnin käsitteen sekä kartoitan työhyvinvointitutkimuksen laaja-alaista kenttää aiheistani pohjustaen. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään ryhmäytymistä sekä ryhmäytymisinterventioita, jonka jälkeen esittelen tutkimustuloksia liittyen asenteisiin sekä ryhmäytymisinterventioista että työhyvinvointiohjelmista. Luvun tarkoituksena on muodostaa käsitys työhyvinvointipäivien kaltaisesta ryhmäytymis- ja hyvinvointia edistävästä toiminnasta.

2.1 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön (2005, 17) mukaan työhyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan työssäkäyvän ihmisen kykyä selviytyä työtehtävistään. Työhyvinvointiin vaikuttavat samanaikaisesti useat eri tekijät, kuten työntekijän fyysinen, sosiaalinen ja henkinen tila, eri työympäristön tekijät sekä työyhteisön toimivuus (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17). Työterveyslaitos tuo työhyvinvoinnin määritelmään lisäksi mukaan organisaation tuen ja kehittämistoimien tärkeyden sekä kuormitustekijöiden hallinnan ja voimavarojen lisäämisen merkityksen. Lisäksi työhyvinvoinnin kannalta on keskeistä, että työntekijä kokee työn voimavarat riittäviksi tai ylittäviksi suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. (Työterveyslaitos n.d.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksen kohteena ovat työssä käyvät yksilöt, työympäristöt sekä työyhteisöt, ja luonteeltaan tutkimus on monitieteellistä soveltavaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17). Lisäksi Suomessa työhyvinvoinnin tutkimuksella on pitkät perinteet ja tutkimus on hyvin kansainvälistä sisältäen esimerkiksi työ- ja toimintakykyä ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä, välittömiä ja välillisiä terveysriskejä, hyviä johtamiskäytäntöjä sekä haitallisia fyysisiä ja henkisiä kuormitustekijöitä ja niiden poistamista käsittelevää tutkimusta (em. 9,17). Liitän oman tutkielmani siis osaksi työhyvinvointitutkimuksen hyvin moninaista kenttää.

Työhyvinvointi on ollut jo pidemmän aikaa keskeinen puheenaihe organisaatioissa, ja siihen kiinnitetään nykypäivänä aikaisempaa enemmän huomiota sekä työnantajien että työntekijöiden puolesta (Vänskä 2022, 1). Työhyvinvointiin tulee panostaa, sillä henkilöstön työhyvinvointi on niin työntekijöiden, työnantajan kuin koko yhteiskunnankin etu (Virolainen 2012, 9),

ja työntekijöiden hyvinvointi tukeekin organisaatioiden kilpailukykyä ja tuottavuutta sekä yhteiskunnan taloudellista kestävyyttä (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2019, 9). Vaikka työhyvinvointi on paljon muutakin kuin pahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin puuttumista, on työhyvinvoinnin tutkimus selkeästi painottunut työpahoinvoinnin tutkimiseen. Isoja teemoja tutkimuksessa ovat olleet muun muassa työuupumus, työstressi, työpoissaolot sekä erilaisten oireilujen selvittäminen. Kuitenkin kiinnostus työhyvinvoinnin ilmiöihin on lisääntynyt merkittävästi ja esimerkiksi työn imun, työssä voimaantumisen ja työssä viihtymisen teemoja on tutkittu enemmän. (Virolainen 2012, 9.)

2.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

On tärkeää, että organisaation johto on sitoutunut työhyvinvoinnin kehittämiseen, sillä juuri johtoporras viime kädessä päättää resursoinnista ja hyväksyy erilaiset kehitystoimenpiteet. Lisäksi on oleellista, että esihenkilöt viestivät työhyvinvoinnin tärkeydestä ja luovat innostusta työntekijöissä. Myös organisaation johdon asettamalla toimintatavoilla, viestintätyleillä sekä tavoilla jakaa vastuuta on suuri vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja näin ollen hyvinvointiin, ja johtamisen tarkoituksena onkin luoda toimintaedellytyksiä ja mahdollisuuksia työn tekemiselle sekä tätä kautta myös työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Oleellista on, että johtoporras näkee kehittämistoimenpiteet investointina. Tällöin ajatuksena on, että toimenpide tulee tuottamaan organisaatiolle positiivisia seurauksia pitkällä tähtäimellä. Usein monet kehittämistoimenpiteet jäävät toteuttamatta, koska ne nähdään kuluerinä investointien sijaan. (Virolainen 2012, 134.)

Virolaisen (2012, 135) mukaan työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla pitkäjänteistä, suunnitelmallista ja prosessiluontoista sekä koskea organisaatiota kokonaisuudessaan. Lisäksi projektiluontoisten hankkeiden sijaan tulisi henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseen keskittyä organisaation jokapäiväisessä arjessa. Työhyvinvoinnin edistäminen voi pitää sisällään erilaisia projekteja, kuten yksittäisiä henkilöstö- ja työhyvinvointipäiviä tai liikuntaohjelmia, mutta kaikki yksittäiset projektit tulisi kuitenkin sisällyttää osaksi kattavampaa työhyvinvointiohjelmaa. Projektit sopivat esimerkiksi hyvin kehitystoimenpiteiden käynnistämiseen. Riskinä on kuitenkin, että projektin loppua kohden henkilöstön innostus projektia kohtaan saattaa laskea ja projektin loputtua projektin tuomat kehitystoimenpiteet ja aktiviteetit jäävät taka-alalle. Näin ollen projektin loputtuakin, tulisi toimintaa ylläpitää ja kehittää, jotta työhyvinvointi kehittyisi organisaatiossa pitkällä aikavälillä. (Virolainen 2012, 135.) Työhyvinvointipäivät yksinään eivät siis välttämättä tuo haluttuja tuloksia henkilöstön hyvinvoinnille.

Oleellinen osa työhyvinvoinnin kehittämishankkeita ja niiden onnistumista on henkilöstön aktiivinen osallistuminen. Tyypillisesti hankkeisiin passiivisesti osallistuneet työntekijät kokevat työtyytyväisyyden ja -ilmapiirin heikompina kuin aktiivisesti hankkeisiin osallistuneet. Aktiivisesti osallistuneet työntekijät myös tyypillisesti näkevät kehittämishankkeet positiivisemmassa valossa kuin passiivisesti osallistuneet. (Em. 139.) Notkolan (2002) tarkastelussa työhyvinvoinnin kehittämishankkeeseen osallistuneita työntekijöitä pyydettiin arvioimaan hankkeen myönteisiä vaikutuksia omaan työssä jaksamiseen. Passiivisesti osallistuneista noin 10 prosenttia, jonkin verran osallistuneista noin 26 prosenttia, melko aktiivisesti osallistuneista noin 52 prosenttia ja aktiivisesti osallistuneista noin 62 prosenttia arvioi hankkeella olleen myönteisiä vaikutuksia. Tutkimus osoittaa, että kaikissa kehittämishankkeissa ratkaisevaa on saada mahdollisimman moni työntekijä liittymään osaksi kehittämistyötä ja ottaa huomioon jokaisen työntekijän yksilölliset näkemykset ja mielipiteet kehittämisprosessin aikana. (Notkola 2002, 25.)

Hyvinvointiohjelman liittäminen osaksi organisaation kulttuuria on tärkeää. Tällä tarkoitetaan, että hyvinvointiohjelmasta tehdään organisaation ja henkilöstön itsensä näköinen. (Em. 136–137.) Näin ollen, jotta henkilöstö saataisiin innostumaan ja osallistumaan aktiivisesti hyvinvoinnin edistämiseen, tulisi organisaation johdon miettiä, mistä juuri kyseisen organisaation työntekijät voisivat nauttia. Tämän tiedon valossa voisi olla myös hyödyllistä ottaa työntekijät mukaan hyvinvointiohjelmien, kehittämishankkeiden ja projektien suunnitteluun ja kysyä työntekijöiltä, mitkä aktiviteetit olisivat juuri heille mieluisia ja heidän hyvinvointiaan edistäviä.

Myös kansainvälisessä tutkimuksessa hyvinvointiohjelmaa (*wellness programs*) on tutkittu. Työntekijät tarjoavat työntekijöilleen ja heidän perheilleen nykypäivänä kasvamassa määrin työhyvinvointiohjelmaa pystyäkseen vähentämään terveydenhuollon kustannuksia ja lisäämään työntekijöiden tuottavuutta. Ohjelmien tavoitteena on ehkäistä sairauksia ja edistää terveellisiä elämäntapoja valistavalla ja motivoivalla lähestymistavalla. (Goetzel & Ozminkowski 2008, 303–323.) Hyvinvointiohjelmat voivat sisältää muun muassa luentoja ravinnosta ja terveellisestä elämäntavasta, painonpudotusohjelman, kuntosalin jäsenasennuksen tai henkilökohtaista terveysvalmennusta (Kaiser Family Foundation 2009, 7).

Osillan ym. (2012) systemaattisessa artikkelikatsauksessa analysoitiin 33 vuoden 2000 jälkeen englannin kielellä julkaistua tutkimusta hyvinvointiohjelmista. Katsauksessa mukana olleet tutkimukset sisälsivät ristiriitaisia tuloksia hyvinvointiohjelmien positiivisista vaikutuksista koskien terveyteen liittyvää käyttäytymistä, psykologista terveyttä, päihteiden käyttöä ja terveydenhuollon kustannuksia. Lisäksi tutkimukset tarjosivat puutteellisia todisteita liittyen työntekijöiden poissaolojen vähenemiseen ja mielenterveyden paranemiseen. (Osilla 2012, 76–79.)

2.3 Ryhmäytyminen

Ihminen kuuluu jatkuvasti erilaisiin satunnaisiin ryhmiin, yhteisöihin ja verkostoihin. Kuitenkin ihmisjoukko muodostaa ryhmän vasta, kun ryhmän jäsenillä on jokin yhteinen tavoite, käsitys siitä, ketkä ovat osa ryhmää sekä keskinäistä vuorovaikutusta tai ainakin mahdollisuus vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen kautta ryhmässä syntyy nopeasti roolit ja johtajuus. (Kopakkala 2011, 26.) Parhaimmillaan ihmiset innostuvat ryhmässä työskentelystä, tekevät parempia päätöksiä ja pystyvät parempiin suorituksiin kuin yksin (em. 43). Ryhmän eri vaiheita kuvaavia teorioita on kehitetty useampia ja Kopakkala (2011, 58–87) esittää oman versionsa näistä teorioista mukaillen Tuckmanin (1965) teoriaa ryhmistä. Kopakkalan mukaan ryhmän vaiheet ovat ”alkava ryhmä, rakentuva ryhmä, tiivis ryhmä ja luova ryhmä eli tiimi”. Ryhmän vaiheiden neljännessä eli viimeisessä vaiheessa ryhmän turvallisuus on siirtynyt tasolle, jossa jäsenet pystyvät esittämään eriäviä mielipiteitään ilman että se aiheuttaa ahdistusta. Lisäksi ryhmä muuttuu viimeisessä vaiheessa avoimemmaksi sekä tuotteliaaksi ja luovaksi. (Em. 81–83.) Ryhmäytymistä on tutkittu laajasti eri menetelmiä käyttäen ja niin kvantitatiivinen (Mazany, Francis & Sumich 1995), kvalitatiivinen (Rushmer 1997) kuin meta-analyttinenkin (Klein ym. 2009) tutkimus on osoittanut, että kunnollisella ryhmäytymisinterventiolla on mahdollisuudet parantaa työntekijöiden ja työryhmän affektiivisiä ja kognitiivisia tuloksia.

