

# Työhyvinvointi talousjournalismin silmin

TOM KNASTER

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiologian Pro gradu -tutkielma

Maaliskuu 2013

# Sisällys

<b>1. Johdanto.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Tutkimuskysymys .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Tutkimuksen sosiologinen sekä journalistinen viitekehys .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Työhyvinvoinnin teoreettiset taustat.....</b>	<b>10</b>
4.1 Käsitteiden määrittelyä tieteenaloittain .....	11
4.1.1 Sateenvarjokäsite: Työelämän laatu.....	11
4.1.2 Tutkimuksen alakäsitteet.....	13
4.1.3 Taloustieteellinen jäsenys työhyvinvointiin.....	14
4.1.4 Sosiologinen ja sosiaalitieteellinen jäsenys työhyvinvointiin .....	18
4.1.5 Työtyytyväisyys .....	24
4.2 Työhyvinvointikeskustelun loppuyhteenvetoa.....	25
<b>5. Tutkimusaineisto.....</b>	<b>28</b>
5.1 Kauppalehden esittely .....	28
5.2 Aineistovalinnan eettiset kysymykset .....	30
5.3 Mitä jää pois ja kenen ääni jää kuulumatta? .....	30
5.4 Aineistonkeruu .....	32
5.5 Pohdintaa aineistonkeruuprosessista .....	34
<b>6. Tutkimusmetodi ja sen toteuttaminen .....</b>	<b>35</b>
6.1 Sisällönanalyysi.....	35
6.2 Sisällönanalyysin toteutus .....	37
6.3 Sisällönanalyysin esittämä haaste omalle tutkimukselleni.....	39
<b>7. Analyysi.....</b>	<b>41</b>
7.1 Pääluokka: Taloudellinen painotus työhyvinvointiin.....	42
7.1.1 Tuottavuus .....	42
7.1.2 Työhyvinvointi kilpailuinstrumenttina .....	45
7.2 Pääluokka: Työhyvinvoinnin sosiaaliset ulottuvuudet.....	46
7.2.1 Työtehtävälle ja työpaikalle ulkoinen työhyvinvointi .....	46
7.2.2 Työhyvinvointi yksilöä laajempänä sosiaalisena kokonaisuutena .....	48
7.3 Pääluokka: Henkilöstöpolitiikka .....	49
7.3.1 Koulutuksen merkitys työhyvinvoinnille .....	49
7.3.2 Työn kulttuuriset muuttujat .....	52
7.4 Toimijuudet .....	55
7.5 Tutkimusaineiston jäsenysten vertailua valittuun akateemiseen kirjallisuuteen .....	57

<b>8. Johtopäätökset.....</b>	<b>60</b>
8.1 Kauppalehden jäsenyykset työhyvinvoinnista sekä luokittelujärjestelmä .....	61
8.2 Tutkimuksen sosiologinen ja viestinnällinen viitekehys analysoidun aineiston valossa .....	65
8.3 Mahdolliset jatkotutkimukset .....	67
<b>Lähteet .....</b>	<b>68</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>71</b>
Liite 1: Tutkimusartikkelit .....	72
Liite 2: Alkuperäisilmaisut.....	74
Liite 3: Klusterointi .....	81
Liite 4: Abstrahointi .....	82

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- kulttuuritieteiden yksikkö

KNASTER, TOM: Työhyvinvointi talousjournalismin silmin

Pro gradu -tutkielma, 67 s. + 11 liites.

Sosiologia

Maaliskuu 2013

Tässä tutkielmassa syvennyn siihen, minkälaisen kuvan talousmedia antaa työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on luonteeltaan erittäin laaja-alainen käsite, jonka välittömään läheisyyteen liitetään usein muita käsitteitä kuten, työelämän laatu sekä työolot. Tutkimuksen edetessä lukijalle selviää käsitteiden merkitykset, sekä erilaiset tulkintavat.

Tutkimukseni rakentuu sisällönanalyysin varaan, jonka olen tehnyt valitsemastani Kauppalehdestä poimitusta tutkimusaineistosta. Tutkimukseni kulku ja tutkimusraportin rakenne johdattaa lukijan teoreettisen viitekehyksen ja käsitteiden määrittelyn kautta aineiston pariin. Alussa pyrin tutustuttamaan lukijan käytettyyn aineistoon, jonka yhteydessä lukijaa saa mahdollisuuden tutustua Kauppalehteen. Tästä siirryn varsinaisen tutkimusaineiston valitsemiseen. Tutkimusraportin loppu käsittää sisällönanalyysin avulla tutkitun ja uudelleen järjestetyn aineiston sekä tekemäni johtopäätökset itse aineistosta, että akateemisesta kirjallisuudesta. Aivan lopuksi pyrin pohtimaan oman tutkimustyöni valossa mahdollisia jatkotutkimusreittejä ja kiinnostavia laajennuksia omaan tutkimukseeni liittyen.

Tutkimuskysymykseni kuuluu, miten media jäsentää työhyvinvointia sekä toisaalta miten valittu akateemisen kirjallisuus ja sen tulkinnat työhyvinvoinnista suhtautuvat tähän. Tutkimuksessani painotus korostaa ensimmäistä esitetystä kysymyksistä.

Vastauksena edellisiin päädyin Kauppalehden tulkitsevan työhyvinvointia monipuolisesti löytämieni jäsenysten jakautuessa kolmeen pääluokkaan. Kauppalehdessä työhyvinvointi rakentuu selkeästi taloudellisten intressien varaan, jolloin jäsenyksissä korostuu tuotannollinen tehokkuus sekä voiton tavoittelu, mutta

yhtäläillä tappioiden minimoiminen. Tässä keskustelussa työhyvinvointi määrittyy instrumentaalissa roolissa edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamisessa. Kauppalehdessä korostuu edellisen lisäksi sosiaalinen työhyvinvoinnin ajattelu, jossa työhyvinvointia jäsennettään osana laajempaa yksilöllistä hyvinvointia, joka syntyy vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa.

Omalla tutkimuksella pyrin saavuttamaan muutamia eri asioita. Ensimmäkin pyrin laajentamaan omaa ymmärrystäni liittyen työmarkkinoihin sekä työmaailmaan. Toinen tärkeä tavoiteeni on lisätä keskustelua työhyvinvoinnista omalta osaltani koska koen, että teeman merkitys tulevaisuuden kannalta on merkittävä.

*Asiasanat: Työhyvinvointi, työelämän laatu, työolot, sosiaalinen konstruktivismi, sisällönanalyysi*

# 1. Johdanto

Olen aina ollut kiinnostunut talouden ja työelämän tutkimisesta. Opintoissani tämä on näkynyt sivuainevalinnoissani Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa sekä syventymisenä pääaineopinnoissani erityisesti taloussosiologiaan. Laaja-alainen kehys ja ajatus siitä mitä alkaisin tutkia oli siis jo valmiiksi olemassa. Varsinaista tutkimusaihetta miettiessäni teemaksi alkoi ajan myötä painottua erityisesti työelämän ja median tutkiminen.

Työelämän tutkimus on minulle jo entuudestaan tuttua, koska olen aiemmin tehnyt kandidaatin tutkielmani sosiaalisesta pääomasta ja töihin sitouttamisesta yritysmailmassa. Vaikka edellä mainittu aihe on mielestäni edelleen mielenkiintoinen, näen, että tätä tutkimusta varten on hyvä hakea uutta tuoretta näkökulmaa työelämään.

Pro gradu -tutkielmani käsittelee työhyvinvointia kahdessa erilaisessa kontekstissa. Tarkoituksena on tutkia ja vertailla mitä merkityksiä käsitteeseen toisaalta akateemisessa ja toisaalta julkisessa keskustelussa liitetään. Painopiste tutkimuksessa sijaitsee talousjournalistiikan tarkastelussa. Työhyvinvoinnin teema on mielestäni ajankohtainen useastakin syystä. Ensinnäkin olen havainnut, että siitä käydään paljon julkista keskustelua. Toinen tärkeä syy tutkimuksen kannalta on se, että toisin kuin tieteellinen kirjallisuus, julkinen media on alati arkipäivässä läsnä muokkaamassa laajemman massan yhteiskunnallisia aatteita ja käytäntöjä. Kolmantena tärkeänä syynä työhyvinvoinnin tarkasteluun koen nyky-yhteiskuntamme rakenteelliset tekijät. Työhyvinvoinnin tarkastelu nimittäin nivoutuu yhteen laajemman keskustelun kanssa työurien pidentämisestä ja yhteiskunnan toimivuuden varmistamisesta tulevaisuudessa.

Akateemisen kirjallisuuden rooli tutkimukselle on tarjota tukea käsitteiden määrittelyssä sekä toimia peilinä johon aineistohavaintoja vertaan. Koen, että vertailu on oleellista tutkimukselleni siitä syystä, että sen avulla voidaan etsiä vastauksia siihen kuinka tehokkaasti, jos ollenkaan tieteen jäsenyykset jalkautuvat akateemisen maailman ulkopuolelle.

Ennako-oletuksena tutkimukselle on, että tieteellinen kirjallisuus ja talousmedia kuvailevat ilmiötä erilaisin kuvastoin. Oletus on, että edellä mainituissa korostuvat erilaiset painotukset ja että kehyksistä ja jäsennyksistä voidaan löytää tiettyjä kategorioita, jotka ovat rakennettuina tekstien sisään.

Tutkimukselle tärkeitä käsitteitä ovat työhyvinvointi, työelämän laatu, sekä työtyytyväisyys. Näistä käsitteistä työelämän laatu voidaan nähdä tutkimukselle eräänlaisena sateenvarjokäsitteenä, jonka alle käsitteet kuten työhyvinvointi ja työtyytyväisyys sijoittuvat.

Media valikoitui tutkimusaineistokseni monestakin syystä. Ensinnäkin, seuraan aktiivisesti talouden ja työelämän ympärillä käytävää keskustelua päivittäin eri lähteistä. Tärkeä seikka tutkimuksen relevanttiuden kannalta on myös median ja yhteiskunnan intensiivinen suhde. Median maailmaa on mahdoton välttää kommunikaatiotekniikan kehittymisen edetessä. Uutisten määrä ja tiedonsiirron nopeus on Internetin ja kännyköiden aikakaudella aivan toisenlaista kuin 15 vuotta sitten. Yhä useammalle tulee uutispäivityksiä automaattisesti esimerkiksi puhelimeen tai sosiaalisiin medioihin kuten Facebookiin.

Näen tarvetta tutkimukselleni useista syistä. Ensinnäkin työhyvinvointia tulee tarkastella mielestäni monesta eri näkökulmasta, koska vain tällöin voidaan saada kattava kokonaiskuva ilmiön luonteesta. Koen myös, että tutkimukseni tuottaa uutta tietoa siitä kuinka hyvin tieteellinen työ jalkautuu arkielämäämme. Näkyykö tieteen kentällä tehty työ millä tavoin arkisemmassa kontekstissa? Valtaväestö oletettavasti kuitenkin lukee enemmän aikakauslehtiä kun tieteellisiä julkaisuja.

Koen, että tutkimus voi myös edesauttaa hyvien käytäntöjen toteutumista reaalissa työelämässä tuomalla esiin epäkohtia nykytilanteessa. Media ja julkinen keskustelu sosiologisen tutkimuksen kohteina ovat varsin kiinnostavia, sillä ne osaltaan luovat sosiaalista ja kulttuurista todellisuuttamme. Voidaan väittää, että yhteiskunnallinen todellisuutemme on pitkälti sosiaalisesti rakentunutta (esim. Berger ja Luckmann 1994, 11). Se miten tunnemme ja koemme yhteiskunnalliset instituutiot ja muutokset elämässämme on alisteisessa asemassa ulkoisille vaikuttimille. Eräs tällainen voimakas vaikutin on media. Sen voidaan katsoa tarjoavan yksilöille erilaisia tulkintakehyksiä ja sanastoa, joiden avulla ilmiötä pyritään jäsentämään ja

selittämään. Kuten Pekka Hakkarainen (2004, 256) kirjoittaa, ”käsityksemme sosiaalisista ongelmista ovat sosiaalisia konstruktioita eli ajatusrakennelmia, jotka määrittyvät yhteiskunnallisen keskustelun ja toiminnan kautta.”

Sosiaalisten ongelmien, jollaisiksi myös työhyvinvoinnin puutteesta johtuvat negatiiviset ilmiöt voidaan osaksi liittää, muotoileminen on prosessi, joka tapahtuu yleensä samanaikaisesti usealla julkisen keskustelun areenalla. Keskustelun laajentumista ulospäin esimerkiksi tietyn tieteenalan tai ammatillisen keskustelun kentältä julkisen keskustelun areenalle, voidaan pitää Hakkaraisen (2004, 260) mukaan ehtona sille, että jokin asiantila saavuttaa yhteiskunnassa tunnustuksen sosiaalisena ongelmana. Juuri tästä syystä koen hedelmälliseksi valita tutkimukseen sekä tieteellistä kirjallisuutta että talousjournalismia ja tutkia näiden sisäisiä maailmoja ja sitä minkälaisia eroja tai yhtäläisyyksiä näistä voidaan löytää.

## **Tutkimuksen rakenne**

Aloitan tutkielmani esittelemällä lukijalle tutkimuskysymykseni. Tämän jälkeen siirryn pohtimaan tutkimuksen sosiologisia ja journalistisia taustoja. Tässä yhteydessä syvennän edellä mainittua kerrontaa todellisuuden sosiaalisesta rakentumisesta ja kuinka tämä näkyy omassa tutkimuksessani. Tutkimusaineistoni ja tätä kautta koko tutkimusasetelma nojaa vahvasti viestinnän maailmaan. Tästä syystä koen tärkeäksi syventyä myös viestinnän teoriaan ja erityisesti siihen millä keinoin viestinnällä meihin lukijoihin pyritään vaikuttamaan. Tämän keskustelun yhteydessä tutustun erilaisiin viestinnän käsitteisiin, joista esimerkkinä representaation käsite. Sosiologisten ja viestinnällisten taustojen jälkeen siirryn tutkimuksen teoreettiseen kirjallisuuteen ja käsitteiden määrittelyyn. Tällöin pyrin tuomaan lukijalle selkeästi ilmi kuinka työelämän laatua, sekä tämän alakäsitteitä tieteellisessä kirjallisuudessa jäsenetään. Osion tarkoitus on tarjota lukijalle kattava kuvaus erilaisista työhyvinvoinnin jäsenyksistä ja havainnollistaa työhyvointikeskustelun heterogeenistä luonnetta. Teoreettisen kirjallisuuden jälkeen tutkimusraportti etenee esittelemään varsinaisen tutkimusaineiston, jonka yhteydessä kerron tarkemmin miksi



valitsin kyseisen aineiston, miten valitsin sen ja toisaalta minkälainen itse aineisto luonteeltaan on.