Kaikki ryhmäytymisinterventiot eivät kuitenkaan ole menetelmällisesti suunniteltuja ja asiallisesti toteutettuja. Huonosti toteutetut ryhmäytymisyrietykset eivät välttämättä tuota ollenkaan tuloksia tai voivat jopa johtaa kielteisiin tuloksiin ryhmässä. (Zhang & Losekoot 2021, 151.) Beckhardin (1972, 23–32) mukaan tiimin johtajan epäonnistuessa identifioida ja huomioida ryhmälleen oleelliset prioriteetit, ryhmäytyminen tulee epäonnistumaan. Tällöin myös konfliktien riski ryhmässä kasvaa, mikä voi johtaa negatiivisiin tuloksiin ryhmäytymisessä (em. 23–32). Lisäksi yleisesti ottaen mikä tahansa huonosti toteutettu työpaikkainterventio voi joh-

taa työntekijöiden pettymykseen, mikä todennäköisesti johtaa negatiivisiin intervention tuloksiin (Aust, Rugulies, Finken & Jensen 2010, 117). Negatiivisia intervention tuloksia voivat muun muassa olla työntekijöiden välisten suhteiden heikkeneminen sekä johtamisen laadunhuononeminen ja esihenkilön sosiaalisen tuen määrän väheneminen (em. 115–116).

Ryhmäytymisinterventiot ovat vain alku ryhmäytymiselle, ja ryhmä tulisikin nähdä dynaamisena kokonaisuutena, joka on jatkuvasti muutoksessa mukautuen ympärillä oleviin olosuhteisiin. Tavoitteena on, että ryhmäytymisintervention positiivinen vaikutus ryhmään siirtyy interventiosta myös organisaation arkeen. Tämä ei kuitenkaan ole taattua, sillä on mahdollista, että muutosprosessissa olevan työryhmän palatessa organisaatioon voi organisaation kulttuuri tukahduttaa tai vaimentaa ryhmän kehitystä. Tämä selittää sitä, miksi pettämättömiä todisteita ryhmäytymisinterventioiden pitkäaikaisista vaikutuksista tai muutoksista ryhmään ei ole. (Rushmer 1997, 317.) Ryhmäytymisinterventio ei siis takaa kehitystä ryhmässä silloinkaan, kun interventio on huolellisesti suunniteltu ja toteutettu. Koska ryhmäytymisinterventioista on löydetty tällaisia tuloksia, on myös työhyvinvointipäiviä syytä tutkia kriittisesti ja pohtia, onko työhyvinvointipäivä toimiva malli ryhmäytymisen tai työhyvinvoinnin edistämiseen.

Kuuluminen välittäviin ryhmiin on ratkaiseva osa ihmisen sosiaalista hyvinvointia ja vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmisen toimintakykyyn (Fadjukoff ym. 2022, 327). Erityisesti sosiaalisella ilmapiirillä on merkitystä työhyvinvoinnin määritelmässä, ja aiempi tutkimus osoittaa, että työyhteisöllä voi olla jopa enemmän merkitystä työhyvinvoinnille kuin muun muassa työoloilla. Työyhteisön yhteisöllisyys ilmenee vuorovaikutuksena yhteisön jäsenten välillä, luottamuksena ja sosiaalisena tukena organisaation sisällä, osallistumisena ja oppimisena, jaettuina arvoina, avoimena kommunikaationa ja kollegiaalisuutena. Yhteisöllisyyttä voidaan määritellä sosiaalisen pääoman käsitteen avulla, ja sosiaalista pääomaa voidaan pitää voimavarana niin koko työyhteisön kuin yksilönkin hyvinvoinnille. Työpaikan sosiaalisella pääomalla on havaittu olevan yhteys myös työntekijöiden terveyden sekä pitkäaikaisten sairauspoissaolojen vähentymisen kanssa. (Fadjukoff ym. 2022, 329–330.)

2.4 Asenteet ryhmäytymisestä ja hyvinvointiohjelmista

Ryhmäytymisinterventioiden asiakkaat ja fasilitaattorit antavat usein positiivisia lausuntoja interventiosta, joiden mukaan työntekijät nauttivat ryhmäytymisestä, kuten esimerkiksi melon-

tayritys Discover Paddling, joka esittää sivuillaan tapausesimerkkinsä ryhmäytymisestä. Esimerkissä finanssiryitys KPMG:n työntekijät opettelivat melomaan sekä kajakeilla että SUP-laudoilla ja yrityksen mukaan työntekijät antoivat ryhmäytymisinterventioista positiivista palautetta ja interventio oli onnistunut. Lisäksi aiheesta on kirjoitettu useita artikkeleita sekä julkaistu tutkimuksia, joiden mukaan työntekijät haluavat osallistua ryhmäytymisinterventioihin ja -päiviin. Esimerkiksi Kloepin, Helten ja Peiferin (2023, 405) tutkimuksen ryhmäytymisinterventioista mukaan lautapelin pelaaminen työtiimin kesken paransi tiimin yhteenkuuluvuuden tunnetta, avointa viestintää sekä työntekijöiden työn imua. Tutkimuksen mukaan työntekijät myös pitivät lautapelistä ja nauttivat sen pelaamisesta tiimin kesken (Kloep, Helten & Peifer 2023, 418). Kuitenkin internetin keskustelupalstat kertovat erilaista tarinaa. Näillä alustoilla työntekijät valittavat ryhmäytymistapahtumista ja kertovat pitävänsä kyseisiä tapahtumia hyödyttöminä ja epämiellyttävinä. (Zhang & Losekoot 2021, 151.)

Tutkimus työntekijöiden asenteista ryhmäytymisestä on verrattain vähäistä mitä tulee ryhmäytymisen vaikuttavuuden tutkimiseen. Tähän vaikuttavat kaksi selkeää syytä. Ryhmäytymisinterventiot ja -tapahtumat ovat usein organisaation johdon järjestämiä, jonka vuoksi voidaan työntekijöitä yksinkertaisesti vaatia osallistumaan. Lisäksi koska ryhmäytyminen aiheuttaa kustannuksia, organisaation johdon ja tutkijoiden on ollut järkevämpää käyttää resursseja ryhmäytymisen tehokkuuden tutkimiseen sijoitetun pääoman tuoton arvioimeksi. (Zhang & Losekoot 2021, 152.) Näin ollen työntekijöiden asenteet eivät ole olleet johdon tärkeimpänä huomiona.

Zhangin ja Losekootin (2021) tutkimus työntekijöiden asenteista ryhmäytymisestä osoittaa, että joillakin työntekijöillä voi olla erittäin kielteisiä näkemyksiä ryhmäytymistapahtumista ja -aktiiviteetteja kohtaan. Tämä havainto on ristiriidassa väitteen kanssa, jonka mukaan työntekijät haluaisivat osallistua ryhmäytymisstoimintaan. Tutkimus osoitti suuren kirjon erilaisia asenteita työntekijöissä, mutta on todennäköistä, ettei kaikkia työntekijöiden mielipiteitä ja asenteita vielä aiheeseen liittyen tiedetä. Työntekijöiden rehellisten ja suodattamattomien mielipiteiden tutkiminen aiheeseen liittyen olisi tarpeellista ja hyödyllistä sekä työntekijöille että työnantajille. (Em. 156.)

Työntekijät usein kokevat ryhmäytymistapahtumiin osallistumisen välttämättömänä, vaikka tapahtumat ei olisikaan työntekijöille pakollisia. Tämä saattaa johtua niistä seurauksista, joita

työntekijät arvoivat pois jättäytymisestä tulevan. Isoimpana negatiivisena seurauksena ryhmäytymisen kontekstissa pelätään hankalan työntekijän mainetta, jonka seurauksena työntekijä näyttäytyisi huonossa valossa niin työnantajalle kuin muille työntekijöillekin. (Zhang & Lossekoot 2021, 156.) Työntekijät todennäköisesti siis pelkäävät työnantajan ja työkavereiden reaktioita interventtiosta pois jättäytymiseen sekä seurauksia näistä reaktioista.

Työntekijöiden asenteita myös hyvinvointiohjelmista on tutkittu ja erityisesti on haluttu ottaa selvää, miksi jotkut työntekijät kieltäytyvät osallistumasta hyvinvointiohjelmiin. Vaikka työhyvinvointiohjelmat on suunniteltu parantamaan työntekijöiden ymmärrystä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, monet työntekijät eivät näe ohjelmia tässä valossa. Perraultin, Hildenbrandin ja Rnohin (2020) tutkimuksen mukaan merkittävimmät syyt työntekijöiden kieltäytymiselle osallistua mukaan hyvinvointiohjelmaan ovat huolehtiminen yksityisyydestä, osallistumisen aikaavievuus, ohjelmien epäreiluus tai hyödyttömyys tai se, että työntekijät kokevat olevansa jo valmiiksi terveitä eivätkä siksi tarvitse ohjelmaa. (Perrault, Hildenbrand & Rnohin 2020, 8–16.) Yhtenä mahdollisena syynä työntekijöiden negatiivisille asenteille koskien hyvinvointiohjelmia tutkimus tarjoaa psykologisen reaktanssin teorian (psychological reactance theory). Teorian mukaan ihmisen kokiessa, että joku tai jokin uhkaa heidän valinnanvapauttaan, kokevat he reaktanssia, jolla viitataan tarpeeseen saada menetetty vapaus takaisin. Hyvinvointiohjelman kontekstissa monet työntekijät uskoivat, että heiltä vietäisiin jotain pois ohjelmaan osallistuessa ja ajattelivat ohjelmien olevan epäreiluja. (Em. 2020, 8–16.) Muita yleisiä esteitä työntekijän osallistumiselle ovat muun muassa riittämättömät kannustimet, sijainnin epäkäytännöllisyys, esitellyn aiheen mielenkiinnottomuus, muut suunnitelmat, epäonnistunut markkinointi ja ohjelman mielenkiinnottomuus. (Person, Colby, Bulova & Eubanks 2010, 153.)

3 Itseohjautuvuusteoria

Tässä luvussa esittelen tutkielmani teoreettista viitekehystä sekä teorian keskeisimpiä käsitteitä ja näkökulmia. Teoreettisena viitekehystenä tutkielmassani toimii Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin itseohjautuvuusteoria. Tarkoituksena tutkielmalla on ymmärtää työntekijöiden asenteita työhyvinvointipäivistä itseohjautuvuusteorian esittelemien perustarpeiden näkökulmien avulla.

3.1 Teoria hyvinvoinnista ja motivaatiosta

Itseohjautuvuusteoria (self-determination theory, SDT) on Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin kehittämä teoria hyvinvoinnista, motivaatiosta ja persoonallisuudesta. Teoria toimii tutkielmani viitekehystenä ja ohjaa analyysin tekemistä. Teorian tarkoituksena on tutkia ihmisen luontaista taipumusta kasvaa ja kehittyä sekä synnynnäisiä psykologisia tarpeita, jotka ovat perustana itsemotivaatiolle ja persoonallisuuden muodostumiselle sekä näitä positiivisia prosesseja edistäville olosuhteille (Ryan & Deci 2000, 68). Teoria ottaa selvää, kuinka sosiaaliset, kulttuuriset ja biologiset olosuhteet parantavat tai heikentävät ihmisen luontaisia kykyjä hyvinvointiin, sitoutumiseen ja psykologiseen kasvuun. Itseohjautuvuusteoria siis tutkii kriittisesti ihmisen kehitykselle oleellisia tekijöitä, jotka edistävät motivaatiota, hyvinvointia ja sosiaalista integraatiota tai vaihtoehtoisesti onnettomuutta, epäsosiaalista käyttäytymistä ja loppuunkulumista. (Ryan & Deci 2017, 3.)

Teoria jakaa motivaation sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio on autonomisen motivaation tyyppi, joka viittaa toimintaan, jossa motivaatio kumpuaa yksilön sisältä. Sisäiselle motivaatiolle olennaisia piirteitä ovat lapsenomainen innostus ja spontaanisuus sekä korkealaatuinen suorituskyky ja hyvinvointi. Ulkoisessa motivaatiossa oleellista on palkitsemisen haluaminen tai rangaistuksen välttäminen. Itseohjautuvuusteoria ei katso kaikkea ulkoista motivaatiota huonoksi, vaan katsoo, että ulkoisella motivaatiolla voi olla erilaisia merkityksiä, jotka vaikuttavat positiivisesti, negatiivisesti tai neutraalisti sisäiseen motivaatioon. (Em. 21.) Pelkkä ulkoinen motivaatio voi kuitenkin olla tavoitteiden saavuttamisen kannalta ongelmallista, sillä sen on todettu johtavan helposti vastoinkäymisiä kohdatessa luovuttamiseen tavoitteiden eteen ponnistelussa (Vasalampi 2017, 55).

Sisäinen motivaatio on vahvasti yhteydessä autonomian käsitteeseen, ja autonomisen ja kontrolloidun motivaation käsitteet kuvaavat autonomian merkitystä motivaatiolle. Martelan, Mäkikallion ja Virkkusen (2017, 104–105) mukaan itseohjautuvuusteoriassa ajatellaan olevan kaksi autonomisen motivaation muotoa. Sisäsyntyisessä motivaatiossa korostuu innostus, kiinnostus, nautinto ja energisoivuus tekemistä kohtaan ja integroidussa motivaatiossa arvojen ja omakuvan mukainen tekeminen. Kontrolloidussa motivaatiossa puolestaan tekeminen tuntuu pakotetulta ja pakko voi olla ulkoinen tai sisäinen. Ulkoinen pakko pitää sisällään pakon muotoja, kuten ulkoisen kontrolloinnin tai kontrolloitavalta tuntuvaan palkitsemisen ja sisäinen pakko puolestaan tarkoittaa sitä, kun esimerkiksi syyllisyyden kaltaiset tunteet ajavat ihmisen tekemään sellaisia asioita, joita tämä ei koe itselle omakseen. (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 104–105.)

3.2 Kolme perustarvetta

Teoria tunnistaa kolme psykologista perustarvetta: autonomia (autonomy), kompetenssi (competence) ja yhteisöllisyys (relatedness), jotka teorian mukaan ovat välttämättömiä rakentavalle sosiaaliselle kehitykselle ja henkilökohtaiselle hyvinvoinnille (Ryan & Deci 2017, 3). Itseohjautuvuusteorian toiminnallinen lähestymistapa on sekä käytännöllinen että kriittinen. Identifioimalla ja mittaamalla motivaation säätelyä ja sitä edistäviä olosuhteita, itseohjautuvuusteoria on systemaattisesti sovellettavissa useisiin erilaisiin sosiaalisiin konteksteihin. Lisäksi itseohjautuvuusteoria on kriittinen tavallaan tutkia ja verrata sosiaalisia konteksteja, jotka vaikuttavat ihmisen perustarpeiden tyydyttämiseen sekä sosiaalisiin ja kehityksellisiin tarpeisiin. (Em. 4.) Teoria antaa siis hyvän kehyksen tutkia perustarpeiden merkitystä myös työhyvinvointipäivien kontekstissa.

Autonomia on yksi itseohjautuvuusteorian tunnistamista psykologisista tarpeista sekä keskeinen käsite teorialle. Autonomian tarpeella viitataan yksilön tarpeeseen kokea valinnanvapautta, päättää omista asioistaan ja vaikuttaa omaan tekemiseensä. Autonomiaa tukevassa sosiaalisessa ilmapiirissä jokaisen yksilön näkökulmat huomioidaan, yksilöt saavat harjoittaa valinnanvapauttaan ja käytetään mahdollisimman vähän kontrolloivaa puhetapaa. Autonomiaa tukevassa työympäristössä työntekijöiden on havaittu arvioivan oman psykologisen hyvinvointinsa paremmaksi ja saavuttavan parempia työtuloksia kuin kontrolloidussa työympäristössä työskentelevien. (Vasalampi 2017, 59–60.)

Toinen teorian esittelemistä psykologista perustarpeista on kompetenssi. Kompetenssin tunne tarkoittaa tunnetta pätevydestä ja osaamisesta sekä asioiden aikaansaamisesta. Kompetenssin pohjana on, että henkilön työtehtävät haastavat työntekijää sopivissa määrin ja vastaavat työntekijän vahvuuksia. Oleellinen työntekijän kompetenssiin ja kokemukseen työn imusta negatiivisesti vaikuttava tekijä on hallinnan tunteen menettäminen. Hallinnan tunnetta työssä lisäävät työnkuvan rajaaminen ja työn prioriteettien selvittäminen. Tällöin työntekijän työnkuva ja työtehtävät selkeytyvät ja ylikuormittuneisuus laskee. Työntekijän kompetenssin tunnetta voidaan vahvistaa myös antamalla palautetta erityisesti työn edistymisestä, aikaansaamisesta ja oppimisesta. (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 110–111.)

Kolmas psykologisista perustarpeista eli yhteisöllisyys viittaa ihmisen fundamentaaliseen tarpeeseen kokea yhteyttä muiden ihmisten kanssa. Kun ihminen kokee olevansa osa yhteisöä ja saa luoda merkityksellisiä suhteita toisten kanssa, yhteisöllisyyden tunne vahvistuu. (Deci & Ryan 2000, 231.) Sosiaalisilla suhteilla sekä kuulumisella yhteisöön on tutkitusti vaikutuksia niin yksilön psyykkiseen kuin fyysiseenkin terveyteen (Fadjukoff ym. 2022, 328). Työpaikalla yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa luomalla työkuulttuuri, jossa esimerkiksi sallitaan erilaisuutta, rakennetaan luottamusta ja annetaan tilaa epäformaaleille kohtaamisille (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 111).

4 Tutkimusasetelma

Tässä tutkielman osiossa esittelen tutkielmani tutkimusasetelman. Ensin tuon esille tutkielmani tutkimuskysymykset, jonka jälkeen esittelen tutkimusaineistoni ja sen rajaamisen myös pohtien aineiston vahvuuksia ja rajoitteita. Tämän jälkeen tuon esille tutkielman analyysimenetelmän, sisällönanalyysin ja esittelen analyysin vaiheita. Lopuksi pohdin tutkielmaani liittyviä eettisiä kysymyksiä, jonka jälkeen siirryn tutkielmani tulosten esittelyyn. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää työntekijöiden asenteita sekä niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden asenteisiin työhyvinvointipäivistä. Tavoitteena on tuoda esiin työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä työhyvinvointipäivistä sekä niitä ongelmia ja haasteita, joita työhyvinvointipäiviin työntekijän näkökulmasta liittyy. Tutkimuskysymykseni ovat

1. Millaisia asenteita työhyvinvointipäivistä on löydettävissä keskustelupalstoilla käydyssä keskustelussa?
2. Miten asenteita työhyvinvointipäivistä perustellaan keskustelupalstoilla käydyssä keskustelussa?

4.1 Verkkokeskustelut aineistona

Tutkimuksen aineisto koostuu keskustelunaloituksista ja kommenteista Vauva.fi- ja Suomi24-keskustelupalstoilla. Molemmat keskustelupalstat ovat kaikille avoimia, maksuttomia foorumeita, jossa kommentointi tapahtuu nimimerkin takaa tai täysin anonyymisti. Valikoin aineistooni kaikki Vauva.fi- ja Suomi24-keskustelupalstojen keskustelunaloitukset ja kommentit koskien työhyvinvointipäiviä. Keskusteluita on 6 ja kommentteja yhteensä keskusteluissa on 157. Neljä kuudesta keskustelusta on käyty vuosien 2021–2023 aikana ja toiset kaksi keskustelua sijoittuu vuosille 2017 ja 2005. Keskusteluissa käsitellään työhyvinvointipäiviä monipuolisesti ja erityisesti kommenteista painottuu negatiiviset mielipiteet ja kokemukset työhyvinvointipäivistä. Omia mielipiteitä kommenteissa perustellaan hyvin suorasanaisesti ajoittain myös voimakkaita ilmaisuja käyttäen.

Työntekijät eivät välttämättä ole rehellisiä omista mielipiteistään ja kokemuksistaan työhyvinvointipäivistä työnantajilleen ja esimerkiksi työpaikan pakollisissa kyselyissä työntekijöiden

asenteet eivät välttämättä tule esille täysin luotettavasti. Työntekijöiden aikomuksiin antaa rehellistä palautetta vaikuttavat monet eri tekijät, kuten kyynisyys johtoporrasta ja palauteprosessia kohtaan tai pelko vastatoimista esimiesten tai ylimmän johdon toimesta negatiivisen palautteen seurauksena, eikä työntekijät näin ollen aina ole palautteissaan täysin rehellisiä (Smith & Fortunato 2008, 191, 204). Lisäksi koska ryhmäytymistä koskien työnantajien ja fasilitaattorien lausuntojen ja työntekijöiden oikeiden mielipiteiden välillä on löydetty huomattava ero, tulisi sitä tutkia myös työhyvinvointipäivien kontekstissa.

Keskustelupalstoilla työntekijät pääsevät anonymisti avaamaan omia arkaluontoisiakin ajatuksiaan työhyvinvointipäivistä, jonka vuoksi keskustelut toimivat hyvin työntekijöiden asenteiden tutkimiseen. Anonyymi keskustelupalsta tarjoaa siis työntekijöille mahdollisuuden suoraan mielipiteidenilmaisuun ilman pelkoa mahdollisista seurauksista työpaikalla. Sen lisäksi, että verkkokeskustelut ovat työnantajista riippumattomia, ovat ne myös tutkijasta riippumattomia aineistoa. Verkossa ihmiset päättävät itselleen tärkeät aiheet, jotka haluavat nostaa keskusteluun ja näin myös päättävät itse keskustelun kulun. Tällaisen autenttisen aineiston käyttö voi lisätä tutkimuksen luotettavuutta. (Hakala & Vesa 2013, 223–224.)

Tutkijan kykenemättömyys vaikuttaa verkkokeskustelujen kulkuun ja kysyä tarkentavia kysymyksiä tutkittavilta on aineiston vahvuuden lisäksi myös rajoite. Tutkijan ei ole esimerkiksi mahdollista ottaa selvää, miksi jokin näkökanta puuttuu keskustelusta. Sitä johtuuko se keskustelun poukkoilevasta luonteesta vai siitä, ettei kukaan keskustelijoista lainkaan omaa tällaista näkökantaa, on mahdotonta ottaa selvää. Tällöin analyysissä tulisi pääosin pitäydyttävä verkkokeskusteluissa ilmi tulleissa asioissa ja suhtautua varoen keskustelusta puuttuvien asioiden tulkintaan. (Em. 223–224.) Lisäksi aineiston edustavuus voi tulla rajoitteeksi ihmisten mielipiteitä ja käsityksiä tutkiessa. Verkkokeskusteluista ei tule ilmi kommentoijien taustatietoja, kuten ikää, koulutusta tai sukupuolta, jonka vuoksi on syytä muistaa, että vain pieni osa kommentoijista ovat verkossa aktiivisesti keskustelevia ihmisiä. (Matikainen 2009, 223.) Lisäksi verkkokeskustelijoille on todettu olevan ominaista hakeutua keskustelemaan samanmielisten ihmisten kanssa, mikä näkyy käytännössä esimerkiksi viharyhmissä. Voikin olla syytä pohtia, onko verkkokeskustelut siten vinoutuneita, että keskusteluissa kommentoivilla ihmisillä on muita ihmisiä voimakkaammat tai negatiivisemmat mielipiteet asioista. (Hakala & Vesa 2013, 224–225.)

4.2 Sisällönanalyysi

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole luoda tilastollisesti yleistettävää tietoa vaan kuvata ja ymmärtää tiettyä ilmiötä tai toimintaa ja antaa teoreettinen tulkinta siitä. Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavat henkilöt omaavat runsaasti tietoa tai kokemusta tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku: 3.4) Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota on mahdollista hyödyntää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä (em. luku: 4). Sisällönanalyysin menetelmien keinoin aineiston analysointi onnistuu systemaattisesti, ja lisäksi sisällönanalyysi mahdollistaa aineiston keskeisimpien piirteiden hahmottamisen, erittelemisen ja nimeämisen sekä aineiston keskeisten havaintojen tiivistämisen (em. luku: 4.4). Sisällönanalyysin tavoitteena on luokitella, kategorioida ja tiivistää suuria määriä tekstiaineistoa tekstiin rakennettuja koodaamisen sääntöjä seuraten (Salo 2015, 169). Käyttäen sisällönanalyysia pystyn keskustelupalstojen moninaisista viesteistä löytämään aineistosta mielenkiintoisimmat ja tutkimukselle oleelliset havainnot ja näin ollen luoda aineistosta kategorioita.