Toteutan varsinaisen tutkimustyön sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysin esittelyn jälkeen etenen tutkimuksessa varsinaiseen aineiston analyysiin. Tällöin lukijalle tarjoutuu tilaisuus tutustua käyttämäni aineistoon tarkemmin sekä siihen mitä olen aineistolleni analyysin saatossa tehnyt. Havainnollistaakseni ja selkeyttääkseni prosessin kulkua olen liittänyt Kaakisen (2012) pohjalta luomani luokittelujärjestelmän liitteenä tämän tutkimusraportin loppuun. Liitteistä käy tiivistetyssä muodossa ilmi analyysiprosessin eri työvaiheet. Puran auki ja käsittelen nämä työvaiheet yksityiskohtaisemmin läpi analyysiosiossa, jossa kerron lukijalle millä perustein olen luokitteluni tehnyt sekä miten käyttämäni luokittelujärjestelmäni rakentuu.

Tutkimuksen lopuksi siirryn johtopäätöksiin, jossa pyrin pohtimaan kaikkea edellä kerrottua sekä niitä havaintoja, joita olen aineistosta sekä akateemisesta teoriasta tehnyt. Samassa yhteydessä esittelen uusia mahdollisia väyliä lähteä tutkimaan nyt käsiteltävää ilmiötä.

## 2. Tutkimuskysymys

Tutkimuskysymykseni nivoutuu osaksi laajempaa yhteiskunnallista ja tarkemmin työelämäntutkimusta koskevaa kenttää (esim. Blom ja Hautaniemi 2009). Yhteiskunnallinen ulottuvuus omassa tutkimuksessani näkyy erityisesti kansantaloudellisesta näkökulmasta. Tällöin työhyvinvointikeskustelu voidaan liittää osaksi laajempaa debattia hyvinvointiyhteiskunnan rahoittamisesta.

Tutkimuskysymykseksi muodostui, miten talousmedia jäsentää työhyvinvointia sekä toisaalta kuinka tämä jäsenitys rinnastuu tieteellisen kirjallisuuden kuvauksiin ilmiöstä. Tutkimuksen pääpaino asettuu talousmedian jäsenysten tarkasteluun. Tieteellisen kirjallisuuden tarkoitus on ennen kaikkea tukea tutkimusta käsitteiden määrittelyn yhteydessä sekä tarjota tieteellistä näkökantaa käsiteltävään ilmiöön.

Talousmedian jäsenysten tarkastelussa keskitytään siihen, miten valitussa taloussanomalehdessä kuvaillaan ja rakennetaan työhyvinvointia: mitä sen kuvataan olevan ja kuka kuvauksen tekee sekä mistä tarkoituseristä käsin jäsenitys tehdään. Samalla pohdinta ottaa osaltaan kantaa keskusteluun eri toimijuuksista sekä siihen ketä jäsennykset kulloinkin edustavat. Toimijuuden pohtimisen tekee tutkimukselle relevantiksi muutama seikka. Ensinnäkin toimijuuden tarkastelu voidaan nähdä yhtenä osa-alueena tutkimuskysymykseen vastaamisessa. Tällöin tutkimuksen ennakkoletuksena toimii, että Kauppalehti jäsentää ja rakentaa työhyvinvointia toimijuuden kautta. Toimijuudella voidaan tällöin käsittää ne eri tahot, jotka osallistuvat työhyvinvoinnin määrittelemiseen valitussa talousmediassa. Toinen mielestäni oleellinen seikka toimijuuden pohtimiseen on valitun aineiston luonne ja sen omat määritelmät siitä, ketä se edustaa. Kauppalehti kuvaa itseään omilla Internet-sivuillaan johdon sekä esimiesasemassa olevien henkilöiden julkaisuksi. Palaan edelliseen tarkemmin myöhemmässä vaiheessa varsinaisessa aineiston esittely osiossa.

### 3. Tutkimuksen sosiologinen sekä journalistinen viitekehys

Tässä tutkielmassa mediajulkaisuja sekä akateemista kirjallisuutta työhyvinvoinnista lähestytään ensisijaisesti Thomas Luckmannin ja Peter L. Bergerin (1994) ajatusten kautta. Tutkimuksen kantava teema on pohtia minkälaisia määritelmiä media sekä tieteellinen kirjallisuus käyttävät työhyvinvoinnista ja toisaalta mitä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia näistä voidaan erottaa.

*”Tiedonsosiologian tulee siten pyrkiä selvittämään paitsi ihmisyhteisöjen välistä empiiristä tiedon vaihtelua myös niitä prosesseja joiden kautta mistä tahansa tietokokonaisuudesta voi tulla sosiaalisesti hyväksyttyä todellisuutta.”* (Berger ja Luckmann 1994, 13)

Analysoitaessa mediaa ja akateemista maailmaa sekä niiden antamia merkitysrakenteita on kiinnostavaa pohtia niitä taustoja, joista käsin edellä mainitut maailmaa tulkitsevat. Asioista kirjoittaessaan ne nimittäin osaltaan osallistuvat ilmiön olemassaolon rakentamiseen.

Kuten Berger ja Luckmann (1994, 12) kirjassaan kysyvät, mikä oikeastaan on tulkittavissa todelliseksi ja mistä tämän voi tietää. Mikä tutkimuskontekstissani on tulkittavissa todelliseksi hyvin- tai pahoinvoinniksi työelämässä ja kuka tämän näennäisesti objektiivisen todellisuuden määrittää? Entäpä millä tavoin kulttuuri ja oma yhteiskuntamme vaikuttavat määritelmien syntyyn, muokkautumiseen ja luonteeseen?

Edellä mainitut ovat osaltaan osana tätä tutkielmaa laajempaa kokonaisuutta, kysymyksiä joihin en syvenny tässä vaiheessa tarkemmin. Ne kuitenkin osaltaan onnistuvat hahmottamaan lukijalle kuinka moniulotteisesta asiasta työhyvinvointikeskustelussa on kyse.

Pohtiessaan tiedonsosiologian tehtävää Berger ja Luckmann (1994, 13) kirjoittavat ”..toisin sanoen tietynlaiset ”todellisuuden” ja ”tiedon” kerrostumat kytkeytyvät tietynlaisiin yhteiskunnallisiin asemiin, ja näiden kytkemien selvittäminen on tiedonsosiologin tehtävä.”

Tutkimuksessani tiedonsosiologinen kiinnostus keskittyy nimenomaisesti kahden eri kerrostuman ja ammatillisen aseman todellisuuden jäsenyyksiin. He jatkavat, että ”empiirisesti havainnoitavien erojen ohella näin nimetyn tutkimusalan pitää tutkia niitä yleisiä prosesseja, joiden seurauksena yhteisesti hyväksytyjä todellisuuskäsityksiä vakiintuu ihmisyyhteisöissä” (Berger ja Luckmann 1994, 13).

Näitä yleisiä prosesseja lähdetään hahmottamaan juuri median kirjoittamisen ja toisaalta tieteen tekemisen kautta, joissa pohjimmiltaan on kyse ajatusten ja kirjoitettujen sanomien eteenpäin välittämisestä. Kuten Berger ja Luckmann (1994, 13) asian esittävät, ”sikäli kuin kaikki inhimillinen tieto kehittyy, välittyy ja säilyy sosiaalisissa tilanteissa, tiedonsosiologin pitää pyrkiä ymmärtämään niitä mekanismeja, joiden kautta itsestään selvä ”todellisuus” jähmettyy maallikon tajuntaan. Toisin sanoen väitämme, että tiedonsosiologi tutkii todellisuuden sosiaalista rakentumista.”

Journalismi ei suinkaan ole ainoa tapa tai kanava, jolla tieteen maailman jäsenyykset vaikuttavat yhteiskuntaan. Yhtäläillä erilaiset instituutiot, kuten yliopisto ja siellä tapahtuva opetus voidaan nähdä yhteiskuntaa muokkaavina toimijoina. Yliopistosta valmistuu ihmisiä yhteiskunnan työmarkkinoille muun muassa toimittajiksi, joiden osaaminen ja näkökulmat pohjautuvat koulutuksen kautta opittuihin jäsenyyksiin. Näiden opittujen näkökulmien kautta yksilöt jäsentävät kokemuksia sekä ympäröivää maailmaa tietynlaiseksi. Minkälaiseksi riippuu siitä mitä heidän opintonsa ovat pitäneet sisällään sekä minkälaisia painotuksia opetuksessa on käytetty.

Tässä tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu kuitenkin nimenomaisesti talousjournalismin tarkasteluun. Valintaani vaikuttaa ensinnäkin valitun tutkimusaineiston edustavuus. Kauppalehti edustaa omien sanojensa mukaan selkeästi tiettyä hierarkista ryhmää, joka käy selkeästi ilmi lehden omilta kotisivuilta. Mielestäni tämä luo mielenkiintoisen pohjan lähteä tarkastelemaan työhyvinvoinnin jäsenyyksiä joita lehti tuottaa. Toinen tärkeä seikka talousjournalistiikan valitsemiseen on, että siinä käsitellään pääsääntöisesti nimenomaan työelämää ja taloutta. Samalla kun se käsittelee pääsääntöisesti työelämää ja taloutta se osallistuu tämän muokkaukseen. Lehden määrittelyiden kautta työelämässä toimivat henkilöt voivat jäsentää omaa työhyvinvointiaan suhteessa lukemaansa. Tällöin lehden sisällöt osallistuvat yksilön subjektiivisen maailmankuvan muodostumiseen sekä

henkilökohtaiseen tulkintaan hänen omasta tilastaan. Esimerkkinä voi toimia tapaus, jossa työhyvinvointia jäsenetään koulutuksen kautta. Jos Kauppalehden artikkelissa korostetaan koulutuksen ja itsensä kehittämisen mahdollisuutta osana työhyvinvointia, yksilö saattaa arvioida omaa hyvinvointiaan suhteessa siihen, kuinka paljon hänellä on mahdollisuuksia nauttia kyseisistä eduista. Mikäli työntekijällä ei ole pääsyä näihin etuihin, voi hän tehdä johtopäätöksen huonosta työhyvinvoinnista omalla työpaikallaan.

Tutkimukseni nojaa konstruktionistiseen ajatukseen siitä, että media ja muut määrittelyyn osallistuvat tahot itse asiassa synnyttävät ja muokkaavat työhyvinvoinnin käsitettä toimiensa kautta. Oleellinen kysymys tämän tutkimuksen ja työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyn kannalta on miten työhyvinvointi oikeastaan syntyy? Omassa tutkimuksessani vastaus edelliseen voidaan palauttaa konstruktionistiseen ajatteluun sosiaalisen rakentumisesta.

Kuinka sitten media oikeastaan todellisuutta rakentaa? Asiaa voidaan lähteä tarkastelemaan representaation kautta. Tällä viitataan tekstin tapaan valita se, ”mitä kuvaukseen sisällytetään ja mitä jätetään pois, mikä asetetaan ensisijaiseksi ja mikä toissijaiseksi” (Fairclough 1995, 13).

Työhyvinvointikeskustelussa tällä voidaan viitata esimerkiksi siihen, kuinka työhyvinvoinnista puhutaan, kuvataanko se uhkana vai mahdollisuutena. Toisaalta minkä osa-alueen työhyvinvoinnista jäsenitys sivuuttaa täysin ja mitkä seikat se priorisoi oleellisimmaksi? Jäsenyykö työhyvinvointi esimerkiksi ennen kaikkea taloudellisen voiton saavuttamisen kautta? Edellä mainitut seikat vaikuttavat kaikki siihen, minkä kuvan lukija saa tuotetusta tekstistä ja minkälaisen mielipiteen hän ilmiöstä muodostaa. Media voi siten toiminnallaan rakentaa tietoisesti kuvaa ilmiöstä korostaen tai häivyttämällä tiettyjä osa-alueita. Edellä mainitun kaltainen kerronnan muoto saattaa sisältää erilaisia tarkoituksia riippuen siitä, kuka määrittelyn kulloinkin tekee.

Kuten Fairclough (1995, 143) kirjoittaa, ”kun kielellä representoidaan tapahtumia, tekoja, suhteita, asiantiloja sekä niihin liittyviä ihmisiä ja asioita, on aina tehtävissä monenlaisia kielellisiä valintoja.”

Näihin valintoihin vaikuttavat kertojan omat tarkoitusperät, mutta myös toisaalta ne sanastot ilmiöstä, joita kertoja tuntee että myös se koulutuksellinen tausta, joka kertojalla itsellään on.

Talousjournalismi on viestintänä siitä mielenkiintoista, että se on luonteeltaan yksipuolista. Tavallisesti artikkelia luettaessa lukijan ja kirjoittajan välillä ei ole dialogia keskenään, pois lukien erilaiset keskustelupalstat. Artikkeleissa kirjoittaja käy eräänlaista yksinpuhelua, jossa vastaanottaja asettuu äänettömän kuuntelijan rooliin.

Kuten Fairclough (1995, 58) huomauttaa, ”kaikki joukkoviestinnän muodot herättävät kysymyksiä siitä, kuka saa osallistua viestintään, mitkä yhteiskunnalliset toimijat saavat mahdollisuuden kirjoittaa, puhua ja olla esillä välillisessä näennäisvuorovaikutuksessa – ja mitkä ei.”

Edellä mainittu korostuu toimijuusajattelun kautta pohdittaessa kuka milloinkin työhyvinvointia määrittelee ja mistä tarkoitusperistä käsin, sekä toisaalta ketä artikkelien näkökulmat eivät edusta. Kuten totesin, tutkimusaineisto määrittelee itsensä edustamaan selkeästi tiettyä segmenttiä työelämästä.

Tutkimuksessa pyrin perehtymään median jäsenyyksiin työhyvinvoinnista. Sosiologinen ajattelu tutkittavan ilmiön ympärillä palautuu tiedonsosiologiseen näkemykseen alati muuttuvasta sosiaalisesti rakentuvasta todellisuudesta. Omassa tutkimuksessani tämä tarkoittaa talousmedian jäsenysten tarkastelua sekä sitä mitkä tahot määrittelytyöhön osallistuvat. Toimijuuksien käsittelemisen merkitys tutkimukselle voidaankin palauttaa keskusteluihin siitä, kuka ilmiön muokkaamiseen osallistuu ja mistä tarkoitusperistä käsin. Mielestäni alla olevassa lainauksessa tiivistyy oman tutkimukseni perusta.

*”Joukkoviestinnän tutkimuksessa on sovellettava rinta rinnan ja toisiaan täydentävinä erilaisia lähestymistapoja, joista joidenkin avulla voidaan ottaa haltuun suuret määrät tiedotusvälineiden tarjontaa (esimerkiksi jotkut sisällönanalyysin muodot tai kulttuuritutkimukselliset ja sosiologiset lähestymistavat).”* (Fairclough 1995, 27)

Tässä tutkimuksessa keskityn ennen kaikkea joukkoviestintään pohjaten perusväitteeni sosiaalisesta rakentumisesta sosiologiseen viitekehykseen. Tutkimusaineistoa lähestyn sisällönanalyysin keinoin.

## 4. Työhyvinvoinnin teoreettiset taustat

Tässä luvussa keskityn tutkimuksen kannalta olennaisiin käsitteisiin tarkemmin. Tälle tutkimukselle tärkeitä käsitteitä ovat työelämän laatu, työhyvinvointi sekä työtyytyväisyys. Pyrin tarjoamaan kattavan kuvan siitä mitä edellä mainitut tarkoittavat, mitä ne pitävät sisällään sekä miten työhyvinvoinnin aiempi tutkimus jäsentää tutkittavaa ilmiötä. Tarkoitukseni on tarjota kuvasto eri jäsenystavoista ja siitä kuinka (poikki)tieteellinen kirjallisuus lähestyy tutkimusaiheeni. Olen pyrkinyt huomioimaan poikkitieteellisuuden valitsemalla teoreettista aineistoa laaja-alaisesti sosiologian ulkopuolelta hyödyntäen sekä taloustieteellistä että psykologista kirjallisuutta.

Tutustuessani akateemisen kirjallisuuteen työhyvinvoinnista huomasin, ettei yhtä ainuttakaan vallitsevaa määritelmää ole olemassa. Riippuen tutkijasta sekä tieteenalasta jäsenyykset vaihtelivat. Työhyvinvointikeskustelu on luonteeltaan heterogeeninen ympäristö, jossa jäsenyykset vaihtelevat riippuen siitä kuka ne kulloinkin esittää. Yhteisenä nimittäjänä havaitsin tieteenalojen sisäisten jäsenysten samankaltaisuudet esimerkiksi taloustieteiden painottaessa johtamisen sekä tuloksellisuuden teemoja työhyvinvoinnissa.

Jaoittelu tieteenaloittain sekä juuri kyseisten tieteenalojen ja akateemisten teosten valinta pohjautuu raportin luettavuuden varmistamiseen sekä ennako-oletukseen siitä, että valitut tieteenalat soveltuvat parhaiten työhyvinvoinnin tutkimiseen. Ennako-oletuksen taustalla on ajatus, että työhyvinvointiin voidaan liittää toisaalta yksilö, jota tutkii psykologia, talous ja tuotannolliset seikat, joita tutkii taloustieteet sekä yhteisöllisyys ja työelämä, joita tutkii sosiologia. Jaoittelulla ja työhyvinvointiin liittyvien jäsenysten esittämisellä tieteenaloittain pyrin selkeyttämään työhyvinvointiin liittyvää akateemista keskustelua lukijalle.

## 4.1 Käsitteiden määrittelyä tieteenaloittain

Edellä olen pohjustanut lukijalle kuinka viestintä vaikuttaa elämäämme ja millä tavoin ymmärtämämme todellisuus rakentuu. Seuraavaksi keskityn tutkimuksen varsinaiseen teoreettiseen kirjallisuuteen sekä siihen mitä eri työhyvinvointiin liittyvillä käsitteillä tarkoitetaan. Aloitan kerronnan perehtymällä työelämän laadun käsitteeseen, jonka jälkeen siirryn erottelemaan tutkimuksen alakäsitteet, jotka tulen esittelemään tieteenaloittain jo aiemmin mainittujen seikkojen perusteella.

### 4.1.1 Sateenvarjokäsite: Työelämän laatu

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

Määritelmästä piirtyy selkeä ero myöhemmin esitettäviin määritelmiin, joissa työelämän laadun ja työhyvinvoinnin käsitettä lähestytään ennen kaikkea tuloksellisuuden kautta, ei niinkään yksilön hyvinvoinnin ja oikeuksien näkökulmasta.

Tämän tutkimuksen kattokäsitteeksi valitsin työelämän laadun käsitteen. Sitä voidaan helpoiten lähestyä eräänlaisena sateenvarjokäsitteenä, jonka alle alakäsitteet kuten työhyvinvointi sekä työtyytyväisyys sijoittuvat. Työelämän laadun käsitteen valitseminen tutkimuksen kattokäsitteeksi johtui ennen kaikkea siitä, että se kokoaa mielestäni muut jäsennykset alleen selkeäksi kokonaisuudeksi.

Anna-Maija Lehto (2007, 93) lähestyy työelämän laadun käsitettä artikkelissa ”Työelämän laatu muutoksessa” seuraavin kysymyksin: ”Onko työelämä muuttunut huonompaan suuntaan? Onko totta, että laman jälkeen kaikki on muuttunut vain paremmaksi? Voimmeko suhtautua luottavaisesti tulevaisuuteen työelämän laadun suhteen? Kuinka Suomi pärjää globaalissa ja Eurooppalaisessa kehityksessä työelämän osalta?” Edellä mainitusta voidaan havaita, kuinka työelämän laadun tutkimus lähestyy tutkimuskohdettaan alati muokkautuvana ilmiönä. Työelämän laatua ”juuri nyt” pyritään usein selvittämään vertailemalla nykytilaa menneeseen.



Anna-Maija Lehto (2007) pyrkii artikkelissaan historiallisen katsauksen avulla valottamaan tulevaisuuden kulkua ja ennakoimaan kehityssuuntia. Kuten hän lähestymistapaansa perustelee ”esitykseni rakentuu ensinnäkin sen selvittämisestä, millaista työolojen kehitys on ollut 20-30 vuoden aikana. Sitten mietin, mitä tapahtuu, jos kehitys jatkuu tällaisena. Mitä uhkia on nähtävissä? Lopuksi esitän arvion työelämää koskevan tutkimuksen mahdollisuuksista vaikuttaa myönteisesti muutossuuntiin ja pohdin, mitkä olisivat tärkeimpiä selvitettäviä asioita juuri tästä näkökulmasta.” (Lehto 2007, 93.)

Työelämän laadun ilmiö on varsin moniulotteinen. Lehto (2007, 94) toteaaakin ”..työelämän muutos tulisi nähdä sen moninaisuudessa. On aina monensuuntaista kehitystä, ja kehitys on hyvin erilaista eri sektoreilla ja eri työelämän lohkoilla.” Tätä moninaisuutta näkyy esimerkiksi siinä, millaisia rinnakkaisia toimijoita työelämän laadun käsitteeseen liitetään akateemisessa kirjallisuudessa. Lehdon artikkelista voidaan havaita selkeästi eräänlainen huoltajuutta painottava puhetapa, jossa työelämän laatua kuvaillaan siten, että työnantaja asetetaan huoltajan rooliin, jonka velvoitteena on pitää huolta siitä, että huollettava eli työntekijä voi hyvin.

Tero Mamia (2009, 23) lähestyy artikkelissaan ”Mistä työhyvinvointi syntyy” asiaa hieman eri näkökulmasta. Mamia näkee työelämän laadun olevan eräänlainen yleiskäsite. Hän kuvaa työhyvinvoinnin käsitteen soveltuvan ennen kaikkea erilaisten organisaatioprosessien sekä työntekijöiden sosiaalisen ympäristön huomioivaan tutkimukseen. Tämän lisäksi Mamia nimeää työolojen käsitteen, jonka hän liittää osaksi työelämän laadun käsitettä ja joka muodostaa perustan työhyvinvoinnille. Tämän tutkimuksen kannalta oleellista ei kuitenkaan varsinaisesti ole se missä järjestyksessä sanat tulevat hierarkiassa.

Miksi työelämänlaadun käsite on sitten relevantti omalle tutkimukselleni? Tutkielmani keskittyy työhyvinvointiin ja siihen kuinka tästä puhutaan eri yhteyksissä. Työelämän laadun käsite toimii tutkimuksen kattokäsitteenä. Sen lisäksi, että se nimeää varsinaisen tutkimuskohteen käsite osaltaan rajaa tutkittavan elämän osa-alueen. Se määrittää mihin tutkijana keskitän huomioni ja minkä taas sivuutan irrelevanttina.

Työelämän laadun käsite alakategorioineen on myös oleellinen siitä syystä, että se on helposti tunnistettavissa. Tällä viitataan siihen, kuinka tutkimuksessa esiintyvät

työelämän laadun, työhyvinvoinnin sekä työolon käsitteet ovat osa arkipäiväistä kielenkäyttöä mediassa. Koska tutkielmassa käsiteltävät teemat ja käsitteet ovat läsnä arkisessa elämässämme jatkuvasti ja ovat tätä kautta oletettavasti valtaväestölle entuudestaan tuttuja uskon, että tutkimusraportti on täten helposti lähestyttävä myös tieteen kentän ulkopuolisille toimijoille. Tätä kautta tutkimuksellani on myös paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työelämässä tapahtuvaan kehitykseen. Esimerkkinä tilanne, jossa menen harjoitteluun yritykseen henkilöstöosastolle ja työtehtäviin, jonka vastuu alueeseen kuuluu työilmapiiristä huolehtiminen. Voin tällöin tuoda töissä esille tuloksiani ja havaintoja ilmiöstä oman tutkimustyöni kautta ja tällä tavoin pyrkiä edistämään työhyvinvointia käytännön tasolla.

#### **4.1.2 Tutkimuksen alakäsitteet**

Tässä tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu suomalaisiin tulkintoihin työhyvinvoinnin käsitteestä. Tutkimuksessa tämä voidaan havaita esimerkiksi tutkittavien artikkeleiden ja akateemisten kirjoitusten kautta niiden kertoessa pääosin suomalaisesta työhyvinvoinnista.

Tutkimuksellinen rajaus johtuu muutamasta eri seikasta. Ensimmäkin tutkimusaineistonani toimii suomalainen taloussanomalehti. Toinen tärkeä seikka on tunnistaa oman ajankäyttöni rajallisuus sekä se kuinka paljon voin yhden tutkimuksen kautta sanoa. Resurssini eivät riitä yhden tutkimuksen kautta tekemään kattavampia tulkintoja kuin nyt käsiteltävästä näkökulmasta. Tutkimuksen alakäsitteet järjestin tieteenaloittain. Aloitan käsitteiden tarkastelun keskittymällä taloustieteelliseen tapaan jäsentää työhyvinvointia, jonka jälkeen siirryn pohtimaan työhyvinvointia ja muita rinnakkaiskäsitteitä sosiaalitieteiden kautta. Luokitteluperusteina käytin tutkijoiden omia taustoja sekä sitä minkä tieteenalan kirjallisuudesta määrittelyt löysin.

### 4.1.3 Taloustieteellinen jäsenys työhyvinvointiin

Paula Liukkonen (2006) lähestyy teoksessaan ”Työhyvinvoinnin mittarit: menetelmät, eurot, päätelmät” työhyvinvointia taloustieteellisestä alkuasetelmasta. Hänen mukaansa yritykset ja organisaatiot ovat perinteisesti tarkastelleet työterveyttä ja työhyvinvointia poissaolojen tai sairauseläkkeiden aiheuttamia kustannuksia seuraamalla.

Edellisestä määritelmästä voidaan havaita taloutta painottava puhetapa, jossa työhyvinvointi on taloudellisen tuloksen, tai selkeämmin sanottuna voiton tekemisen työväline, ratas koneistossa. Kyseessä on varsin instrumentaalinen lähestymistapa. Metaforana edelliselle voitaisiin ajatella moottorin toimintaa, jossa jokainen ratas tulee olla rasvattu ja kunnossa, jotta moottori toimii suunnitellulla tavalla tuottaen voimaa moottorin käyttäjälle, vaikkapa autoilijalle. Työhyvinvoinnin maailmaan siirrettynä moottorin rattaat ovat ihmisiä, joiden lopputuote on väännön ja hevosvoimien sijaan taloudellinen voitto ja raha. Kuskina tässä tapauksessa voidaan ajatella olevan vaikkapa yrityksen johto sekä omistajat, joiden haltuun ja käytettäväksi työprosessien hyödyt suurimmilta osin päätyvät erilaisina palkkioina ja bonuksina.

Organisaatiolle muodostuu selkeästi kuluerä sekä työhyvinvoinnin laiminlyönnistä että toisaalta kehittämisestä. Laiminlyönnit näyttäytyvät esimerkiksi sairauspoissaoloina, kun taas työhyvinvoinnin kehittäminen esimerkiksi tutkimus- ja konsultointikuluina.

Kari Lindström (2002) lähestyy työhyvinvoinnin ja terveyden tematiikkaa osittain samankaltaisesti puhuessaan työyhteisöjen kehittämisestä. Artikkelissaan hän viittaa työhyvinvointiin kollektiivisena projektina johon jokainen osaltaan vaikuttaa.

*”Hyvinvointisuuntautuneessa työyhteisön kehittämisessä tavoitteena on terve ja osaava työyhteisö, joka toimii tuottavasti.”* (Lindström 2002, 29)

Myös Lindströmin ajatuksista voidaan nostaa esille tuottavuuden ja suorittamisen maksimoinnin tematiikka. Työssä viihtyminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen näyttäätyy lukijalle johdon keinoina vaikuttaa tuloksetekokykyyn ja voiton maksimointiin. Lindströmillä on kuitenkin selkeä kollektiivinen painotus työhyvinvoinnin kehittämisessä, joka huomioi myös työntekijän roolin.

Marjaana Suutarinen (2010) pohtii ”Työhyvinvoinnin johtaminen” teoksessa työhyvinvointia kilpailullisesta näkökulmasta kirjoittaessaan, ”kiristyvässä globaalissa kilpailutilanteessa, jossa uusimmatkin teknologiat voivat pian olla vanhoja tai joko helposti ostettavissa tai kopioitavissa, kilpailu tullaan käymään siinä, kuka pystyy toimintaympäristön muutossignaaleista havaitsemaan niistä oleelliset ja muuttamaan toimintaansa ennakkoluulottomasti ja ketterästi – vahvistaen markkina – ja valta-asemaansa. Lisäksi kilpailun ratkaisee edukseen se, joka saa pidettyä osaavan, innostuneen ja hyvinvoivan henkilöstönsä sitoutuneena, innovatiivisena ja tuottavana muuttuvissa tilanteissa ja miten uutta, osaavaa työvoimaa saadaan rekrytoitua. Tämä vaatii organisaatiossa uudenlaisia asenteita, arvoja ja kulttuuria.” (Suutarinen 2010, 11.)