Sisällönanalyysiä on mahdollista hyödyntää aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti, joista tässä tutkielmassa hyödynnän teoriaohjaavaa tapaa. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoria ei suoraan määrittele analyysin perustaa, vaan teoria toimii enemmänkin analyysin tukena. Tällöin analyysiyksiköt valitaan aineistosta, kuten aineistolähtöisessä analyysissä, mutta aiempi teoreettinen tieto kuitenkin auttaa tai ohjaa analyysiä. Analyysistä on siis huomattavissa aikaisemman tutkimuksen vaikutus, ei kuitenkaan teoriaa testaavana elementtinä vaan ennemminkin ajatuksia helpottavana ja uusia ideoita aukovana apukeinona. (Em. luku: 4.2)

Sisällönanalyysissä yleisesti ottaen pyritään systemaattisuuden lisäksi objektiivisuuteen, vaikka sisällönanalyysin tulkinnan sääntöjä ja objektiivisuutta pidetäänkin avoimen ja jatkuvan keskustelun alaisena ongelmana (em. luku: 4.3). En kuitenkaan tutkielmassani pyri objektiivisuuteen, vaan tutkin aineistoa sosiaalisen konstruktioismin paradigman näkökulmia hyödyntäen. Sosiaalisen konstruktioismin mukaan tutkittavaa todellisuutta ei voi kohdata täysin objektiivisena eli niin sanotusti puhtaana, vaan se on aina merkityksellistetty jostain näkökulmasta käsin. Tutkija pystyy lähestymään tutkimuksen kohteita vain kulttuurisesti mahdollisten symbolien ja merkityksien kautta. (Jokinen 2016, 249–250.)

Alasuutarin (2001) mukaan laadullisesta tutkimuksesta löytyy kaksi vaihetta, jotka ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Nämä kaksi vaihetta nivoutuvat toisiinsa käytännössä. Havaintojen pelkistämässä aineiston tarkastelussa apuna on aina tietty teoreettis-metodologinen näkökulma eli aineistoa tarkastellessa kiinnitetään huomiota niihin asioihin, jotka ovat teoreettisen viitekehyksen ja kysymyksenasettelun kannalta oleellisia. Lisäksi pelkistämässä karsitaan havaintojen määrää havaintojen yhdistämisellä. (Alasuutari 2001, 40.) Usein empiirisen sosiaalitutkimuksen retoriikassa laadullisen analyysin toista vaihetta, arvoituksen ratkaisemista, nimitetään tulosten tulkinnaksi. Tällä viitataan esimerkiksi prosessiin, jossa empiirisestä aineistosta tai “raakahavainnoista” etsitään vihjeitä merkityksentulkintojen tekemistä ja lopullisen arvoituksen ratkaisemista varten. (Em. 44–46.) Analyysiprosessini mukailee Alasuutarin kuvailevia laadullisen tutkimuksen vaiheita, ja kyseisten vaiheiden avulla saan aineistostani esille tutkimuskysymykselleni oleelliset havainnot.

4.3 Tutkimuseettiset kysymykset

Henkilöllisyyden suojaaminen on olennainen osa tutkimusetiikkaa sekä tutkittavien oikeuksia. Vauva.fi- ja Suomi24 -keskustelupalastoilla on mahdollista kommentoida keskusteluihin nimimerkkiä käyttäen tai anonyymisti. Vaikka nimimerkki ei suoraan identifioi käyttäjiä, voi nimimerkin profiloinnin avulla saada käyttäjästä selville hyvin henkilökohtaisiakin tietoja ja luoda suhteellisen tarkka kuva käyttäjän kiinnostuksen kohteista sekä peräti äskettäisistä elämäntapahtumista (Lagus, Ruckenstein, Pantzar & Ylisiurua 2016, 38). Tämän tutkielman analyysin valikoituneista keskustelunaloituksista ja kommentteista ei ole löydettävissä nimimerkkiä käyttäviä kommentoijia, vaan kaikki kommentit ovat jätetty palstalle täysin anonyyminä. Näin ollen keskustelijoiden tunnistaminen aineistosta on varsin epätodennäköistä.

Tutkittavien kunnioittaminen sekä heidän kulttuurinsa ja oikeuksiensa ymmärtäminen ja huomiointi ovat inhimillisen tutkimuksen eettinen perusta. Kulttuurinen sensitiivisyys keskustelupalstoja tutkiessa tarkoittaa sitä, että aineistoa tulisi tulkita tutkittavien lähtökohdista ja että keskustelukulttuuri ja aineiston tuottamisen konteksti tulisi ymmärtää. Tutkimuksesta ei tulisi olla haittaa keskustelupalstan kommentoijalle, vaan ennemminkin tutkimuksen kohteen tulisi hyötyä tehdystä tutkimuksesta. (Lagus ym. 2016, 38.) Tutkielmani tavoitteena onkin tuoda työntekijöiden kokemuksia esille ja antaa näkyvyyttä kaikennäköisille mielipiteille hyvinvointipäivistä.

5 Analyysi ja tulokset

Tässä tutkielman osiossa perehdyn aineistossa nousseisiin työntekijöiden asenteisiin työhyvinvointipäivistä ja perusteluihin, joita näille asenteille aineistossa annetaan. Toteutin tutkielman analyysin teoriaohjaavasti eli poimin aineistosta vuoroin teorian ja aineiston ohjaamana tutkielmalle oleellimmat havainnot. Tarkoituksena oli etsiä aineistosta aineistolähtöisesti tärkeimpiä havaintoja ja liittää ne itseohjautuvuusteorian käsitteiden, autonomia, kompetenssi ja yhteisöllisyys, ympärille. Aineistosta nousi esille eniten negatiivisia asenteita työhyvinvointipäivistä, joita tarkastelen suhteessa hyödyntämäni teoreettiseen viitekehykseen ja muuhun aiheita aiemmin käsittelevään tutkimukseen.

Aineistosta toistuvista teemoista nousi esille neljä kategoriaa: *valinnan vapauden tarve* -kategoria, *sisäisen motivaation puute* -kategoria, *hallinnan tunteen puute* -kategoria ja *haluttomuus yhteisöllisyyteen* -kategoria. Kategoriat on jaettu itseohjautuvuusteorian kolmen perustarpeen alle tutkielmalle oleellisella tavalla. Kategoriat olisi voitu sijoittaa myös eri tavoin perustarpeiden alle, sillä itseohjautuvuusteorian kaikki kolme perustarvetta ovat vahvasti linkittyneitä toisiinsa sisältäen paljon samankaltaisuutta. Kategoriat ovat kuitenkin järjestelty teorian kannalta loogisimman lähestymistavan mukaan. Seuraavaksi esittelen kategoriat ja kategorioiden luonteen aineistosta löytyvien esimerkkiotteiden avulla. Jokaisen kommentin perään on kirjoitettu sulkuihin keskustelun numero, jolla viitataan liitteen 1 listaan verkkokeskusteluista. Tämä helpottaa kommenttien löytämistä alkuperäisestä lähteestä. Olen esimerkkiotteista vahvistanut analyysille oleellisia sanoja helpottaakseni ja selkeyttäakseni pääkohtien löytymistä kommentteista. Vahvistus sekä kursivointi ovat kommentteihin itse lisäämiäni, eivätkä siis ole osa alkuperäisiä kommentteja.

Alla oleva taulukko 1 havainnollistaa kategorioiden sijoittumista teorian käsitteiden alle sekä kategorioiden ja aineiston luonnetta. Taulukosta löytyy kategorioiden nimet, niiden lyhyet määritelmät sekä kategoriaa kuvaavat aineistoesimerkit. Lisäksi taulukkoon on merkitty kategorioiden esiintyvyys aineistosta, joka on kuvattu kategoriaa kuvaavien kommenttien lukumäärillä. Yksittäinen kommentti on esiintyvyyttä laskettaessa voinut sijoittua kahden eri kategorian alle sisältäen useaa eri kategoriaa edustavia ajatuksia.

Taulukko 1 Kategoriat

Kategoria	Määritelmä	Esimerkki aineistosta	Esiintyvyys
Autonomia			
Valinnanvapauden tarve	Keskustelu työhyvinvointipäivien pakollisuudesta ja tyytymättömyydestä aktiviteetteihin.	“-- Ja päivään käytettyä aikaa ei hyvitetä palkassa eikä vapaana. Päivä on pakollinen. --”	48
Sisäisen motivaation puute	Kiinnostuksen puute työhyvinvointipäiviä kohtaan.	“Tuollaisten tyhy tyky jne virtuaali sessioiden aikana voi vaikka ottaa nokoset”	18
Kompetenssi			
Hallinnan tunteen puute	Keskustelu epäselkeiden ohjeiden ja käyttökeltottomien sääntöjen määräämisestä sekä arvostuksen puutteesta.	“--kaikki tulee ylhäältä annettuna ja työntekijöiden mielipiteitä/ideoita/ajatuksia ei kuunnella--”	25
Yhteisöllisyys			
Haluttomuus yhteisöllisyyteen	Haluttomuus viettää aikaa työkavereiden kanssa työpaikalla tai vapaa-ajalla.	“-- Työkaverit ovat työkavereita ei sen enempää enkä halua nähdä niitä vapaalla.”	12

5.1 Autonomia

Itseohjautuvuusteorian perustarpeen autonomian alle muodostui aineistosta kaksi kategoriata: valinnanvapauden tarve -kategoria ja sisäisen motivaation puute -kategoria. Oleellista molemmille kategorioille on pakotettu toiminta, joka nousee esille useista kommenteista. Työntekijöillä ei ole valinnanvapautta valita haluavatko he osallistua työhyvinvointipäiviin tai vaikuttaa siihen, millaisia aktiviteetteja työhyvinvointipäivillä on. Lisäksi pakotettu toiminta vaikuttaa negatiivisesti työntekijän sisäiseen motivaatioon, sillä sisäinen motivaatio voi kummuta vain työntekijän omasta kiinnostuksesta.

5.1.1 Valinnanvapauden tarve

Aineistosta selkeästi nousi esiin keskustelu työhyvinvointipäivien osallistumisen pakollisuudesta ja kommenteista nousi kokemuksia sekä pakollisuudesta että vapaaehtoisuudesta. Monet kommentoijista kertovat, että heidän työpaikallaan työhyvinvointipäivistä ei saa jättäytyä pois, vaikka ne eivät olisi palkallisia eikä näin ollen osa työpäivää. Nämä työntekijät kokevat, ettei heillä ole valinnanvapautta valita haluavatko he osallistua päivään mukaan vai ei. Monen kommentoijan kokemuksen mukaan työhyvinvointipäivät ovat puolestaan vapaavalintaisia ja ihmettelevät muiden työpaikkojen käytänteitä pakollisuudesta.

Keskustelussa pohditaan paljon myös, onko työhyvinvointipäivien pakollisuus käytänteenä työntekijöitä kohtaan reilua. Usein reiluuden pohtimiseen liittyi pakollisuuden pohdinnan lisäksi myös pohdinta työhyvinvointipäivien palkattomuudesta. Työntekijöiden kuvausten perusteella useiden työntekijöiden mielestä työhyvinvointipäivien ei tulisi olla pakollisia tai niistä tulisi ainakin saada asianmukainen korvaus. Kommenteissa toistuu myös oman rahallisen panoksen antamisen pohdinta matkoihin, ruokaan ja juomiin tai muihin päivän kuluihin liittyen.

“Meillä on työhyvinvointipäivä nyt lauantaina. Järjestetään n. 100km päässä työpaikasta kylpylässä. Jokaiselle on varattu päivää varten 17 euroa, jolla kustannetaan ruokailu (ei juomia) ja ohjattu saunakävely. Kaikki muu ekstra maksetaan itse. Paikan päällä ollaan viisi tuntia plus matkat. Matkat kustannetaan tietysti itse (omat autot). Ja päivään käytettyä aikaa ei hyvitetä palkassa eikä vapaana.

Päivä on pakollinen.

*Miltä kuulostaa teistä, **onko reilua?** Työhyvinvointipäivästä joutuu itse maksamaan ja siihen **pitää käyttää yksi oma vapaapäivä--**” (Keskustelu 4)*

*“Meillä ei ole ollut vastaavaa, mutta **oudolta kuulostaa teidän malli.** Ensinnäkin pakollisuus, **ei voi ketään pakottaa** uhraamaan vapaapäiväänsä. Ja **kuljetus omatoimista**, ei helevata. Mitä mieltä olette yleisesti työpaikalla?*

Valitusta vaan eteenpäin.” (Keskustelu 4)

Keskustelu työhyvinvointipäivien pakollisuudesta kommenteissa liikkuu myös vahvasti päiviin osallistumiseen liittyvän sosiaalisen paineen ympärillä. Usea kommentoija kokee työhyvinvointipäivät pakollisiksi niistä poisjättäytymisen riskien vuoksi, vaikka työhyvinvointipäivät muuten olisivatkin vapaaehtoisia. Riskejä peilataan sekä työnantajan että muiden työntekijöiden reaktioihin poisjäämiseen. Kommenteissa korostuu, kuinka jäädessä pois muut saattavat ajatella työntekijän olevan vastahakoinen ja itsekäs. Työnantajan silmissä voi työntekijä vaikuttaa huonolta työntekijältä, koska tämä ei halua parantaa työpaikan henkeä ja työntekijöiden silmissä huonolta työkaverilta, sillä tämä ei valmis uhraamaan omaa vapaapäiväänsä työhyvinvointipäivään, vaikka kaikki muutkin niin tekisivät.

Työntekijät kommenttien mukaan eivät halua, että muut ajattelevat, etteivät he ole valmiita osallistumaan työpaikan yhteishengen tai työilmapiirin parantamiseen. Tarve tulla hyväksytyksi yhteisössä vaikuttaa työntekijöiden valintaan osallistua mukaan työhyvinvointipäivään, vaikka he eivät niin itse haluaisi tehdä. Tämä havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa ryhmäytymisinterventioiden kontekstissa, jonka mukaan työntekijät pelkäävät saavansa ryhmäytymisestä pois jättäytyessä hankalan työntekijän maineen (Zhang & Losekoot 2021).

“Työhyvinvointipäivä on puolipakollinen (lue: et ole valmis parantamaan työpaikan henkeä jos et tule etkä siis ole hyvä työntekijä) ja se järjestetään aina viikonloppuna. Siihen siis jokainen käyttää oman vapaapäivänsä. --” (Keskustelu 4)

“-- Osallistuminen on pakollista siinä mielessä että pois jäävä on johtajan silmissä “nipottaja” joka ei suostu osallistumaan työpaikan ilmapiiriin parantamiseen. Ja työkaveritkaan eivät hyvällä katso, jos joku jää pois, sillä joutuvathan kaikki muutkin uhraamaan vapaapäivänsä. Kukaan ei halua olla se v-mäinen joka pilaa työpaikan hengen--” (Keskustelu 4)

Valinnan vapauden tarve näkyy aineistossa myös kritiikkinä työhyvinvointipäivien aktiviteetteja kohtaan. Näiden kritiikkiä sisältävien kommenttien takaa on tulkittavissa se, ettei työntekijöillä ole mahdollisuutta vaikuttaa siihen, millaisia aktiviteetteja työhyvinvointipäivillä on. Tyytymättömyys aktiviteetteja kohtaan näkyy suoraan myös haluttomuutena osallistua työhyvinvointipäiviin eli valinnanvapauden puutteella on suora vaikutus myös sisäisen motivaation puutteeseen. Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että yksilö motivoituu itselleen mielihyvää tuottavista ja itsessään kiinnostavana pitämistään asioista ja tekemisestä (Vasalampi 2017, 55). Pakotettu toiminta, kuten työhyvinvointipäivien aktiviteetit, johon työntekijällä ei ole sananvaltaa, eivät siis motivoi sisäisesti.

Niin kuin kaikissa projektiluontoisissa hyvinvoinnin edistämisen hankkeissa hyvinvointipäivisäkin on tärkeää, että projekti on organisaation itsensä näköinen. Tämä on oleellista sille, että organisaation henkilöstö saadaan innostumaan projekteista ja osallistumaan projektiin aktiivisesti. (Virolainen 2012, 136–137.) Jotta projektista saataisiin henkilöstön näköinen, tulisi organisaation johdon siis ottaa selvää, mikä tekeminen on työntekijöille mieluista, ja mistä työntekijät nauttivat. Työntekijöille tulisi näin ollen siis antaa mahdollisuus vaikuttaa itse työhyvinvointipäivän sisältöön ja aktiviteetteihin. Kommenttien takaa on tulkittavissa, ettei tällaista mahdollisuutta työntekijöille anneta. Kommenteissa työntekijät tekevät selväksi voima- ja kirosanoja käyttäen, ettei aktiviteetit ole heille itselleen mieluisia, eivätkä he haluisi osallistua näihin aktiviteetteihin. Kyseisten kommenttien takana voidaan nähdä myös organisaation arvostuksen puute työntekijöitä kohtaan. Tämä liittyy siihen seikkaan, ettei työntekijöiden ajatuksia, haluja tai mielipiteitä aktiviteetteja kohtaan kuunnella tai oteta huomioon.

“Jotain tanan pussihyppelyä ja ryhmätöitä. Ei helkutti, aikuiset ihmiset” (Keskustelu 3)

*“-- Nyt on alkanut ilmestymään kalenteriin jos jonkinmoista pakollista kutsua työhyvinvointipäiviin etänä. Yhtenäkin päivänä oikein yhdessä mietittiin, kuinka paljon ja minkälaisia kidutuskeinoja voitaisiinkaan löytää lisää. Että pidetään tiimeittäin etäkahveja. Yhteisiä “luovuussessioita”, joissa jokainen saa jonkun tehtävän, ja lopuksi esitellään tulokset. Yhteinen taukojumppa. Voi nyt *****.” (Keskustelu 2)*

5.1.2 Sisäisen motivaation puute

Keskustelussa toistuu kommentit, joista on huomattavissa kiinnostuksen puute työhyvinvointipäiviä kohtaan. Kiinnostuksen puute voidaan selittää sisäisen motivaation puutteella, sillä sisäisesti motivoitunut yksilö tekee asioita nimenomaan oman kiinnostuksen pohjalta. Sisäisen motivaatio siis kumpuaa yksilön sisältä eikä ole ulkopuolelta ohjattavissa ja sisäinen motivaatio näin ollen liittyykin vahvasti autonomian käsitteeseen. Jotta henkilö olisi sisäisesti motivoitunut tulee hänen toimintansa olla omaehtoista eikä kontrolloitua. (Vasalampi 2017, 54–55.) Kuten aikaisemmin linjasinkin, on valinnanvapauden puutteella siis suora vaikutus sisäisen motivaation puutteeseen.

Kommenttien mukaan useat työntekijät pitävät työhyvinvointipäivä vastenmielisinä, eivätkä näin ollen halua osallistua niihin. Kommenteissa toistuu kirjoitukset siitä, kuinka työntekijä tekisi mieluummin jotain muuta kuin osallistuisi mukaan työhyvinvointipäivään, kuten viettäisi vapaapäivää tai nukkuisi päiväunia. Sisäisen motivaation puute näkyy kommenteissa myös kiinnostuksen puutteena työhyvinvointipäivien ohjelmaa kohtaan. Ohjelmaa, kuten erilaisia luentoja ja puheenvuoroja kuvaillaan kommenteissa tylsiksi erilaisia sanavalintoja käyttäen.

*“Ilmoitin vain etten tule. Sanoin en ala selittämään mutta en osallistu mihinkään työn ulkopuoliseen toimintaan. Nehän on ihan **hirveitä jo ajatuksena.**”* (Keskustelu 3)

*“-- Työ on rahaa varten eikä mikään viihdytyspaikka. **Ainoa hyvä tyhypäivä on palkallinen vapaapäivä.**”* (Keskustelu 3)

*“**Se on pahoinvointipäivä!** väkisinkö näitä täytyy järjestää, jos **henkilökunta ei halua.**”* (Keskustelu 3)

*“**Tuollaisten tyhy tyky jne virtuaali sessioiden aikana voi vaikka ottaa nokoset**”* (Keskustelu 1)

Itseohjautuvuusteorian perustarpeista autonomia oli selkeästi hallitsevin aineistosta löytyvä tarve. Monilla työntekijöillä ei välttämättä ole valinnanvaraa vaikuttaa työhyvinvointipäiviin, vaan päivät ja niiden sisältö tulevat useissa organisaatiossa täysin ylhäältä annettuna henkilöstölle. Tällainen menettely ei innosta tai motivoi henkilöstöä osallistumaan päiviin ja päivän aktiviteetteihin mukaan. Henkilöstön ollessa motivoitumaton, ei todennäköisesti työhyvinvointipäivällä ole myöskään hyvinvointia edistävää vaikutusta tai vaikutukset jäävät hyvin vähäiseksi. Samankaltaisia tuloksia on havaittu myös aiemmassa tutkimuksessa (Notkola 2002). Niin kuin tuloksista voidaan myös huomata, vaikuttaa autonomia hyvin laaja-alaisesti eri työelämän osa-alueisiin. Tämä voi myös osaltaan selittää autonomian suurta esiintyvyyttä aineistosta.

5.2 Kompetenssi

Itseohjautuvuusteorian perustarpeen kompetenssin alle muodostui hallinnan tunteen puute -kategoria, joka liittyy oleellisesti työntekijän kompetenssiin eli työntekijän tunteeseen omasta pätevyystään ja osaamisestaan sekä asioiden aikaansaamisesta. Negatiivisesti työntekijän hallinnan tunteeseen kommenttien mukaan vaikuttavat monet eri asiat työhyvinvointipäivissä, mutta myös organisaation toiminnassa yleisesti.

5.2.1 Hallinnan tunteen puute

Yhtenä aineistosta nousevana merkittävänä kategoriana löytyi hallinnan tunteen puute, joka on yhteydessä kompetenssiin eli työntekijän kokemukseen omasta osaamisestaan ja kyvykkyydestään. Työn puitteiden, kuten yleisten käytänteiden, prioriteettien ja työnkuvan tulisivat olla selkeät ja lisätä hallinnan tunnetta työssä (Vasalampi 2017, 110). Tämä ei kuitenkaan toteudu usean kommentoijan mielestä heidän työpaikallaan, vaan sen sijaan kommentteissa toistuu epäselkeiden ohjeiden ja käyttökeltomien sääntöjen määrääminen sekä näiden ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen negatiiviset vaikutukset työntekijän hallinnan tunteeseen. Kommentteissa toistuu se, kuinka työhyvinvointipäivillä esitetään uusia toimintatapoja, ideoita ja usein myös sääntöjä, joita työntekijät eivät pysty hyödyntämään omassa työssään tai ovat jopa täysin vastakkaisia muille esimerkiksi aiemmin määrätyille toimintatavoille tai säännöille.

Olisi tärkeää, että muutoksen keskellä työntekijöillä olisi vankka ymmärrys siitä, miksi muutoksia tehdään. Lisäksi tulisi jokaisen muutoksen olla järkevä ja muutokselle tulisi löytyä looginen selitettävissä oleva syy. Kommenttien perusteella, työntekijöille ei ole selitetty miksi muutoksia työn käytänteisiin on tehty ja miten ne ovat toimivampia kuin aikaisemmat käytänteet. Voidaan ajatella, että hyvä muutosjohtaminen olisi ennakoitavaa, oikeudenmukaista sekä asioiden yhdessä suunnittelemista. Nämä hyvän muutosjohtamisen pilarit eivät löydy kommenttien kokemuksista ja kommenttien perusteella työntekijöiden työhön suuresti vaikuttavia muutoksia tehdään kysymättä työntekijöiden mielipiteitä näistä muutoksista. Organisaation johdolla voidaan siis perustellusti ajatella olevan suuri merkitys työntekijän hallinnan tunteeseen. Aineiston useassa kommentissa johtoporras voidaan nähdä vaikuttavan kommentoijien hallinnan tunteeseen negatiivisesti.