Edellisestä voidaan havaita taloutta ja kilpailullista etua painottava lähestyminen työhyvinvointiin. Työhyvinvointi voi toimia yrityksen välineenä kilpailtaessa markkinoilla niukoista resursseista. Työhyvinvointia määriteltessään Suutarinen viittaa *työhyvinvoinnin normatiiviseen perustaan*, jolla hän tarkoittaa työhyvinvoinnin lainsäädännöllistä perustaa. Kuten kirjoittaja toteaa, ”työhyvinvointia säätelee suoraan tai välillisesti lainsäädäntö, joka kuvaa erilaisia työn tekemiseen ja organisoimiseen liittyviä vastuita ja velvoitteita” (Suutarinen 2010, 16).

Työhyvinvointia lähestytään akateemisessa kirjallisuudessa tällöin lain ja kodifioitujen sääntöjen kautta. Työhyvinvointia on määritelmän mukaan lainsäädäntö, joka asettaa tietyt reunaehdot työmarkkinoiden sisäiselle toiminnalle.

Pauli Juuti (2010, 47) lähestyy työhyvinvointia työn ilon sekä työuupumuksen käsitteiden kautta puhuessaan työn sisällöllisestä muutoksesta. Hänen mukaansa työ on muuttunut entistä enemmän sosiaalista vuorovaikutusta ja henkistä suorituskykyä painottavaksi ympäristöksi. Tämä työn luonteen muutos näkyy myös tieteellisissä jäsennyksissä työhyvinvoinnista. Juuti (2010, 46) korostaa työhyvinvoinnin käsitteen historiallista perspektiiviä kirjoittaessaan, että ”kieli, jota työhyvinvoinnista puhuttaessa on käytetty, kuvaa ehkä parhaiten niitä muutoksia, joita näkökulmissa eri ajankohtina on tapahtunut”. Kuten lainauksesta käy hyvin ilmi, se mitä työhyvinvoinnilla kulloinkin tarkoitetaan, riippuu myös siitä minkä ajan hengessä jäsennys tuotetaan. Työhyvinvoinnin käsitteen sisällöt muuttuvat ajassa sen saadessa

uusia muotoja ja merkityksiä. Yksi tätä muutosta eteenpäin vievä voima on työn luonteen sisäinen muutos.

Riikka Kivimäki (2011) lähestyy työhyvinvointia kahdelta tasolta tunnistuen sekä yksilöllisen että yhteisöllisen tasot kirjoittaessaan, että ”työhyvinvointiin sisältyy monenlaisia tekijöitä niin työelämässä kuin ihmisten yksityisyydessä sekä näiden yhteensovittamisessa. Työhyvinvointi merkitsee sekä yksilö- että työyhteisötasoista hyvinvointia. Oikeudenmukaisen ja tuloksellisen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat työhön paneutuminen, yhteistyön sujuvuus sekä palvelujen laatu ja toiminnan tuloksellisuus (...). Julkisten ja yksityisten toimijoiden kumppanuuden haasteena on työhyvinvoinnin johtamisen uudistaminen. Johtotehtävissä olevien tulee huolehtia hyvän henkilöstöpolitiikan toteutumisesta, riittävästä henkilöstövoimavaroista, henkilöstön sitoutumisesta työhön ja hyvästä osaamistasosta. Hyvä johtaminen merkitsee myös riittävää työhön perehdyttämistä, kehityskeskusteluja ja työhyvinvoinnin tukimuotoja. Pohjaa työtyytyväisyydelle luo henkilöstön kokemus siitä, että pystyy vaikuttamaan työhönsä.” (Kivimäki 2011, 4.)

Tämän lisäksi Kivimäki korostaa työhyvinvoinnin johtamista sekä sen uudistamista. Tällöin hän liittyy työhyvinvointi keskusteluun johtotehtävissä olevien toimijoiden roolit työhyvinvoinnin mahdollistajina. Johtotehtävissä oleva henkilö asettuu ajattelussa vastuuseen työhyvinvoinnista sekä sen alulle panemisesta että ylläpitämisestä.

*”Julkisten ja yksityisten toimijoiden kumppanuuden haasteena on työhyvinvoinnin johtamisen uudistaminen. Johtotehtävissä olevien tulee huolehtia hyvän henkilöstöpolitiikan toteutumisesta, riittävästä henkilöstövoimavaroista, henkilöstön sitoutumisesta työhön ja hyvästä osaamistasosta. Hyvä johtaminen merkitsee myös riittävää työhön perehdyttämistä, kehityskeskusteluja ja työhyvinvoinnin tukimuotoja.”* (Kivimäki 2011, 4)

Kivimäki esittää tekstissään eri tapoja lähestyä johtamisen sekä työhyvinvoinnin suhdetta. Tällöin hän nojaa Suonsivun ja Mankan tapaan jakaa työyhteisön työhyvinvointi eri johtamiskategorioiden alle:

”Työyhteisön työhyvinvoinnissa Suonsivun ja Mankan mukaan voidaan erottaa ulottuvuuksina asiajohtaminen, ihmisten johtaminen tai tunnejohtaminen sekä

muutosjohtaminen. Asiajohtamisen alaa on yksilöiden, työyhteisöjen ja koko organisaation työhyvinvoinnin analysointi sekä kehittämistyö työn organisoinnin, hallinnon rakenteiden, sääntöjen, ohjeistusten, seurannan, valvonnan ja ohjauksen näkökulmasta. Ihmisten johtaminen ja tunnejohtaminen merkitsee yksilötasolla työntekijän kuuntelemista ja tunteiden huomioimista. Työyhteisötasolla se tarkoittaa yhteisön työn kunnioittamista ja työyhteisön tuen tarvitseman tuen antamista työntekijälle ja innostusta lisäävällä tavalla. Muutosjohtamisessa tärkeää on kuinka, miten, missä ja millaisilla aikatauluilla muutoksia toteutetaan. Keskeistä työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta on millä tavalla esimies on läsnä muutoksessa, miten rohkeasti hän tarttuu ongelmiin, miten hän rakentaa luottamusta ja valmentaa muutokseen. Tämä edellyttää työntekijöiden tunteiden ja kokemusten huomioon ottamista sekä huomion kohdistamista työntekijään, osaamiseen, taitoihin ja kykyihin sekä kykyä tukea itseohjautuvuutta, antaa arvostusta ja olla jatkuvassa vuorovaikutuksessa.” (Kivimäki 2011, 5)

Jäsenyksessä korostuu johtamisen rooli työhyvinvoinnille. Edellä esitetystä lainauksesta havaitaan tapa lähestyä työhyvinvointia, jossa johtaminen nostetaan keskiöön työhyvinvointia määriteltäessä. Lainaus osoittaa myös sen minkälaisia käytännön keinoja akateeminen kirjallisuus ehdottaa työhyvinvoinnin parantamiseksi. Jäsenyksessä työhyvinvointi rakentuu konkreettisen tekemisen varaan. Työhyvinvointi on tällöin tietoinen prosessi, jota tuotetaan ylhäältä käsin ja on näin ollen osa johtamistyötä. Kivimäki tiivistää työhyvinvoinnin käsitteen seuraavasti lainaten Anttosta ja Räsästä, ”työhyvinvoinnin käsitteellä katsotaan tarkoitettavan kokonaisvaltaisten toimenpiteiden käyttöä terveyden-, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi työpaikoilla siten, että samanaikaisesti edistetään tuottavuutta ja yrityksen menestymistä. Työhyvinvoinnin hyödyt voidaan nähdä kansantalouden, yksilön ja yrityksen tasolla tuottavuudessa, työurien pidentymisessä, eläkkeelle jäämisiään nousussa ja työssäolon lisääntymisenä. Lisäksi hyötyjä on nähtävissä työpaikan imagossa, oppimisessa, yrityksen tuloksessa, laadussa, kilpailukyvyssä, keskinäisessä arvostuksessa, aloitteenteossa sekä parempina työurina, motivaationa, parempana työnä ja vapaa-aikana sekä yksilötasolla stressin vähenemisenä.” (Kivimäki 2011, 4–5.)

Kivimäen lainauksessa korostuu työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen jäsenys, jossa painotetaan työhyvinvoinnin positiivisia seurauksia. Hyvinvoiva yritys tuottaa rahallisesti ja sosiaalisesti positiivisia tuloksia. Tällaisia positiivisia sosiaalisia tuloksia ovat esimerkiksi parempi keskinäinen arvostus, parempi motivaatiotaso sekä lieventynyt stressi.

#### **4.1.4 Sosiologinen ja sosiaalitieteellinen jäsenys työhyvinvointiin**

Kirjassa ”Tietotyö ja työelämän muutos” Pasi Pyöriä (2001, 105–107) käsittelee työelämän tilaa tietoyhteiskunnassa. Teoksessa hän puhuu työn kuormittavuuden kasvusta. Tällä viitataan työtahdin nopeaan tempoon ja kiireeseen, sekä työmäärän jatkuvaan kasvuun. Kirjoittaja liittää ilmiön sellaisiin teemoihin, kuten työhyvinvointi, rakenteellinen työttömyys sekä globalisaatio.

*”Työn kuormittavuuden vastapainona työn itsenäisyyden kasvu on ollut toinen merkittävä ja voimistuva kehityssuunta 1990-luvun lopusta vuosituhannen vaihteeseen.”* (Pyöriä 2001, 111)

Edellisestä lainauksesta voitaisiin päätellä, että lisääntynyt vapaus omien työtehtävien ja työaikojen päättämisessä osittain määrittelee työhyvinvointia ja sen positiivisia puolia, kun taas teemat kuten lisääntynyt kiire, kiristynyt kilpailu sekä työtaakkojen kasvu luettaisiin työhyvinvoinnin negatiivisiksi puoliksi.

Tässä kohtaa tulee huomioida, että Pyöriä lähestyy asiaa tietotyötä tekevien ihmisten kannalta. Näin ollen edellä mainittuja määritelmiä ei voida yleistää koskemaan työmarkkinoita ja kaikkia aloja. On selvää ettei esimerkiksi palveluammateissa voida yhtäläillä joustaa asioiden kuten vaikkapa etätöiden tekemisen kanssa.

Kirjassa ”Mikä suomessa muuttui?” Jouko Nikula (1999) pohtii hyvää työtä ja tämän luonnetta. Teemaa käsitellessään hän erottelee toimialan merkityksen ja huomauttaa, ”toisin kuin teollisuudessa, palveluissa työn itsenäisyys ei ole parantunut. Näyttää päinvastoin siltä, että työntekijöiden mahdollisuudet päättää itsenäisesti työstään tai työajan käytöstä olisivat edelleenkin heikentyneet.” (Nikula 1999, 109.)

Puhuttaessa työhyvinvoinnin käsitteestä ja sen konkreettisesta sisällöstä Tero Mamia (2005, 21) listaa seuraavia teemoja:

- Työturvallisuus ja fyysinen työympäristö
- Palkkauksen taso
- Fyysinen terveys ja työkyky
- Stressin ja työuupumuksen välttäminen
- Tyytyväisyys työhön ja työpaikkaan
- Työpaikan ihmissuhteet ja työilmapiiri
- Innostus omasta työstä
- Työstä saatava henkinen tyydytys
- Tasapaino työn ja muun elämän välillä

Hän pohtii työhyvinvointia keskittyen työntekijän hyvinvointiin todetessaan, että ”työhyvinvointia tulisi siis tarkastella mitattavissa olevana moniulotteisena ilmiönä, johon kuuluvat paitsi objektiiviset työolot ja työstä saatavat palkkiot myös subjektiivinen hyvinvointikokemus” (Mamia 2005, 24).

Mamia näkee subjektiivisen työhyvinvointikokemuksen kaksisuuntaisena ilmiönä, josta voidaan erottaa sekä myönteiset että kielteiset ulottuvuudet. Myönteisiksi aspekteiksi voidaan nimetä esimerkiksi yleinen hyvinvointi sekä työtyytyväisyys, kun taas negatiivisia puolia ovat työuupumus ja stressi. (Mamia 2005, 21.) Mamian näkemykset ovat osittain linjassa Pyöriän (2005) pohdintoihin tietotyöläisistä ja heidän työoloistaan. Yhtäläisyydet korostuvat eritoten työhyvinvoinnin negatiivisissa puolissa, jotka käsittelevät teemoja, kuten työuupumus ja työtaakan kasvu. Voidaan siis hyvin huomata kuinka työhyvinvointi määrittyy akateemisessa kirjallisuudessa sekä positiivisen että negatiivisen kautta. Kiire, uupumus ja epävarmuus määrittelevät ja ovat siten osaltaan yhtäläillä työhyvinvointia kuin esimerkiksi vapaus ja terveys.

Mamia (2005, 22) pohtii artikkelissaan minkälaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin syntyyn, kun hän toteaa ”vaikuttavatko kielteiseen ja myönteiseen hyvinvointiin todellakin eri tekijät.” Hän jatkaa oman työnsä avaamista seuraavasti, ”onko niin, että vaikka hyvinvoinnin eri ulottuvuudet olisivatkin toisistaan riippumattomia, hyvää ja huonoa kuitenkin kasaantuu enemmän tai vähemmän samoille ryhmille” (Mamia 2005, 22). Puhuessaan hyvinvoinnista ja siihen



vaikuttavista tekijöistä Mamia (2005, 23) pureutuu eri ammattikuntien ja toimialojen eroihin, kuten seuraavasta käy ilmi, ”mitkä toimialat ovat henkilöstön hyvinvoinnin suhteen lähellä toisiaan sekä mitkä hyvinvoinnin tekijät tai millainen hyvinvoinnin taso eri toimialoja luonnehtii.”