*“Työpaikallamme on suuria vaikeuksia jaksamisen ja viihtymisen suhteen. Varmaan siksi oli tehty henkilöstölle työhyvinvointipäivä, jossa kuuntelimme luentoja hyvinvoinnista. Ylin johtokin oli raahautunut paikalle kertomaan ideoita. Muuten ihan kiva, mutta **heidän ideat olivat täysin vastakkaisia työpaikan säännöille**. Juuri niille säännöille, jotka ovat tulleet tässä lähiaikoina ja ovat ihan pers**stä. **On hyvä tehdä sitä ja tätä, mutta kaikki nämä on kielletty.***

Mitään palautetta ei kysytty, joten johto saa jäädä miettimään, miksi tällainen hieno päivä ei paranna työntekijöiden fiilisiä. Jäi kyllä niin kakka fiilis.” (Keskustelu 3)

*“Kieltämättä eka itsekin ajateltiin, että ei ole todellista. Oltiin totuttu pitämään teams-chattia koko ajan näkyvillä. Siltä pystyi kysymään mitä tahansa ja vastaus tuli hetkessä. Nyt tuota **ei saa käyttää**.*

Meillä oli henkilökunnan viikkopalaveri ennen, nyt näitä ei enää ole. Syötiin ennen työkavereiden kanssa ja käytiin kahvillakin. Nyt ruokatauot pitää jakaa useammalle tunnille. Kahvitaukoja kytätään niin tarkasti, että ei tee mieli käydä. Luonnollisesti kahvikuppia ei saa viedä työpisteelle.

*Tuottavuus on laskenut varmaan kamalasti, kun **kaikki pähkäilevät yksin ongelmiaan**. Uudet työntekijät ovat ihan pulassa, kun apua ei heru. --” (Keskustelu 3)*

Kommenttien perusteella ammatillinen arvostuksella on vaikutusta työntekijän hallinnan tunteeseen ja monissa kommentteissa hallinnan tunteeseen vaikuttavana tekijänä voidaankin nähdä arvostuksen puute. Tämä näkyy kommentteissa työntekijöiden kertomuksina siitä, kuinka heidän mielipiteitään ei kuunnella, arvosteta tai oteta huomioon. Arvostuksen puute on tulkittavissa vaikuttavan verkkokeskustelujen useiden kommenttien takana ja vaikuttavan laajasti työntekijöiden asenteisiin työhyvinvointipäivistä sekä myös ylipäätään työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Se, ettei työntekijöiden mielipiteitä, ideoita ja ajatuksia kuunnella eikä oteta huomioon, näkyy niin työhyvinvointipäivien aktiviteettien sekä työhyvinvointipäivillä esitettyjen kehitysideoiden kohdalla, mutta myös yleisesti työhyvinvoinnin edistämisessä. Monet kommentoijat kokevat, ettei heidän työhyvinvoinnistaan välitetä eikä työntekijöiden hyvinvoinnin eteen tehdä riittävästi toimenpiteitä.

Useammassa kommentissa on havaittavissa ajatuksia siitä, kuinka työntekijänä epäkohtien nostaminen esille ja niihin puuttuminen voi johtaa organisaation johdon ”silmätikuksi” tai ”syntipukiksi” joutumiseksi. Työntekijät näin ollen saattavat ajatella, ettei ole kannattavaa yrittää itse tehdä toimia oman tai koko henkilöstön hyvinvoinnin eteen, sillä asioihin puuttuminen saattaa johtaa vain huonompiin työoloihin. Alla olevassa kommentissa työntekijä kertoo, että hänen kokemuksensa mukaan työntekijät, jotka ehdottavat muutosta omaan työtilanteeseensa joutuvat kyseisessä organisaatiossa ”hankalien tapausten listalle”. Lisäksi kommentoija kokee, että hänen mainitsemansa ”hankalat tapaukset” ovat vaarassa menettää työnsä mahdollisen yhteistointamenettelyn sattuessa. Tällaisen huolen takana voi olla esimerkiksi pelolla johtaminen tai toksinen työpaikkakulttuuri. Työntekijä kokee, ettei hän voi vaikuttaa omaan työhönsä ja näin ollen kokee hallinnan tunteen puutetta työssään.

” -- Jos erehdyt sanomaan tai ehdottamaan jotain muutosta nykytilanteeseesi niin **päiset hankalien tapausten listalle ja seuraavissa YT:ssa ulos.**” (Keskustelu 6)

“Useammassa yrityksessä joissa olen ollut töissä on ollut sama syy työntekijöiden pahoinvoinnille: kaikki tulee **ylhäältä annettuna ja työntekijöiden mielipiteitä/ideoita/ajatuksia ei kuunnella** eikä siten epäkohtiakaan korjata. Sinä, joka ehdotit puhumista/spostin kirjoittamista asiasta - tästä seuraa se, että **sinusta tehdään syntipukki, joka on syy muiden pahaan oloon.** Ettäsinä olet sitä lietsomassa tai ainakin ainoa jolle koko asia on ylipäänsä ongelma. Ylin johto myös ulkoistaa kaiken työhyvinvointiin liittyvät hr:lle, jossa on sama vika kuin muussakin johdossa - vain heidän ideansa ovat ratkaisu kaikkeen. Tehdään kyselyitä, joihin yleensä ne huonoiten voivat eivät vastaa, **eikä kyselyn tulokset johda mihinkään toimenpiteisiin.**” (Keskustelu 3)

Aineistosta nousee esille, että myös työhyvinvointipäiville osallistuminen itsessään koetaan vaikuttavat hallinnan tunteeseen negatiivisesti. Kommenteissa toistuu kokemus siitä, että työhyvinvointipäiville osallistuminen hankaloittaa tavalla tai toisella työntekoa esimerkiksi siten, että työhyvinvointipäivillä käytetty aika tulee hyvittää takaisin työtunneissa ja työn määrässä.

Työhyvinvointipäivien tarkoituksena voidaan nähdä olevan työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen ja ryhmäytymisen avulla yhteisöllisyyden lisääminen. Kuitenkin näiden työntekijöiden kommenttien takaa on havaittavissa, että työhyvinvointipäiville osallistuminen lisää näiden tavoitteiden sijaan pahoinvointia työssä. Työhyvinvointipäivälle osallistuminen ei innosta, jos työhyvinvoinnin edistämisen sijaan työhyvinvointipäivä lisää työntekijän stressin määrää ja kuormittaa työntekijää entisestään. Olisi tärkeää, että työhyvinvointipäivät olisi suunniteltu tavalla, joka palvelisi työntekijän tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla ja tukisi työntekijän työntekoa.

”-- Ja sitten kaikki on niin tyytyväisiä, kun meillä otetaan työhyvinvointi niin hienosti huomioon johdonkin taholta! **Ja porukka tekee kolme iltaa palkatonta työtä, jotta saadaan tyhypäivänä tekemättä jääneet rästit tehtyä, ylityömääräystä ei tietenkään saa, koska työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ei ole ylitöitä!**” (Keskustelu 3)

” --tykyttää kyllä takaraivossa koko ajan kun kello käy, että vielä sen ja tuon verran tekemättä tältä päivältä.” (Keskustelu 2)

Hallinnan tunteen puute -kategorialle oleellinen havainto on työntekijöiden kokemus siitä, ettei työhyvinvoinnin edistämistä oteta organisaatiossa tosissaan ja että työhyvinvoinnin kehittäminen on vain näennäistä eikä muutosta tapahdu oikeasti. Tämä näkyy siten, ettei työntekijöiden anneta vaikuttaa erinäisiin työn käytänteisiin ja kehitysideoihin tai siinä, että työhyvinvointipäivillä esitetään ideoita ja ehdotuksia, joista työntekijä ei pysty hyödyntämään omassa työssään. Myös kokemus siitä, että työhyvinvointipäivät lisäävät työn määrää ja vaikeuttavat työn

tekemistä voi lisätä tunnetta siitä, ettei työntekijän hyvinvoinnista välitetä oikeasti. Moni työntekijä saattaa kokea, että työhyvinvointipäiviä pidetään vain, jotta työhyvinvoinnin edistäminen näyttää ulospäin organisaation osalta hyvältä tai koska se koetaan helppona tapana saada työhyvinvoinnin edistäminen ”suoritettua”. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen on todellisuudessa kuitenkin myös työntekijöiden lisäksi koko organisaation etu, jonka vuoksi tulisi siihen panostaa.

5.3 Yhteisöllisyys

Itseohjautuvuusteorian perustarpeen yhteisöllisyyden alle muodostui aineistosta haluttomuus yhteisöllisyyteen -kategoria. Monesta kommentista nousi esiin työntekijöiden haluttomuus yhteisöllisyyteen eli haluttomuus viettää aikaa työkavereiden kanssa. Syitä haluttomuudelle ei kommenteista nouse esille, mutta niitä voidaan pohtia aiemman tutkimuksen näkökulmien avulla, kuitenkin suhtautumalla kriittisesti aineiston ulkopuolisten asioiden pohdintaan.

5.3.1 Haluttomuus yhteisöllisyyteen

Aineistosta nousee esiin useita kommentteja, joiden mukaan työntekijät eivät halua osallistua työhyvinvointipäiviin ja –aktiviteetteihin, sillä he eivät halua olla tekemisissä työkavereiden kanssa vapaa-ajalla tai työpaikalla. Tämä on mielenkiintoinen havainto, sillä yhteisöllisyys on kuitenkin ihmisen yksi perustarpeista ja tutkitusti yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin (Fadjukoff ym. 2022, 328). Yhteisöllisyyden lisääminen ja yhteishengen kasvattaminen voidaan nähdä myös yhtenä työhyvinvointipäivien tavoitteina. Työntekijöiden vastahakoisuus panostaa työyhteisön yhteisöllisyyteen vaikeuttaa tämän tavoitteen saavuttamista ja voi johtaa myös negatiivisesti työpaikan ilmapiiriin.

Kommenteissa nousee ajatukset siitä, kuinka työntekijät haluaisivat mieluummin viettää vapaa-ajalla aikaa perheen ja läheisten kuin työkavereiden kanssa sekä se, kuinka työkavereita ei periaatteena kuulu nähdä vapaa-ajalla. Lisäksi kommenteissa nousi ajatus, että työntekijöitä nähdään töissä jo tarpeeksi, eikä heitä sen takia tarvitse nähdä enää vapaa-ajalla. Osa työntekijöistä saattaa siis ajatella, että yhteisöllisyyden edistäminen työpaikalla ja työajalla voisi olla mielekästä, mutta ei kuitenkaan halua käyttää työn ulkopuolista aikaa siihen. Toisaalta muutamasta kommentista käy ilmi, ettei työntekijä pidä työkavereistaan, eikä siksi halua heitä nähdä yhtään sen enempää kuin on pakko.

Alla olevassa aineistoesimerkissä voidaan nähdä tietynlainen ristiriita kommentoijan ajatuksissa. Kommentoija ajattelee olevansa kiva työkaveri, joka on kaikille mukava töissä ja pitää hyvää ilmapiiriä yllä. Kuitenkaan hän ei halua tutustua työkavereihinsa sen enempää kuin on pakko ja kokee, että olisi tyytyväisempi, jos hänen ei tarvitsisi nähdä työkavereitaan. Työntekijä mahdollisesti kokisi myös oman työhyvinvointinsa paremmaksi, jos hän voisi olla rauhassa yksin, eikä hänen tarvitsisi kohdata sosiaalisia tilanteita työssään.