Huomionarvoista edellä esitetystä lainauksesta on sen läheinen suhde jo aiemmin esitettyihin pohdintoihin tietotyöstä ja työhyvinvoinnin määrittämisestä sekä määrittelyn yleistämisen ongelmallisuudesta. Mamia kuitenkin lähestyy asiaa hieman eri tavalla. Ongelman ratkaisuksi hänen tekstissään piirtyvät toimialakohtaiset vertailut sekä puheet ”hyvinvointitasoista”. Mamian (2005, 23) käsitys työhyvinvoinnista perustuu ennen kaikkea ajatukseen työntekijän hyvinvoinnista. Työhyvinvointia ei hänen mukaansa tule pohtia ainoastaan työelämään liittyvänä käsitteenä, koska työtä tekee yksilö, jolla on työn lisäksi asioita kuten perhe ja koti, jotka osaltaan vaikuttavat esimerkiksi yksilön mielialaan (Mamia 2005, 23).

Päivi Rauramo (2004, 27) kirjoittaa teoksessaan ”Työhyvinvoinnin portaat” seuraavasti, ”esimerkiksi perheeseen, ihmissuhteisiin, talouteen, harrastuksiin, opintoihin ja terveyteen liittyvät asiat heijastuvat luonnollisesti työhön samoin kun työhön liittyvät haasteet, paineet ja muutokset heijastuvat yksityiselämään. Työhyvinvoinnin turvaamiseksi joustavuutta tarvitaan molemmiin puolin niin yksilöltä kuin työyhteisöltä ja työnantajalta”.

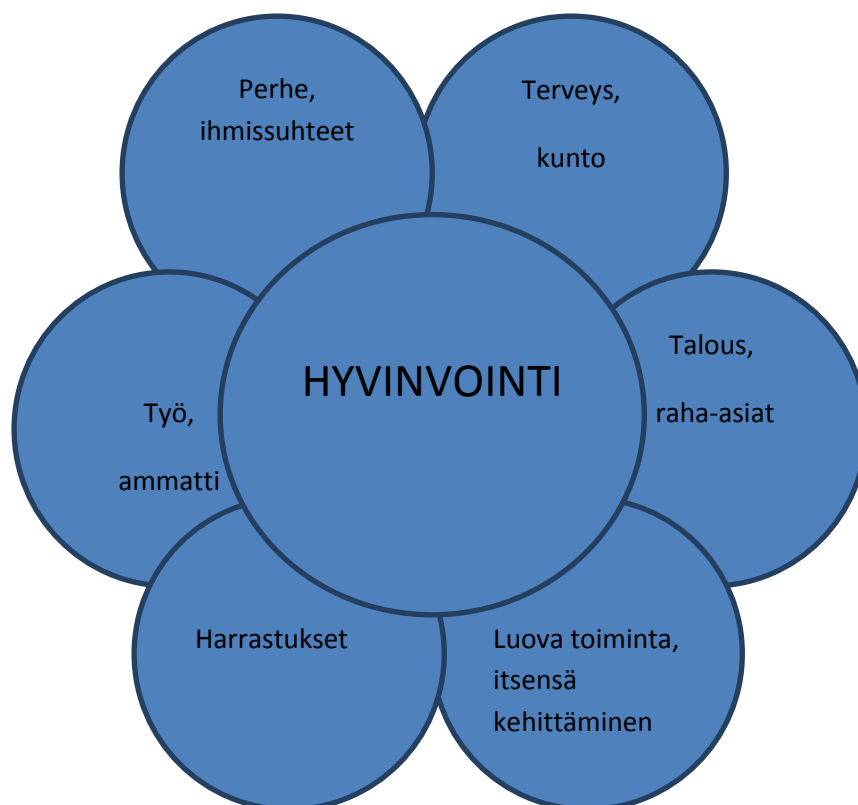
Rauramo liittyy edellisen lainauksen sisällön osaksi laajempaa keskustelua siitä kuuluuko yksityiselämä työpaikalle. Työhyvinvointi jäsentyy keskustelussa työn, kodin ja sosiaalisen yhteensovittamisen kautta myötäillen aiemmin esitettyä Tero Mamian (2005) tulkintaa työhyvinvoinnista.

Akateemisessa kirjallisuudessa työhyvinvointia rakennetaan erilaisten teemojen, kuten henkilöstöpolitiikan sekä organisaatiokulttuurin avulla. Päivi Rauramo korostaa luottamuksen merkitystä ja osallistuu tällä tavoin käsitteen määrittämiseen. Hän pohtii työhyvinvointia ja kirjoittaa luottamuksesta, ”on syytä miettiä henkilöstöpolitiikkaa, jolla työntekijöitä sitoutetaan, motivoidaan ja mahdollistetaan pitkäjänteinen mielekäs hyvinvointia tukeva työura. Arkeen liittyvän työn kannalta lähin esimies on keskeisessä asemassa. Luottamuksellinen suhde työnantajaan, omaan esimieheen työsuhteen jatkuvuuteen ja työyhteisöön on työhyvinvoinnin välttämätön edellytys.” (Rauramo 2004, 29.)

Kirjassaan Rauramo lähestyy työhyvinvointia työpsykologian näkökulmasta erottaen käsitteen selkeästi työtyytyväisyydestä sekä työssäviihtyvyydestä, hänen kirjoittaessaan työhyvinvoinnin mittaamisesta, ”jälkimmäiset kuvaavat sitä, minkälaiseksi työntekijät kokevat organisaation, jossa työskentelevät eli minkälaista on työskennellä juuri siinä organisaatiossa, työyhteisössä ja työtehtävässä. Työviihtyvyyttä pidetään usein työolojen kehittämisen ja työsuojelun tavoitetilana, mutta vaarana on, että mittausten tuloksia tulkitaan yksipuolisesti. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaation kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoa, joka edellyttää jokaisen työhyvinvoinnin ”portaan” arviointia erikseen.” (Rauramo 2004, 33.)

Lainauksesta käy ilmi muutama eri seikka. Ensinnäkin siinä erotetaan selkeästi työssäviihtyvyyden ja työtyytyväisyyden käsitteet työhyvinvoinnista. Eron teko on tutkimuksen kannalta oleellinen, koska tutkimuskohteena on nimenomaisesti työhyvinvointi. Koska työhyvinvointikeskustelussa käytetään myös usein rinnakkaiskäsitteitä näen, että erottelu ja käsitteiden sisällölliset eroavaisuudet tulee tuoda selkeästi esille. Toinen tärkeä seikka lainauksessa on kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin sekä tuloksellisuuden yhdistäminen työhyvinvointia määriteltäessä. Rauramon ajattelussa työhyvinvointia rakennetaan selkeästi yksilöä laajempaan sosiaalisena kokonaisuutena johon vaikuttavat niin perhe kuin harrastuksetkin. Tämän lisäksi hän kuitenkin huomioi jäsenyyksessään myös taloudellisen tuottavuuden ulottuvuuden. Hän lähestyy työhyvinvointia laajana kokonaisuutena, johon vaikuttavat useat eri tahot ja toimintaympäristöt. Tällaisia voivat olla esimerkiksi ystävät, työtoverit sekä työterveyshuolto. (Rauramo 2004, 38.)

Kuvio 1. Hyvinvointikukkanen (Rauramo 2004, 38)



Rauramon (2004, 38) kukkaisuviosta käy selkeästi ilmi eräs akateemisessa kirjallisuudessa esitetty jäsenyys työhyvinvointiin. Jäsennyksessä työhyvinvointi kuvataan osana laajempaa hyvinvoinnin kokonaisuutta, johon vaikuttaa joukko erilaisia toimijoita sekä vaikuttimia.

Pirkko Vesterinen (2006) kuvaa kirjassaan ”Työhyvinvointi ja esimiestyö” työhyvinvointia kokonaisvaltaisena kokemuksena. Hän kirjoittaa, ”siihen kuuluvat tyytyväisyys ja myönteinen perusasenne elämään ja työhön, aktiivisuus sekä oman itsensä hyväksyminen. Hyvinvoinnin tärkein perusta on työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. Se antaa mahdollisuuden kanssakäymiseen ja luo elämälle mielekkyyttä ja tuo taloudellista turvaa. Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. Työpaikoilla voikin tehdä havaintoja samoissa työtehtävissä toimivien työntekijöiden hyvin erilaisista työhyvinvoinnin kokemuksista.” (Vesterinen 2006, 7.) Vesterisen määritelmässä korostuu työhyvinvoinnin subjektiivinen ulottuvuus hänen kirjoittaessa, ”kun yksi kamppailee vakavien jaksamisongelmien kanssa, toinen voi samanaikaisesti nauttia ja innostua työstään päivä toisensa jälkeen. Syyt hyvinvoinnin eroihin voivat johtua hyvin monista yksilön taustatekijöistä (esim. ikä, sukupuoli,

koulutus, perhetilanne) tai organisaatioon liittyvistä tekijöistä (esim. epäoikeudenmukainen johtaminen).” (Vesterinen 2006, 7–8.)

Työhyvinvointia jäsentää tällöin joukko erilaisia muuttujia, kuten lainauksesta havaitaan. Ennen kaikkea lainauksesta voidaan lukea subjektiivisuuden korostaminen. Jokainen työntekijä on yksilö, joka kokee asiat ja ympäröivän maailman omalla tavallaan. Kuten Vesterinen (2006, 8) osuvasti asian tiivistää, ”osaselitys koetun työhyvinvoinnin eroihin voi löytyä myös työntekijöiden omasta persoonallisuudesta.”

Suvi Vesa (2011, 17–19) lähestyy työhyvinvointia Ojalan ja Ahosen määrittelyiden kautta. Jäsennyksessä korostuu työhyvinvoinnin sekä subjektiivinen että yhteisöllinen luonne. Toisaalta työhyvinvointi on jotain, jota koetaan työpaikalla subjektiivisesti omista henkilökohtaisista lähtökohdista käsin, mutta ilmiöllä on myös yhteisöllisempi puolensa. Yhteisöllisyys työhyvinvoinnissa liitetään tällöin koskemaan työyhteisön toimintaa ja sen kehittämistä. Jäsennyksessä huomioidaan tämän lisäksi työhyvinvoinnin lakiin perustuva luonne. Työhyvinvointi ja sen sisällöt voidaan palauttaa kirjoitettuihin ja laillisiin säädöksiin siitä, miten tietyt asiat tulee työpaikalla järjestää. Hän viittaa edellä mainitun kaltaisiin lailla säädettyihin työhyvinvoinnin sisältöihin näkyvinä työhyvinvointiasioina.

*”Kun työ oli fyysistä, työhyvinvointi liittyi konkreettisiin asioihin kuten fyysisten olosuhteiden kehittämiseen mahdollisimman turvallisiksi sekä ihmisten fyysisen työkyvyn varmistamiseen.”* (Vesa 2011, 18)

Vesa liittää edellisen lainauksen osaksi laajempaa keskustelua tietotyön tuomasta murroksesta. Tämän tutkimuksen kannalta oleellista on kuitenkin huomioida tapa, jolla akateemisessa kirjallisuudessa työhyvinvoinnin käsitettä jäsennetään. Tekstistä havaitaan selkeitä erotteluita työhyvinvoinnin sisällön perusteella. Työhyvinvointia voidaan lähestyä puhtaasti yksilöllisenä ilmiönä. Yhtäläillä se voidaan asettaa koskemaan koko työyhteisön toimivuutta tai sen sisäisiä häiriöitä. Työhyvinvointia voidaan näiden lisäksi jäsentää puhtaasti joukkona kodifioituja sääntöjä, joiden toimivuutta tehostetaan laillisilla pakotteilla. Tällöin, kuten Vesa huomauttaa työhyvinvoinnin sisällöt ovat perinteisesti kiinnittyneet erityisesti työn fyysisen kuormittavuuden sekä turvallisuustekijöiden painottamiseen.

Sari Mettiäinen (2005) lähestyy tutkielmassaan työhyvinvointia mainiten motivaation, osaamisen sekä ilmapiirin ulottuvuudet tekijöiksi, jotka osaltaan määrittelevät työhyvinvointia. Tämän lisäksi hän huomioi iän vaikutuksen työhyvinvoinnin määrittelemisessä kirjoittaessaan, että ”nuoret taas korostavat työhyvinvoinnissa työtahdin inhimillisyyttä” (Mettiäinen 2005, 16).

Mettiäinen kuvaa työhyvinvointia henkilöstön kehittämisen kautta pohtiessaan, kuinka ylhäältä ohjautuva henkilöstöpolitiikka jäsentää työhyvinvointia yrityksissä.

*”Usein organisaatiossa johto päättää työyhteisön ja henkilöstön kehittämistavoitteet, joiden pohjalta laaditaan koulutussuunnitelma. Jos henkilöstöllä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa koulutuksen sisältöön, heitä ainoastaan informoidaan alkavasta projektista ja määrätään koulutukseen osallistujat, saattaa tilanteesta seurata motivaatio-ongelmia. Pahimmillaan henkilöstö kokee koulutuksen ylimääräisenä rasituksena ja tiedon siirtyminen työyhteisön arkeen voi jäädä heikoksi.”* (Mettiäinen 2005, 16)

Edellisestä havaitaan, miten akateeminen tutkimustyö jäsentää työhyvinvointia. Lainauksessa korostuu työhyvinvoinnin kollektiivinen luonne, jossa työhyvinvointi syntyy vuorovaikutuksen sekä osallistamisen kautta. Työhyvinvointia henkilöstön keskuudessa synnyttää mahdollisuus osallistua päätöksen tekoon koskien omaa työtä.

#### **4.1.5 Työtyytyväisyys**

Työtyytyväisyyttä voidaan määrittää monesta eri näkökulmasta käsin. Seuraavassa pyrin avaamaan käsitettä ja esittelemään muutamia eri lähestymistapoja nojaten psykologiseen jäsenyykseen työtyytyväisyydestä. Työtyytyväisyyden avaaminen työhyvinvointikeskustelun yhteydessä on oleellista, koska käsite esiintyy usein työhyvinvoinnista puhuttaessa.

Työtyytyväisyyttä on haastavaa määritellä aivan yksiselitteisesti. Psykologi Katariina Huuhka (1997, 6) määrittelee käsitteen myönteisenä suhteutumisenä omaan työhön. Toinen hänen esittelemänsä tapa on jakaa työtyytyväisyys kulttuurisiin, työpaikkakohtaisiin ja yksilöllisiin tekijöihin. ”Kulttuurisiin tekijöihin kuuluvat työn

arvostus yleensä ja eri ammatteihin kohdistuvat arvostukset, jotka vaikuttavat motivaation kautta työtyytyväisyyteen. Yksilöllisiä tekijöitä ovat persoonallisuus, kyvyt motivaatio ja elämäntilanne.” (Huuhka 1997, 7.)