*“-- Olen täysin tyytyväinen kun saan olla etätöissä eikä tarvi kahvitauollakaan keksiä **jonninjoutuvaa höpöpuhetta ihmisten kanssa joiden kanssa en halua bondata. Olen kiva työkaveri, töissä mukava ja ns. hyvän hengen ylläpitäjä. En silti halua työkavereista enempää kuin selvitä työpäivästä mahdollisimman kivasti. Nyt korona-aikana vasta huomasin kuinka paljon helpompi mun on olla ilman vaannuttavia kontakteja.**”* (Keskustelu 2)

*“Ite en ikinä mene vapaalla ollessani mihinkään työporukka touhuihin ellei siitä makseta palkkaa. **Työkaverit ovat työkavereita ei sen enempää enkä halua nähdä niitä vapaalla.**”* (Keskustelu 6)

Kommenttien takana olevat syyt eivät nouse esille aineistosta, mutta mahdollisia syitä voidaan pohtia aikaisemman tutkimustiedon valossa. Yhteisöllisyyden vahvistamisen yhtenä tärkeänä keinona voidaan pitää yhteiskehittelyä eli toimintatapaa, jossa alaisia osallistetaan mukaan suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen. Osallistaminen viestii työntekijöille arvostuksesta ja voi parantaa työntekijöiden kokemusta osaamisesta ja aikaansaamisesta. (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 111–112.) On siis mahdollista, että työntekijän kokemus siitä, ettei tätä arvosteta tai ettei tämä ole hallinnassa omasta työstään, on yhteydessä työntekijän haluttomuuteen edistää yhteisöllisyyttä työpaikalla. Martelan, Mäkikallion ja Virkkusen (2017, 111) mukaan myös luottamuksen rakentaminen ja hierarkian madaltaminen edesauttavat yhteisöllisyyttä. Hierarkiat ja epäluottamus voivat siis vaikeuttaa yhteisöllisyyden muodostumista työpaikalla ja olla osasyynä myös aineiston kommenttien taustalla.

6 Johtopäätökset

6.1 Keskeisimmät havainnot

Tässä tutkielmassa olen tarkastellut työntekijöiden asenteita työhyvinvointipäivistä Vauva.fi- ja Suomi24-keskustelupalstoilla sekä syitä näiden asenteiden takana Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin itseohjautuvuusteoriaa hyödyntäen. Tutkielman tutkimuskysymyksinä toimivat: ”Millaisia asenteita työhyvinvointipäivistä on löydettävissä keskustelupalstoilla käydyssä keskustelussa? ja ”Miten asenteita työhyvinvointipäivistä perustellaan keskustelupalstoilla käydyssä keskustelussa?” Aineistosta löytyi pääosin negatiivisia asenteita työhyvinvointipäivistä, ja keskustelun perusteella vaikuttaa siltä, ettei monet kommentoijat pidä työhyvinvointipäivistä tai halua osallistua niihin. Asenteita perusteltiin monilla työntekijöiden mielestä työhyvinvointipäiviin liittyvillä ongelmilla, kuten päivien palkattomuudella ja omakustanteisuudella sekä epämiellyttävillä aktiviteeteilla.

Itseohjautuvuusteoria auttoi tulkitsemaan aineistosta nousseita asenteita sekä ymmärtämään työhyvinvointipäiviin liittyviä ongelmia työntekijöiden näkökulmasta. Tutkielman tuloksista voidaan selkeästi huomata, että kaikki teorian käsitteet ovat yhteydessä toisiinsa ja näin ollen myös työntekijöiden negatiivisiin asenteisiin työhyvinvointipäivistä vaikuttaa monenlaiset erilaiset päällekkäiset seikat. Monen verkkokeskustelun kommentin takaa olikin huomattavissa kaikkien itseohjautuvuusteorian perustarpeiden vaikutuksia.

Valinnanvapauden puute -kategorian keskeisimpiä havaintoja oli keskustelu työhyvinvointipäivien pakollisuudesta. Erityisen mielenkiintoinen havainto aineistosta oli, että työntekijät saattavat kokea työhyvinvointipäivät pakollisina, vaikka ne eivät sitä virallisesti olisikaan. Aieman tutkimuksen perusteella myös ryhmäytymisinterventioiden kohdalla on löydetty samankaltaisia tuloksia. Monet työntekijät pelkäävät ryhmäytymisestä jättäytymisen seurauksena saavansa hankalan työntekijän maineen niin työntekijän kuin muiden työntekijöidenkin silmissä (Zhang & Losekoot 2021, 156). Aineistossa tämä ilmiö nousi esille kommentteina siitä, ettei työntekijä haluaisi vaikuttaa työnantajan silmissä ”nippottajalta” tai huonolta työntekijältä. Myös muiden työntekijöiden reaktioita poisjättäytymiseen pohdittiin kommentteissa.

Valinnanvapauden tarve -kategorian toinen oleellinen havainto oli keskustelu tyytymättömyydestä työhyvinvointipäivien aktiviteetteihin. Tämän tyytymättömyyden taustalla voidaan olettaa olevan se, ettei työntekijät saa itse vaikuttaa aktiviteetteihin, eikä aktiviteetit näin ollen usein ole työntekijöille mieluisia. Aiemman tutkimuksen mukaan tulisi työhyvinvointipäivistä tehdä organisaation henkilöstön itsensä näköisiä, jotta henkilöstö saataisiin osallistumaan päiviin mukaan aktiivisesti (Virolainen 2012, 136–137). Aktiivisen osallistumisen vaikutuksia on tutkittu yleisesti työhyvinvoinnin kehittämishankkeiden kontekstissa. Työhyvinvoinnin kehittämishankkeisiin aktiivisesti osallistuneet kokevat hankkeella olevan enemmän positiivisia vaikutuksia omaan työssä jaksamiseen kuin hankkeeseen passiivisesti osallistuneet (Notkola 2002, 25). Työntekijöille tulisi siis antaa vaikutusvaltaa työhyvinvointipäiviin, sillä valinnanvapauden puute saattaa herkästi vesittää työhyvinvointipäivän työhyvinvoinnin edistämisen tavoitteet.

Sisäisen motivaation puute -kategorian tärkeimmät huomiot olivat työntekijöiden kiinnostuksen puute työhyvinvointipäiviä kohtaan, haluttomuus osallistua työhyvinvointipäiviin ja työhyvinvointipäivien pitäminen vastenmielisinä. Sisäinen motivaatio vaikuttaa siihen, kuinka kiinnostuneita työntekijät ovat työhyvinvointipäiviin osallistumisesta, ja näin ollen tulisi organisaation henkilöstön motivointiin kiinnittää enemmän huomiota. Sisäinen motivaatio on myös yhteydessä autonomiaan ja valinnanvapauden tarpeeseen. Vasalammen (2019, 83–84) mukaan motivaatiosta voidaan puhua kontrolloituna motivaationa silloin, kun tekeminen tuntuu pakotetulta. Kommenttien takaa voidaankin huomata työntekijöillä olevan kontrolloitua motivaatiota autonomisen tai sisäisen motivaation sijaan mitä tulee työhyvinvointipäiviin ja päivien aktiviteetteihin.

Hallinnan tunteen puute -kategorian yksi oleellisimmista havainnoista oli se, ettei kommentoijien työpaikalla käytössä olevat käytänteet ja säännöt olleet työntekijöiden mielestä toimivia, ja lisäksi nämä toimintatavat kommenttien mukaan haittaavat työntekijöiden työntekoa ja näin ollen voidaan niiden ajatella vaikuttavan negatiivisesti työntekijöiden hallinnan tunteeseen. Aiempi tutkimus osoittaa, että proaktiivisissa eli henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia suosivissa organisaatioissa, on työilmapiiri tutkitusti kannustava ja työt hyvin organisoitu (Antila & Ylöstalo 2002). Työntekijöiden olisi siis hyvä itse pystyä vaikuttamaan omiin työtapoihin ja -käytäntöihin ja työntekijöiden mielipiteet olisi hyvä ottaa huomioon erinäisten muutosten suunnittelussa.

Haluttomuus yhteisöllisyyteen -kategorialle mielenkiintoista oli, ettei aineistosta nousseiden kommenttien mukaan kaikki työntekijät ole kiinnostuneita yhteisöllisyyden edistämisestä eikä osa työntekijöistä halua olla työkavereiden kanssa tekemisissä vapaa-ajalla tai välttämättä edes työpaikalla. Aiemman tutkimustiedon mukaan yhteisöllisyydellä työyhteisössä on positiivisia vaikutuksia koko työyhteisön hyvinvoinnille. Yhteisöllisyydellä on yhteys myös työntekijöiden terveyteen. (Fadjukoff 2022, 329–330.) Myös itseohjautuvuusteorian mukaan yhteisöllisyys tarkoittaa ihmisen fundamentaalista tarvetta kokea yhteyttä muiden ihmisten kanssa (Deci & Ryan 2000, 23). Yhteisöllisyys on siis erittäin oleellinen tarve ihmisen elämässä ja vaikuttaa laajasti yksilön hyvinvointiin. Tämän aiemman tiedon valossa on mielenkiintoista pohtia, mitkä ovat ne syyt, jonka vuoksi osa työntekijöistä eivät halua viettää aikaa työkavereiden kanssa.

Haluttomuus yhteisöllisyyteen saattaa kummuta organisaation kulttuurista. Esimerkiksi hallinnan puute työssä tai arvostuksen puute organisaation johdolta voivat johtaa haluttomuuteen panna yhteisöllisyyteen työpaikalla. Lisäksi muun muassa työntekijöiden luonne, kuten esimerkiksi introverttius voi mahdollisesti vaikuttaa ihmisten erilaiseen tarpeeseen yhteisöllisyydelle työssä. Haluttomuus yhteisöllisyys -kategorian esiintyvyys aineistossa on kuitenkin alhainen, jonka vuoksi ilmiön laajuudesta ei voida tehdä tutkielman tulosten mukaan johtopäätöksiä. Aihe on kuitenkin ehdottoman tärkeä ja haluttomuutta yhteisöllisyyteen työpaikalla ja syitä sen takana tulisi tutkia enemmän.

6.2 Tutkielman rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Rajoitteeksi tutkielmalle nousi se, ettei keskustelun kulkuun voinut vaikuttaa. Esimerkiksi haluttomuus yhteisöllisyyteen -kategorian kommenttien kohdalla olisi ollut mielenkiintoista kysyä tarkentavia kysymyksiä ja ottaa selvää tarkemmin, mitkä ovat niitä syitä, joiden vuoksi työntekijät eivät ole kiinnostuneita viettämään aikaa työkavereiden kanssa. Keskusteluista puuttuvien asioiden tulkintaan ja mahdollisten asenteiden taustalla olevien syiden pohtimiseen tuleekin suhtautua varovasti. Olisi mielenkiintoista tutkia aihetta esimerkiksi haastattelututkimuksen keinoin, jolloin tutkija pääsisi esittämään tarkentavia kysymyksiä haastateltavilta. Tutkijan kykenemättömyys vaikuttaa keskustelun kulkuun voidaan kuitenkin pitää myös tutkielman vahvuutena, sillä tutkijasta riippumattomana aineistossa kommentoijat pääsevät itse päättämään keskustelun kulun, mikä tekee aineistosta autenttisempaa. (Hakala & Vesa 2013, 223–224.)

Yhtenä aineiston selkeänä rajoitteena voidaan nähdä se, ettei verkkokeskusteluiden kommentoijien taustietoja ole mahdollista saada selville (Matikainen 2009, 223). Olisikin jatkossa hyvä tutkia asenteita työhyvinvointipäivistä aineiston avulla, jossa selviäisi myös kommentoijan ikä, sukupuoli tai muu sosiodemografinen taustatieto. Kiinnostavaa olisikin selvittää, minkälaiset henkilöt kokevat työhyvinvointipäivät negatiivisessa valossa. Koska Matikaisen (2009, 223–225) mukaan vain osa ihmisistä keskustelee aktiivisesti verkossa ja verkkokeskustelijat usein hakeutuvat keskustelemaan samanmielisten ihmisten kanssa, voi kommenttien takaa paljastua hyvinkin homogeeninen joukko ihmisiä. Tämän takia olisi mielenkiintoista ottaa selvää toisiko erilainen aineisto aiheesta toisenlaisia tuloksia.