Työtyytyväisyyttä voidaan yhtäläillä lähestyä, kuten Huuhka, yksilöllisenä tunnetilana. Tällöin korostuvat yksilön omat tunteet työnsä merkityksestä. Määritelmistä voidaan havaita mielenkiintoisia yhtäläisyyksiä että eroja aiemmin tässä kirjoittelussa havaittuihin seikkoihin. Ensinnäkin työtyytyväisyys näyttäytyy ainakin edellä mainituissa määritelmissä kumpuavan yksilöstä itsestään, hänen kyvyistään ja tunnetiloista. Tämä käsitys eroaa varsin paljon työelämän laadun ylhäältä päin määräytyvästä mallista, jossa puhetapa viestittää lukijalleen, että työelämän laatu syntyy nimenomaisesti johdon ja esimiesten sekä hallinnon ja valtion toimien kautta. Työntekijöiden oma rooli prosessissa kuvataan tällöin varsin passiiviseksi.

## **4.2 Työhyvinvointikeskustelun loppuyhteenvetoa**

Työelämän laadun käsite toimii tutkimuksen sateenvarjo-käsitteenä, jonka alle voidaan sijoittaa rinnakkaiskäsitteitä, kuten työtyytyväisyys sekä työolot. Tutkimuskentän pirstaleisuuden sekä käsitteiden läheisen suhteen takia päätin selkeyttää tutkimusta kiinnittäen tutkittavan ilmiön ja käsitteet yhden ison kokonaisuuden alle.

Työhyvinvointikeskustelu on luonteeltaan heterogeeninen kenttä, joka sisältää useita erilaisia tapoja määritellä mitä työhyvinvointi pitää sisällään. Valitsin omaan tutkimukseeni akateemisen aineiston painottaen poikkitieteellisyyttä. Tämän lisäksi tutkimuskirjallisuuden valintaa ohjasi aiempi työelämäntutkimuksen parissa tekemäni tutkimustyö. Kandidaatin tutkintoa tehdessäni sain mahdollisuuden tutustua työelämäntutkimukseen liittyvään kirjallisuuteen sekä tutkimuskentällä vaikuttaviin tutkijoihin.

Työhyvinvointia jäsennetään tieteellisissä julkaisuissa useasta eri näkökulmasta käsin. Taloustieteellinen jäsenitys korostaa tuottavuuden sekä tehokkuuden näkökulmia.

Tällöin työhyvinvointikeskustelua leimaa välineellinen ajattelu, jossa työhyvinvointi kuvataan keinona lisätä tuotannollista tehokkuutta. Kustannusajattelu työhyvinvointikeskustelussa kytkeytyy negatiivisen työhyvinvoinnin aiheuttamiin kustannuksiin. Tällöin työhyvinvointi määrittyy akateemisessa kirjallisuudessa taloudellisten menojen sekä tuottavuuden menetysten kautta. Työpahoinvointi aiheuttaa suoria kustannuksia yrityksille sairauspoissaolojen sekä muiden välillisten kustannusten kautta. Jäsennyksessä korostuu myös työhyvinvoinnin kilpailullinen luonne. Työhyvinvointi voidaan tällöin nähdä kilpailullisena elementtinä yrityksille. Yritykset voivat markkinoida itseään mukavana ja henkilöstöstään huolta pitävänä yrityksenä houkutellessaan uusia työntekijöitä ja helpottaakseen siten omaa rekrytointiprosessia. Taloustieteellisessä jäsennyksessä huomioidaan myös työhyvinvoinnin laillinen perusta. Työhyvinvointi kuvataan tällöin joukkona virallisia säädöksiä, joiden toimintaa valvotaan pakotteiden ja sanktioiden uhalla. Työhyvinvointia rakennetaan taloustieteellisessä kirjallisuudessa vahvasti johtamisen kautta. Tällöin työhyvinvointikeskustelu keskittyy johtajuuden roolin tarkasteluun sekä siihen millä tavoin se kytkeytyy työhyvinvointiin.

Sosiaalitieteellinen lähestyminen työhyvinvointiin painottaa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kokonaisvaltainen hyvinvointi tarkoittaa työhyvinvointia määriteltäessä yksilön altistumista monenlaisille ärsykeille, niin työ- kuin arkiympäristössä. Yksilö nähdään tällöin toimijana, jonka hyvinvointiin vaikuttaa niin terveys, ihmissuhteet, kuin joukko muitakin elämän osa-alueita. Työhyvinvointia voidaan ajatella tällöin palapelinä, joka rakentuu sosiaalisen elämän eri osa-alueista. Yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi tarjoaa siis tarvittavat palaset työhyvinvoinnin rakentumiselle. Esimerkkinä voidaan ajatella tilannetta, jossa yksilön sosiaalinen elämä työpaikan ulkopuolella on täysin sekaisin ja henkilö kärsii masennuksesta. Tällaisessa tilanteessa on syytä kysyä onko mitään syytä olettaa, että töissä voitaisiin yhtään sen paremmin. Työhyvinvointi jäsentyy tällöin vahvasti yksilöllisten muuttujien varaan. Sosiaalitieteellinen lähestyminen huomioi yksilöllisen työhyvinvoinnin rakentumisen lisäksi selkeästi sosiaalisen merkityksen. Yhteisöllisyys on eräs tärkeä työhyvinvointia määrittävä tekijä. Yhteisö tarjoaa yksilölle kanavan purkaa stressiä ja paineita. Se luo keskinäisiä sosiaalisia suhteita yksilöiden välille sekä vahvistaa ryhmään kuuluvuuden tunnetta. Yhteisöllä voidaan

viitata niin perheeseen, harrastusryhmiin kuin muuhun yksilöiden väliseen sosiaaliseen rakenteeseen.

Sosiologinen kirjallisuus työhyvinvoinnista huomioi selkeästi toimialan merkityksen puhuttaessa työhyvinvoinnista ja sen määrittelemisestä. Toimialat ovat luonteeltaan erilaisia. Tässä keskustelussa sosiologinen kirjallisuus nostaa erilaisia teemoja, kuten kiireen sekä työn autonomisuuden asteen eräiksi työhyvinvointia määrittelevistä tekijöistä. Tässä keskustelussa teorettinen kirjallisuus huomioi työhyvinvoinnin sekä toimialan välisen yhteyden. Eri toimialat mahdollistavat erilaisen autonomisuuden asteen työntekijöilleen. Tietotyötä tekevät voivat työn luonteen johdosta tehdä töitä usein paikasta ja ajasta riippumatta toisin kuin esimerkiksi palvelualoilla työskentelevät ihmiset.



## 5. Tutkimusaineisto

Tässä osiossa tarkastelen tutkimusaineistoa ja sitä prosessia, jonka kävin läpi saadakseni kokoon tarvittavan määrän artikkeleita analysoitavaksi. Tutkimusaineisto koostuu suomalaisen talousmedian julkaisemista artikkeleista, joita kaikkia yhdistää keskittyminen työelämään ja talouteen. Valitsin tutkimusaineiston seuraavien kriteereiden perusteella:

1. Aineiston tulee olla julkista talousmediaa ja keskittyä työelämään ja työhyvinvointiin
2. Aineistojen saavutettavuus. Tutkijalla tulee olla vapaa pääsy aineistoihin ja kyetä keräämään tietoa vapaasti ilman merkittäviä tekijänoikeuksiin tai kirjoittajien tunnustettavuuteen liittyviä erityiskysymyksiä
3. Median tulee profiloitua selkeästi työelämän ja talouden uutisvälineeksi.

Kohtien yksi ja kolme ero selittyy vertaamalla esimerkiksi Kauppalehteä ja Aamulehteä tai Helsingin Sanomia keskenään. Kummassakin jälkimmäisistä on erikseen talouteen keskittyvät osuutensa mutta julkaisut eivät kokonaisuudessaan painota taloutta tai työelämää vaan ne käsittelevät ilmiötä kaikista yhteiskunnallisen elämän osa-alueista. Kauppalehti sen sijaan profiloituu selkeästi talousmediaksi ja täten soveltuu osaksi tutkimustani. Valitsemani aineistot ja media vastaavat yllä lueteltuihin vaatimuksiin ja soveltuvat siten käytettäväksi tutkimusaineistona.

### 5.1 Kauppalehden esittely

Kauppalehti on suomalainen Alma Median julkaisema taloussanomalehti. Sitä julkaistaan paperisena versiona viitenä päivänä viikossa. Vuoden 2011 levikki oli Kauppalehdellä 68 252 (Levikkihaku.fi). Painetun lehden lisäksi monimediaan kuuluvat myös Kauppalehti Optio sekä internet sivusto, Kauppalehti.fi.

1800-luvun lopussa ensiaskeleensa ottanut lehti perustettiin alun perin edistämään suomalaista liike-elämää ja toimimaan tämän yhdistäjänä. Tämä tehtävä on säilynyt näihin päiviin saakka osana median päämissiota. Talousmedian kauppalehti luonnehtii itseään itsenäiseksi suhteessa, poliittisiin, taloudellisiin ja muihin painostusryhmiin. Liike-elämän edistämisen ja yhdistäjän roolien lisäksi Kauppalehti tuottaa, omien internet sivujensa mukaan, ”mielenkiintoista sisältöä myös asiantuntijoille ja toimihenkilöille, joilla on halu menestyä niin työssä kuin yksityiselämässään.” (Kauppalehti.fi, Toimitus) Taloussanomalehti kuvaa itseään työkaluna yrityksen imagon rakentamisessa, kuten seuraavasta käy ilmi ” Kauppalehti on kanava yritysten väliseen viestintään - niin tuotteiden ja palveluiden myynnin edistämiseen kuin yrityskuvan ja brändin rakentamiseen”. Kauppalehden ydinkohderyhmä muodostuu päättäjistä ja johtajista yrityksissä sekä julkishallinnossa, että yrittäjistä. (Kauppalehti.fi, Toimitus) Kauppalehti profiloituu selkeästi hierarkisesti työnantajien edustajien mediaksi. On tällöin perusteltua kysyä vaikuttaako tämä profiloituminen journalistiseen kirjoittamiseen ja jos kyllä, kuinka tämä näkyy artikkeleissa. Tähän kysymykseen pyrin tarjoamaan tarkempia vastauksia myöhemmässä analyysiosiossa.

Kauppalehti jakautuu useisiin erilaisiin kirjoituspalstoihin ja edustaa näin erilaisia viestinnän tyyliä. Tiedot osiot kuten pääkirjoitus, oma yritys sekä uutiset ovat Kauppalehdessä aina esiintyviä osioita. Näiden lisäksi taloussanomalehti sisältää vaihtelevasti erikoisliitteitä, jotka ovat usein suunnattuja spesifille ryhmälle, esimerkiksi yrittäjille. Tällöin tavallisen numeron mukana voi ilmestyä esimerkiksi ”yrittäjä”-liite. Edellä mainitun kaltaiset liitteet sisältävät usein mainoksia sekä työelämän käytäntöjen esittelemistä lukijoille. Oman aineistoni keräsin Kauppalehden ”vakio” numeroista. En siis liittänyt mukaan edellä mainitun kaltaisia erikoisliitteitä tai näiden sisältöjä.

Tutkimusaineiston valitsin uutiset sekä yritys osioista. Nämä osiot sisältävät nimensä mukaisesti sekä uutisointia että enemmän tietyn yrityksen kautta kerrottuja kuvailuja. Aineistoa valitessani pyrin välttämään muiden toimitusinstanssien käyttöä. Koska Kauppalehti julkaisee myös suoraan uutisia, jotka ovat alun perin Suomen Tietotoimiston kirjoittamia, pyrin valikoimaan artikkelit siten, että kirjoittajana toimisi Kauppalehden oma toimittaja. Tämä siitä syystä, että yhtenä mielenkiintoisena

ulottuvuutena tutkimuksessani koen pohtia miten toimituksen taustat sekä lehden edustajuus vaikuttavat uutisointiin. Tähän mielenkiintoiseen kysymykseen palaamme tarkemmin uudestaan tutkimusraportin myöhemmässä vaiheessa. Kauppalehti ilmestyy sekä paperisena versiona, että verkossa. Sivustolla Kauppalehti.fi lukija voi löytää samat uutisoinnit kuin paperisesta versiosta, joskin lukukokemus on hieman erilainen sivustojen rakenteesta johtuen. Toimitus on kuitenkin uudistanut sähköistä mediaansa siten, että lukijan on mahdollista perehtyä paperisen version näköislehteen internetissä.

## **5.2 Aineistovalinnan eettiset kysymykset**

Tutkimuseetikan kannalta tutkimuksessa tulee kiinnittää huomiota eritoten lainauksien merkintään. Varsinaista tutkimuseettistä ongelmaa lainauksien ja artikkelien käytöstä tutkimusaineistona ei synny, koska tutkimusartikkelit on julkaistu julkisessa viestintävälineessä kirjoittajan omalla nimellä. Internet-sivustot joista artikkelit voidaan löytää ovat täysin avoimia, tarkoittaen ettei sivustoille tarvitse rekisteröityä kyetäkseen lukemaan artikkeleita. Näistä syistä näen, ettei varsinaisessa aineiston käytössä ole eettisiä kysymyksiä joihin tulisi reagoida.

## **5.3 Mitä jää pois ja kenen ääni jää kuulumatta?**

Kauppalehden sivuilla käy siis selkeästi ilmi profiloituminen työmaailman hierarkisessa järjestyksessä. Lehti edustaa hierarkian ylintä ryhmää ja heidän mielipiteitään. Koska tutkimusaineisto nojaa hyvin vahvasti tiettyyn ryhmään ja heidän ajattelumaailmaansa, on syytä pohtia mitä kirjoitus mahdollistaa ja mitä ei. Mitä aineiston avulla voidaan sanoa, ketä se edustaa, ja ennen kaikkea ketä se ei edusta?

Aineistolla voidaan oletettavasti saada kokonaiskuva siitä miten ilmiötä jäsennetään talouspainotteisessa mediassa. Se tarjoaa kuvastoja sekä jäsennyksiä joiden avulla

(työ)maailmaa hahmotetaan tietynlaiseksi. Oletuksena on myös, että artikkeleista voidaan löytää eräänlaisia piiloviestejä, joiden avulla se voi vaikuttaa lukijoiden mielikuviin esimerkiksi tietystä alasta tai yrityksestä. Artikkelit voi esimerkiksi maalata positiivista kuvaa tiettyjen yritysten työilmapiiristä ja heidän motivoituneesta työntekijöistään. Tämä osaltaan taas voi toimia eräänlaisena rekryointivälineenä ja mainontana yritykselle. Tätä oletusta tukee Kauppalehti.fi sivuston avoimet kuvaukset lehden missiosta brändin rakentamisessa. On mielenkiintoista huomata kuinka Kauppalehti.fi sivustolla toimitus itse puhuu brändin rakentamisesta osana erityisosaamistaan ja toiminta-alueitaan. Tällöin se vahvistaa itse selkeästi oman tehtävänsä ja kielellisen tuotoksensa rakentavan ympäröivää todellisuutta. Itseäni mietitytti voisiko uutisoinnit työhyvinvoinnista esimerkiksi spesifin yrityksen ollessa kyseessä tulkita propagandaksi, jossa pyritään antamaan tiettyä kuvaa yrityksestä ja mainostaa sitä esimerkiksi asiakkaille tai työpaikkaa etsiville? Tällöinhän voisi tehdä päätelmän, että lukijoiden edustetaan kirjoittajan näkökulmasta olevan passiivisten lukijoiden sijaan aktiivisia työnhakijoita.

Kuten jo todettu, Kauppalehti edustaa median työmaailman hierarkista huippua. Tällöin voidaan pohtia mitkä tarkoitusperät toiminnan takana vaikuttavat. Työhyvinvoinnista puhuttaessa yritys ja työntäjä voivat pyrkiä luomaan tietoisesti hyvää kuvaa erilaisten haastatteluiden ja muiden journalististen työkalujen avulla. Asian kääntöpuolena voidaan kysyä ketä Kauppalehden kirjoitus ei edusta. Itsestään selvä vastaus lienee työmaailman hierarkiassa alimpana olevia. Heidän edustajikseen voidaan olettaa asettuvan erilaiset ammattiyhdistykset ja muut järjestölliset toimijat. Käytännössä hierarkiassa alimpana olevien ääni kuuluu erilaisissa työolobarometrien raporteissa, joista valitut mediat uutisoivat. Tällöin osallistuessaan työhyvinvointitutkimuksiin he osaltaan saavat ääntään kuuluviin vaikuttaessaan mielipiteillään ja lausunnoillaan tutkimustuloksiin. Se mihin toimenpiteisiin tutkimustulokset johtavat onkin taas asia erikseen.

## 5.4 Aineistonkeruu

Kauppalehden vuosikertoja 2005–2012 lukiessani minulle alkoi vähitellen selkiytyä käsitys siitä, millaisen tutkimusaineiston kerään. Päädyin keskittyä juuri kyseiseen ajanjaksoon muutamasta eri syystä. Ensimmäkin pyrin valitsemaan aineistoni suunnilleen samalta ajanjaksolta kuin teoreettisen kirjallisuuteni. Toinen valintaan vaikuttava tekijä oli yleinen maailmantaloudellinen tila. Vuosina 2005–2007 elimme taloudellista nousukautta. Vuosikertojen avulla tutkimukseni antaisi myös laajemman katsauksen siitä kuinka työhyvinvointikeskustelu ja eri makrotaloudelliset olosuhteet kytkeytyvät toisiinsa. Varsinaisen tutkimusaineiston lisäksi vuosikertojen läpikäyminen toi siis eteeni lähihistoriallisen kuvauksen ja kertauksen menneiden vuosien talouden tapahtumista. Tällaisia tapahtumia olivat esimerkiksi vuoden 2008 talouskriisi, jonka jälkivaikutukset ovat edelleen luettavissa globaalista taloustilanteesta. Artikkeleita lukiessa vuosikerrat alkoivat kuitenkin eriytyä toisistaan siinä suhteessa miten uutisointi käsitteli ympärillä olevaa maailmaa ja sen tapahtumia. Huomioni kiinnittyi tällöin ensimmäkin siihen mistä maanosista kulloinkin kirjoitettiin. Vuoden 2008 kriisin yhteydessä Kauppalehden uutisointi ja artikkelit painottivat Yhdysvaltojen talouden tarkastelemista. Euroopan taloudellisen tilanteen tarkastelu painottui Kauppalehdessä 2000-luvun loppuun ja 2010-luvusta eteenpäin.

Edellämainitun havainnon lisäksi aineistonkeruun yhteydessä kävi selkeästi ilmi kuinka erilaiset teemat olivat edustettuina tiettyinä ajanjaksoina. Kestävyysvajeesta ja eläköitymisen mukanaan tuomasta haasteesta puhuttiin jossain määrin 2000-luvun puolivälin uutisoinnissa, mutta vielä tässä vaiheessa työhyvinvoinnin näkökulmaa ei liitetty osaksi keskusteluja. Keskustelu näistä teemoista lisääntyi tultaessa 2000-lukua eteenpäin.

Tutustuin alustavasti aineistoon hyödyntämällä Internetiä. Etsin vihjeitä missä numeroissa ja minä vuonna työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä käsiteltiin. Internetin käyttäminen tähän tarkoitukseen ei kuitenkaan osoittautunut tehokkaaksi menetelmäksi, koska Kauppalehti.fi sivuston tarjoama etsimistyökalu ei löytänyt vanhoja artikkeleita analysoitaviksi.

Varsinaisen aineiston keruun aloitin varaamalla haluamani vuosikerrat Kauppalehdestä Tampereen yliopiston lehtilukusaliin. Päätös valita juuri kyseinen ajanjakso tarkasteltavaksi syntyi tutkimuksen teoriaa läpikäydessä ja valitessa. Koska työhyvinvointi on ilmiönä aikaansidottu tarkoittaen, että käsitykset ja jäsenyykset voivat vaihdella riippuen esimerkiksi yhteiskunnallisesta tilanteesta koin, että teorian ja tutkimusaineistoni tulisi olla mahdollisimman lähekkäin julkaistu. Lehtien läpikäyminen oli aikaavievä osuus, koska selasin jokaisen lehden yksitellen läpi, poislukien erikoisliitteet.

Valitsin tutkimusaineistoksi 2000-luvun puolella julkaistuja artikkeleita, joissa keskusteltiin työhyvinvoinnista. Vuoden 2005–2007 väliseltä ajanjaksolta oli hyvin vaikeaa löytää yhtään artikkelia, joka käsitteli työhyvinvointia. Sen sijaan työhyvinvointiin liittyvät kysymykset näyttivät korostuvan 2007–2012 välisinä vuosina. Kyseisen 2005–2007 ajanjakson uutisointia leimasi runsas keskustelu muun muassa työurien pidentämisestä mutta asiaan ei vielä tässä vaiheessa liitetty työhyvinvoinnin näkökulmaa.

Itselleni heräsi tässä vaiheessa kysymys ja miksei aihe jatkotutkimuksillekin siitä miten asiat, kuten esimerkiksi muoti vaikuttavat siihen mistä milloinkin kirjoitetaan. Voiko uutisointia ohjata muodin kaltaiset trendit siitä mistä milloinkin on suosittua kirjoittaa. Onko työhyvinvointikeskustelu nähtävä pelkkänä ohimenevänä villityksenä talousmediassa? Mikäli vastaus kysymykseen olisi myönteinen tukisi se tällöin tässäkin tutkimuksessa aiemmin esitettyä väitettä työhyvinvoinnin syklisyydestä ja aikasidonnaisuudesta.

Varsinainen tutkimusaineisto kattaa 26 erillistä Kauppalehdessä julkaistua artikkelia liittyen työhyvinvointiin. Yksittäisten analysoitavien kirjoitusten pituus vaihteli aina muutamasta kappaleesta kokonaisen aukeaman pituiseen kirjoitukseen.

Pyrin alussa lähestymään artikkeleita kokonaisuuksina. Tämä tarkoittaa, että aineistonkeruuvaiheessa oleelliseksi muodostui jokaisen yksittäisen artikkelin sisältö. Oleellista tässä vaiheessa oli etsiä artikkeleita, jotka vastaisivat tutkimuskysymykseeni miten työhyvinvoinnista mediassa puhutaan ja ketä puhe koskee.

## 5.5 Pohdintaa aineistonkeruuprosessista

Aineistonkeruuprosessi oli kaikista tutkimuksen työvaiheista selkeästi aikaavievin. Jälkeenpäin ajateltuna aineiston hankinnassa olisi voinut kokeilla hyödyntää Kauppalehden toimitusta apuna työhyvinvointikeskustelun paikantamisessa vuosikertojen syövereistä.

Työprosessi vaati keskittymistä yhteen työvaiheeseen kerrallaan. Aineistoa etsiessä ja vuosikertoja lukiessa tutkija koki usein suoranaista houkutusta aloittaa tekemään sekä päässään, että paperilla vertailuja teoreettiseen materiaaliin. Mitä enemmän artikkeleita alkoi kertyä sitä enemmän ja vaikeampaa oli pidättäytyä tekemästä ennen aikaista vertailevaa tai analyttistä työtä aineiston kanssa. Koska tällainen olisi voinut kuitenkin haitata ja osiltaan ohjata aineistoksi päätyvien tekstien valintaa pidättäydyin analyysien tekemisestä siihen asti kunnes koko aineisto oli saatu koottua. Toisaalta edellämainitun kaltaiset ”ahaa”-elämykset tekivät aineiston keruusta aika ajoin jopa jännittävää ja auttoivat siten jaksamaan vuosikertojen läpi kahlaamisessa.

Soveltamani aineistonkeruutekniikan myönteisiä puolia edellämainitun lisäksi oli, että se tarjosi historiallisen katsauksen miltei koko 2000-luvun taloudelliseen uutisointiin ja siihen mikä minäkin aikakautena koetaan tärkeiksi yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Kielteisenä puolena voidaan todeta, että ajankäytöllisestä näkökulmasta käsin aineiston keruutapa ei ollut erityisen tehokas. Vuosikertojen läpikäyminen kesti pitkään johtuen siitä, että kävin läpi jokaisen yksittäisen lehden per vuosikerta aina 2005-luvun alusta vuoteen 2012.

## 6. Tutkimusmetodi ja sen toteuttaminen

*”Sisällönanalyysi on tieteellinen metodi, joka pyrkii päätelmiin erityisesti verbaalisesta, symbolisesta tai kommunikatiivisesta datasta.”* Kirsi Silius (TTY/DMI/Hypermedialaboratorio 14.4.2005)

### 6.1 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi tutkimusmetodina soveltuu niin valmiiden tutkimusaineistojen kuin myös tutkimusmaailman ulkopuolella tuotetun kirjoitetun tekstin tulkintaan. Sisällönanalyysin tarkoituksena voidaan nähdä ensinnäkin rakenteen selkeyttäminen. Toisin sanoen sillä pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Kuten Silius (2005) toteaa, ”analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä.” Oleellista on kuitenkin huomioida, että sisällönanalyysillä saadaan kerätty aineisto vain järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten (Sarajärvi ja Tuomi 2002, 105). Uudelleen järjestettyä aineistoa ei tule siten esittää tutkimustuloksina vaan siitä käsin synnytetään tutkimuksen varsinaiset johtopäätökset. Sisällönanalyysi tarjoaa tutkijalle mahdollisuuden tutustua tutkittavaan ilmiöön syvällisemmin ja laajentaa ymmärrystään aiheesta (Krippendorff 2013, 24).

Riffe, Lacy ja Fico (2005, 23) viittaavat teoksessaan ”Analyzing Media Messages” Stempelin tapaan tulkita sisällönanalyysia. He kirjoittavat, että sisällönanalyysi on ”formaali tapa” tehdä jotain jota kaikki teemme koko ajan – johtopäätöksiä havainnoista liittyen erilaisiin sisältöihin.

Kyngäs ja Vanhanen (1999 sit. Silius 2005) erottavat toisistaan kaksi sisällönanalyysin tapaa: varsinaisen sisällön analyysin sekä sisällön erottelun. Sisällön analyysi keskittyy kuvailemaan tekstien sisältöä ja rakenteita kielellisesti. Sisällön erottelu viittaa sen sijaan kvantitatiivisempaan tutkimuskäytäntöön. Bernard Berelson (1952 sit. Sarajärvi ja Tuomi 2002, 106) esittää sisällön erittelylle seuraavan määritelmän: ”Sisällön erittely on kommunikaation ilmissisällön objektiivista, systemaattista ja määrällistä kuvailua varten soveltuva tutkimustekniikka.”



Sisällönanalyysiä voidaan myös kuvata kuten Sarajärvi ja Tuomi (2002, 105) kirjoittavat ”menettelytapana, jonka avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti.”

Edellä mainittujen tutkimustekniikoiden luonnetta voidaan kiteyttää seuraavasti. Sisällön erittelyllä viitataan dokumenttien analyysitapaan, jossa painottuu kvantitatiivinen lähestyminen aineistoon. Tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sisällön havaintojen numeerista kirjaamista. Sisällönanalyysi pyrkii sen sijaan kuvaamaan tutkittavien dokumenttien sisältöä sanallisessa muodossa. (Sarajärvi ja Tuomi 2002, 107) Ennen kaikkea tutkimusmetodin avulla on tarkoitus tuottaa uutta informaatiota aineiston jäsentelyiden ja havaintojen luokittelun kautta.

*”Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto aluksi hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi.”* (Sarajärvi ja Tuomi 2009, 108)

Jäsennyksien ja analyysin kautta tutkija etenee tekemään johtopäätöksiä havainnoistaan. Valittu laadullinen sisällönanalyysi mahdollistaa tutkijalle enemmän liikkumatilaa olla luova omassa tutkimustyössään. Metodi mahdollistaa erilaisten ilmiöiden ryhmittelyn sekä käsitteellistämisen. Se tarjoaa työkalun, jolla tutkija voi pureutua tekstissä esitettyihin ilmiöihin. Sisällönanalyysillä ei kuitenkaan päästä samalla tavalla käsiksi siihen kuinka asioita merkityksellistetään, toisin kuin esimerkiksi diskurssianalyysillä.

Kritiikkinä tutkimusperinteelle on usein nimetty sen tapa kerätä ja järjestellä havainnot ja esitellä nämä varsinaisina tutkimustuloksina. Tällöin tutkimus kuitenkin jättää varsinaiset tutkimuksesta syntyneet johtopäätökset tekemättä. (Sarajärvi ja Tuomi 2009, 103.) Omassa tekstianalyysissäni pyrin tiedostamaan tämän ja huomioimaan ongelman tutkimusraportin johtopäätöksiä kirjoittaessa. Koen, että paras tapa varautua tähän on pitää mieli avoimena uusille ideoille ja ajatuksille siinä vaiheessa, kun varsinaiset jäsennykset ovat suoritettu.