Tutkielman tutkimusmenetelmän luonne vaikuttaa siihen, ettei tutkimuksen tulokset ole yleistettävissä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei olekaan luoda tilastollisesti yleistettävää tietoa, vaan kuvata aihetta tai ilmiötä ja luoda siitä teoreettinen tulkinta (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku: 3.4). Aiheesta olisikin hyvä tehdä määrällistä tutkimusta laadullisen tutkimuksen lisäksi, jotta ilmiöstä ja sen esiintyvyydestä saataisiin muodostettua laajempi kuva. On myös hyvä ottaa huomioon sisällönanalyysin rajoitteet, jotka saattavat vaikuttaa myös oman tutkielmani tuloksiin. Käsitteellisesti tutkimusaineiston sisällönanalyysiä voidaan pitää epämääräisenä ja on argumentoitu, ettei sisällönanalyysistä olisi teoreettiseksi kehykseksi tai käyttökelpoiseksi analyysin perustaksi. Salon (2015) mukaan sisällönanalyysi lupaa menetelmänä enemmän kuin antaa ja koodaamiseen tulisi suhtautua kriittisesti. (Salo 2015, 168–170, 177.)

Työhyvinvointipäiviä tulisi ylipäättään tutkia enemmän. Työhyvinvointipäiviä vastaavasta toiminnasta tehdyn aiemman tutkimuksen perusteella hyvinvointipäivät ei välttämättä ole tehokas tapa edistää työntekijöiden työhyvinvointia, eikä monen työntekijöiden näkökulmasta myöskään aina mieluisin tapa. Tutkielmani osoittaa, ettei osa työntekijöistä pidä työhyvinvointipäivistä, mikä todennäköisesti vaikuttaa osallistumisen aktiivisuuteen sekä näin ollen työhyvinvointipäivien hyvinvoinnin edistämisen tavoitteiden saavuttamiseen negatiivisesti. Tutkielma osoitti monia työhyvinvointipäiviä koskevia ongelmia, joiden perusteella työhyvinvointipäiviä voisi myös kehittää, mikä on myös yksi hyvä syy tutkia työhyvinvointipäiviä enemmän.

Vaikka tutkielmani keskittyi työhyvinvointipäiviin, valaisi se suomalaisen työelämän tilaa myös yleisesti. Aineisto nosti esiin useita ongelmakohtia liittyen organisaatioiden toimintaan, ja kommentit kertoivat ikävää tarinaa siitä, kuinka työntekijät eivät koe arvostusta työssään eikä

työntekijöiden hyvinvointiin kiinnitetä vielä tänä päivänäkin tarpeeksi huomiota. Työn jatkuva muutos ja työelämän haasteet tekevät työntekijöiden hyvinvoinnin mahdottomaksi jättää huomiotta. Työhyvinvointia ei missään nimessä tule laiminlyödä, vaan henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen tulee ottaa osaksi jokaisen organisaation jokapäiväistä arkea.

Lähteet

1.1 Työhyvinvointi. n.d. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnintiedolla-johdaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johdaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi> Viitattu 18.4.2024.

Alasuutari, Pertti (2001) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2002) Henkilöstön osallistuminen parantaa työllisyyttä ja työelämän laatua. Työpoliittinen aikakauskirja 2, 33–48. Helsinki: Työministeriö.

Aust, Birgit & Rugulies, Reiner & Finken, Annett & Jensen, Chris (2010) When workplace interventions lead to negative effects: Learning from failures. Scandinavian Journal of Public Health. 38:3, 106–119. [10.1177/1403494809354362](https://doi.org/10.1177/1403494809354362)

Beckhard, Richard (1972) Optimizing team-building efforts. Seattle, Wash: Journal of contemporary business. 1:3, 23–32. <https://www.econbiz.de/Record/optimizing-team-building-efforts-beckhard-richard/10001891862>

Boss, R. Wayne (1991) Team Building in Health Care. Journal of Management Development. 10:4, 38–44. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001377>

Deci, Edward L. & Olafsen, Anja H. & Ryan, Richard M. (2017) Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 4, 19–43. [10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108)

Fadjukoff, Päivi & Kainulainen, Sakari & Pirhonen, Jari & Saaranen, Terhi & Valokivi, Heli & Vauhkonen, Anneli (2022) Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 59:3, 327–335. <https://doi.org/10.23990/sa.111453>

Goetzel, Ron Z. & Ozminkowski, Ronald J. (2008) The health and cost benefits of work site health-promotion programs. Annual Review of Public Health. 29, 303–323. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.29.020907.090930>

Hakala, Salli & Vesa, Juho (2013) Verkkokeskustelut ja sisällön erittely. Teoksessa Salla-Maaria Laaksonen, Janne Matikainen & Minttu Tikka (toim.) Otteita verkosta: verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino, 216–244.

Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela & Ruusuvuori, Johanna & Lönnqvist, Jan-Erik & Hankonen, Nelli & Renvik, Tuuli Anna & Jasinskaja-Lahti, Inga & Lipponen, Jukka (2020) Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.

Jokinen, Arja (2016) Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen Diskurssianalyysi: teorit, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino, 249–265.

Kaiser Family Foundation & Health Research & Educational Trust (2009) Employer Health Benefits Annual Survey. <http://ehbs.kff.org/2009.html> Viitattu 3.3.2024.

Kandolin, Irja & Tuomivaara, Seppo & Huuhtanen, Pekka (2010) Työorganisaatiot, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi: Joustot ja muutokset työorganisaatioissa. Teoksessa Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Irja Kandolin, Antti Karjalainen, Antti Kasvio, Merja Perkiö-Mäkelä, Eero Priha, Jouni Toikkanen & Marja Viluksela Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 67–73.

Klein, Cameron & DiazGranados, Deborah & Salas, Eduardo & Le, Huy & Burke, C. Shawn & Lyons, Rebecca & Goodwin, Gerald F. (2009) Does Team Building Work? Small Group Research. 40:2, 181–222. <https://doi.org/10.1177/1046496408328821>

Kloep, Leonie & Helten, Anna-Lena & Peifer, Corinna (2023) A Playful Way to Promote Team Flow: Evaluation of a Positive Psychological Board Game for Team Building. International Journal of Applied Positive Psychology. 8, 405–427. <https://doi.org/10.1007/s41042-023-00096-4>

Kopakkala, Aku (2011) Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

KPMG Corporate Team Building Case Study. (2020) Discover Paddling. <https://www.discoverpaddling.co.uk/post/kpmg-corporate-team-building-case-study> Viitattu 2.5.2024.

Kumpulainen, Kristiina (2013) Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi: Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatioissa. Kuopio: Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Itä-Suomen yliopisto.

Lagus, Krista & Ruckenstein, Minna & Pantzar, Mika & Ylisiurua, Marjoriikka (2016) Suomi24: muodonantoa aineistolle. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 10. Helsinki: Helsingin yliopisto. <http://hdl.handle.net/10138/163190>

Martela, Frank & Mäkikallio, Iida & Virkkunen, Villiam (2017) Teoksessa Katariina Salmela-Aro & Jari-Erik Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 100–115.

Matikainen, Janne (2009) Sosiaalisen ja perinteisen median rajalla. Viestinnän laitoksen tutkimusraportteja 3. Helsinki: Viestinnän tutkimuskeskus CRC, Helsingin yliopisto.

Mazany, P. & Francis, S. & Sumich, P. (1995) Evaluating the effectiveness of an outdoor workshop for team building in an MBA programme. Journal of Management Development. 14:3, 50–68. <https://doi.org/10.1108/02621719510078966>

Notkola, Veijo (2002) Hyvät työyhteisökäytännöt henkilöstön näkökulmasta arvioituna. Teoksessa Veijo Notkola (toim.) Työhyvinvointi ei ole sattumaa – tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Helsinki: Kirjapaino Snellman Oy, 10–27.

Osilla, Karen Chan & Busum, Kristin Van & Schnyer, Christopher & Larkin, Jody Wozar & Eibner, Christine & Mattke, Soeren (2012) Systematic review of the impact of worksite wellness programs. The American Journal of Managed Care. 18:2, 68–81. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22435887/>

Perrault, Evan K. & Hildenbrand, Grace. M. & Rnoh, Rachel Heejoon (2020) Employees' Refusals to Participate in an Employer-Sponsored Wellness Program: Barriers and Benefits to

Engagement. *Compensation & Benefits Review*. 52:1, 1–8.
<https://doi.org/10.1177/0886368719899209>

Person, Ashley L. & Colby, Sarah E. & Bulova, Jessica A. & Eubanks, Janie W. (2010) Barriers to participation in a worksite wellness program. *Nutrition Research Practice*. 4:2, 149–54. [10.4162/nrp.2010.4.2.149](https://doi.org/10.4162/nrp.2010.4.2.149)

Rushmer, Rosemary (1997) What happens to the team during teambuilding? Examining the change process that helps to build a team. *Journal of Management Development*. 16: 5, 316–327. <https://eric.ed.gov/?id=EJ548447>

Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55:1, 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2017) *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: The Guildford Press.

Saastamoinen, Mikko (2007) Ryhmätutkimuksen suuntia sosiaalipsykologiassa. Teoksessa Pekka Kuusela (toim.) *Sosiaalipsykologia: Yksilöstä yhteiskuntaan*. Kuopio: UNIpress, 67–110.

Salo, Ulla-Maija (2015) Simalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa Sanna Aaltonen & Riitta Högbäck (toim.) *Umpikujasta oivallukseen: Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampere: Tampereen yliopistopaino. 166–190.

Smith, Austin F.R. & Fortunato, Vincent J. (2008) Factors Influencing Employee Intentions to Provide Honest Upward Feedback Ratings. *Journal of Business and Psychology*. 22, 191–207. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9070-4>

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (2005) Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2005:25.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (2019) Turvallisia ja terveellisiä työoloja kaikille sekä työkykyä kaikille. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2019: 3.

Tilastokeskus (2023) Taloudellinen huoltosuhte oli 130 vuonna 2022. <https://www.stat.fi/julkaisu/c1819wmx5uis0dvxyu3my5ad> Viitattu 3.3.2024.

Tuckman, Bruce W. (1965) Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*. 63:6, 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Vasalampi, Kati (2017) Itsemääräämisteoria. Teoksessa Katariina Salmela-Aro & Jari-Erik Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 54–65.

Virolainen, Harri (2012) *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.

Vänskä, Maija (2022) Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. Vaasa: Vaasan yliopisto, Acta Wasaensia, 484.

Zhang, Ran & Losekoot, Erwin (2021) How do employees really feel about team building? An exploratory netnographic investigation, *Research in Hospitality Management*. 11:2, 151–158. <https://doi.org/10.1080/22243534.2021.1917797>

Liite 1. Tutkielman aineistona käytetyt keskustelut

Keskustelu 1: “Meillä oli työhyvinvointipäivä -virtuaalisesti”. <https://www.vauva.fi/keskustelu/4174809/meilla-oli-tyohyvinvointi-paiva-virtuaalisesti>

Keskustelu 2: “Työpaikan “hauskat” työhyvinvointi- ja ryhmäytymispelleilyt”.
<https://www.vauva.fi/keskustelu/4118106/tyopaikan-hauskat-tyohyvinvointi-ja-ryhmaytymispelleilyt>

Keskustelu 3: “Pieleen mennyt hyvinvointipäivä”. <https://www.vauva.fi/comment/66555707>

Keskustelu 4: “Millaisia työhyvinvointipäiviä töissä? (ja mielipiteen kysymistä)”.
https://www.vauva.fi/keskustelu/118670/ketju/millaisia_tyohyvinvointipaivia_toissa_ja_mielipite

Keskustelu 5: “Tyhy/kehityspäivien parhaat/pahimmat annit?”. <https://www.vauva.fi/keskustelu/2939846/tyhykehityspaivien-parhaatpahimmat-annit?page=0>

Keskustelu 6: “Miksi työpaikoilla pitää järjestää kaiken maailman tyhy hyhy yhy juttuja en ymmärrä”. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/17884857/miksi-tyopaikoilla-pitaa-jarjestaa-kaiken-maailman-tyhy--hyhy-yhy-juttuja-en-ymmarra>