## 6.2 Sisällönanalyysin toteutus

Tutkimusaineistoa analysoin sisällönanalyysia hyödyntäen. Laadullisen käsittelyn avulla pyrin Sarajärven ja Tuomen (2009, 103) sanoin ”saamaan tulkittavasta ilmiöstä kuvauksen tiivistetyssä ja yleisessä muodossa.” Omassa tutkimuksessani tämä tarkoittaa työhyvinvoinnin yleisiä jäsennyksiä, joita edustavat valitsemani pääteemat sekä näiden pääteemojen yksityiskohtaisemmat erittelyt alateemoittain.

Tutustuin aineistoon lukemalla sen systemaattisesti läpi samalla tavalla. Aineistosta havaitsin jo tässä vaiheessa tutuksi tulleen johtamisen painotuksen. Painotus näkyi henkilöhaastatteluiden, mutta myös toisaalta työntekijöiden edustajien poissaolon kautta. Artikkeleissa esiintyvät haastatteluosiot edustavat valtaosin johtaja-asemassa olevien yksilöiden kannanottoja työhyvinvointiin. Analysoimissani teksteissä työntekijöiden edustaminen tai puheenvuorot olivat selkeästi marginaalinen ilmiö. Silloinkin, kun työhyvinvointia käsiteltiin työntekijän näkökulmasta puhujana toimi yleisesti ottaen esimies tai johtaja- asemassa oleva henkilöstöhallinnon edustaja. Koska puhuja asettuu työhierarkiassa työntekijöitä korkeammalle lähemmäs johtoa kuin työntekijää, on mielestäni perusteltua epäillä edustaako tällaisen henkilön mielipiteet todella työntekijöiden mielteitä.

Ensimmäisen lukukerran jälkeen kirjoitin omia pohdintojani ylös muistiin ja kiinnitin huomioita niihin lausumiin, joilla työhyvinvoinnista kirjoitettiin. Muistiinpanoni sisälsivät vapaata ajattelun virtaa siitä mitä artikkeleiden sisällöt itsessäni herättivät. Muistiinpanot saattoivat tällöin olla yksittäisiä sanoja, joita artikkelin sisältö toi mieleeni, mutta myös laajempia ajatuskokonaisuuksia, joita kirjoitin ylös mahdollisen analyysin kohteiksi. Muistiinpanojen ja alleviivauksien määrä artikkelia kohden vaihteli johtuen siitä, että artikkelien pituudet ja työhyvinvointiin liittyvä sisältö vaihtelivat.

Varsinainen aineiston käsittely jakautuu kolmeen osaan Milesin ja Hubermanin (1994) mallia noudattaen. Ensimmäinen vaihe käsittää aineiston redusoinnin eli pelkistämisen. Tällöin tutkija määrittää tutkimukselleen analyysiyksikön. Valitsin tutkimukseni analyysiyksiköksi kokonaiset lauseet ja lauseen osat. Tämä siitä syystä, että tarkastelun kohteena oli pikemminkin tekstin työhyvinvointia koskeva

ajatuskokonaisuus ei niinkään yksittäiset sanat ja ilmaisut. Artikkelit rakensivat kuvaa työhyvinvoinnista varsin kokonaisvaltaisesti, joten oli tarkoituksenmukaista tarkastella kokonaisia lauseita ja lauseen osia yksittäisten sanojen sijaan. Pelkistämisen seurauksena minulla oli kasassa joukko alkuperäisilmaisuja, jotka käsittelivät työhyvinvointia samoista temaattisista lähtökohdista käsin.

Aineiston pelkistämisvaiheessa poimin esiin kaiken työhyvinvoinnin kannalta oleellisen sisällöllisen informaation ja karsin tutkimuksen kannalta epäoleellisia sisältöjä pois. Valittujen lauseiden rikkominen osiin tietyiltä osin johtui ennen kaikkea siitä, että talousmedian työhyvinvointia koskevassa keskustelussa yhdessä lauseessa saattoi olla sisällöllisesti useampia jäsennyksiä

Seuraavassa vaiheessa klusteroin eli ryhmittelin pelkistetyn aineistoni, jolloin etsin tekstistä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia ilmaisuja. Tässä analyysivaiheessa tiivistin kokoamani ilmaisut tyypistettyyn muotoon. Kuten Sarajärvi ja Tuomi (2009, 110) kirjoittavat, klusteroinnissa luodaan pohja aineiston perusrakenteelle ja tehdään alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä.

Luokittelin siten valitsemani pelkistetyt ilmaukset niiden sisällön perusteella viiteen temaattiseen ala-ryhmään ja nimesin ne tuottavuuden, työhyvinvointi kilpailuinstrumenttina, koulutuksen merkitys työhyvinvoinnille, työhyvinvointi yksilöä laajempänä sosiaalisena kokonaisuutena sekä työtehtävälle ja työpaikalle ulkoinen työhyvinvointi -klustereiksi. Jakoon vaikutti muutama eri seikka. Ensinnäkin jakoa klustereihin ohjasi aineiston laajuus. Se asetti toiminnalle tietyt raamit mitä kaikkea tutkimuksella voidaan sanoa. Toiseksi tärkeä seikka oli pohtia kuinka alateemat asettuisivat keskenään, voisiko alateemoja kenties yhdistää ja näin ollen selkiyttää kokonaisuutta. Selkeyden ja oman tutkimusprosessini yhteydessä opittujen seikkojen takia valitsin linjan, jossa painottui tietty minimalistisuus alateemojen osalta. Pyrin erottelemaan alateemoja selkeästi ja mahdollisimman yksinkertaisesti varmistaakseni tutkimustyön johdonmukaisuuden sekä lopullisen tutkimusraportin luettavuuden.

Kuten Sarajärvi ja Tuomi kirjoittavat (2002, 114) ”aineiston klusterointia seuraa aineiston abstrahointi, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa eli

käsitteellistämässä edetään alkuperäisinformaation käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin.”

Omassa tutkimuksessani edellä mainittu tarkoitti ennen kaikkea pääluokkien nimeämistä. Abstrahointivaihe voidaan nähdä osana tai jatkumona klusteroinnin työvaiheelle. Omassa tutkimuksessani abstrahointi tarkoitti ennenkaikkea klustereiden yhdistämistä sisällöllisten samankaltaisuuksien perusteella yhteisiin pääluokkiin. Tutkimuksen pääluokiksi muodostuivat tällöin tuottavuuden, henkilöstöpolitiikan sekä työ ja siivilihyvinvoinnin ulottuvuudet, jonka alle siis sijoituivat aiemmin muodostamani klusterit sisällöllisin perustein.

Abstrahoinnin työvaihe tarkoitti tutkimuksessani edellä mainitun lisäksi pääluokkien heijastelemista valittuun teoreettiseen aineistoon työhyvinvoinnista. Tällöin tutkimusotteessani korostui vertaileva pohdinta omien löydösteni sekä valitun akateemisen kirjallisuuden välillä.

### **6.3 Sisällönanalyysin esittämä haaste omalle tutkimukselleni**

Omassa tutkimuksessani vaikeuksia tuotti kiinnostavien asioiden runsaus. Alkuvaiheessa rajasin kiinnostuksen kohteeni väljästi ja pyrin ottamaan käsittelyyn kaiken työhyvinvointiin liittyvän aineistosta. Pysin kertomaan kaiken, jonka vain irti sain liittyen työhyvinvointiin. Kuten Sarajärvi ja Tuomi (2002, 94) kirjoittavat ”laadullisen tutkimuksen aineistosta löytyy aina useita kiinnostavia asioita, joita ei ole ehkä etukäteen osannut edes ajatella. Useasti juuri uusien kiinnostavien asioiden ilmestyminen saa aloittelevan tutkijan hämilleen, koska kaikkia näitä asioita olisi kiinnostavaa tutkia ja raportoida omassa tutkimuksessa”.

Juuri tähän ilmiöön törmäsin myös omassa tutkimuksessani. Ongelman välttämisen kannalta oleellista onkin muodostaa vahva päätös siitä, mikä aineistossa kiinnostaa ja mikä ei (Sarajärvi ja Tuomi 2002, 94). Liian monen teeman ja kiinnostuksen kohteen aiheuttama ongelma näkyy tutkimuksessa epäjohtonmukaisuutena, joka vaikeuttaa tutkimuksen lukijan työtä. Vaikka tutkijalla saattaisi olla omassa mielessä selkeä kuva tutkimuksen logiikasta, liian hajanainen ja laaja tulkintakehys tekee tutkimuksen

tulkinnan haastavaksi, jopa mahdottomaksi. Juuri näin kävi oman työni kohdalla. Ratkaisuna ongelmaan päätin ottaa askeleen taaksepäin ja pohtia aineiston jäsenyyksiä uudestaan ja keskittyä aineistoon rajatummin.

Edellä olen pyrkinyt kertomaan siitä prosessista jonka olen läpikäynyt aineiston hankinnassa, sekä siitä millä tieteellisellä metodilla aineistoa analysoin. Seuraavaksi keskityn itse aineistoon ja sen sisällön tarkasteluun. Analyysiosio aloittaa aineiston havaintojen läpikäymisellä. Analyysiosion loppuosa keskittyy aineisto- havaintojen sekä tieteellisen kirjallisuuden tarkasteluun. Tässä yhteydessä tutkijan ensisijainen tavoite on heijastella löydöksiä akateemiseen kirjallisuuteen ja pohtia minkälaisia yhtymäkohtia näiden kahden välillä voidaan havaita. Löytyykö aineistosta samankaltaisia määritelmiä kuin akateemisen maailman kuvauksissa? Tässä eräs kysymys, johon tarjoan vastauksen hieman myöhemmässä vaiheessa.

## 7. Analyysi

Seuraavassa käyn lävitse aineiston redusointi- ja klusterointivaiheissa rakentamani luokittelujärjestelmän. Osio sisältää aineisto-otteita sekä näiden reflektointia. Pyrin tällöin avaamaan lukijalle jo aiemmin esitetyt luokittelujärjestelmät, mitä ne sisältävät sekä miten ne rakentuvat. Kerronnassa noudatan ylhäältä alas -periaatetta (kts. kuvio.2 Tutkimuksen luokittelujärjestelmä), joka tarkoittaa, että puran aiemmin mainitut työvaiheet pääluokasta alaspäin.

Kuvio 2. Tutkimuksen luokittelujärjestelmä

Taloudellinen painotus työhyvinvointiin		Työhyvinvoinnin sosiaaliset ulottuvuudet		Henkilöstöpolitiikka	
Tuottavuus	Työhyvinvointi Kilpailu-instrumenttina	Työtehtävälle ja työpaikalle ulkoinen työhyvinvointi	Työhyvinvointi yksilöä laajempänä sosiaalisena kokonaisuutena	Koulutuksen merkitys työhyvinvoinnille	Työn kulttuuriset muuttajat
Työhyvinvointi tuloksen-teen välineenä	Kilpailu työvoimasta	Vapaa-ajan harrastukset	Perheen merkitys	Osaamisen kehittäminen	Työntekijöiden kohtelu ja työsuhteen ehdot
Kustannus ajattelu ja työvoiman hinta		Yhteisöllisyys	Yhteisöllisyys	Vuorovaikutusosaaminen sekä johtamisosaaminen	Kulttuurierot työhyvinvoinnissa
Kilpailu työvoimasta					

## 7.1 Pääluokka: Taloudellinen painotus työhyvinvointiin

Taloudellinen painotus työhyvinvointiin viittaa tutkimusaineistossa esiintyneeseen tapaan lähestyä työhyvinvointia tuottavuuden sekä kilpailullisten näkökulmien kautta. Nimesin yläluokan taloutta korostavalla käsitteellä, koska se kuvastaa kattavasti erästä Kauppalehdessä esiintyvää jäsenystä työhyvinvoinnista.

### 7.1.1 Tuottavuus

Taloudellinen painotus työhyvinvointiin näkyy aineistossa usealla eri tavalla. Jaottelin havaintoni kahteen ryhmään ja nimesin nämä ”Tuottavuuden” sekä ”Työhyvinvointi kilpailuinstrumentteina” - alaluokiksi. Tuottavuuspuhe näkyy aineistossa tapana jäsentää työhyvinvointia tuloksentelemisen kautta. Tämä voidaan havaita esimerkiksi seuraavasta:

*A2: Kun työhyvinvointiin sijoitetaan systemaattisesti, voivat tuotot olla jopa kymmenkertaisia.*

Edellä olevasta alkuperäisilmaisusta havaitaan kuinka taloussanomalehti lähestyy työhyvinvointia. Jäsennyksessä jonka olen itse sijoittanut Tuottavuuden ja tarkemmin eriteltynä Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä – alaluokkaan havaitaan selkeästi taloutta painottava lähestyminen käsiteltävään ilmiöön. Tällöin työhyvinvointia kuvataan ennen kaikkea sijoituksena, jolle voidaan osoittaa tietty tuotto prosentti. Ajatuksena on siis, että yrityksen resurssoidessa työhyvinvointiprojektiin esimerkiksi 1000 euroa kasvaisi yrityksen myynti hankkeen seurauksena ylimääräiset 100 euroa aiempaan verrattuna. Tällöin 1000 euron sijoitus on tuottanut yritykselle 10 prosentin tuoton.

Taloudellista lähestymistä ja työhyvinvointia tuloksen tekemisen välineenä jäsennetään sekä yrityksen johdon että työntekijöiden kautta:

*A24: Tuottavuuden nostaminen ei ole mahdollista ilman osaavaa motivoitunutta ja hyvinvoivaa henkilöstöä*

Aineisto-otteessa työhyvinvointi rinnastuu selkeästi tuottavuuteen välineellisessä muodossa. Hyvinvoiva henkilöstö on tuottavuutta nostava tekijä ja siten eräs tuloksen tekemisen välineistä yritykselle. Kuten eräs aineisto-otteista osuvasti tämän tiivistää:

*A23: Paremmalla työhyvinvoinnilla tavoitellaan parempaa tulosta.*

Tuottavuuden näkökulma korostaa tutkimusaineistossa työhyvinvointia johtamisen välineenä, josta voidaan löytää apua yrityksen tuloksen parantamiseen. Jäsennyksessä korostuu kauppatieteellinen sekä taloutta painottava lähestyminen työhyvinvointiin.

*A8: Uuden johtamisen ja työssäviihtyvyyden parantamisen tavoitteena ei ole tehdä työpaikoista aikuisten päiväkoteja, vaan taata yrityksen menestys.*

Edellisestä lainauksesta käy selkeästi ilmi kuinka työhyvinvointia lähestytään toisaalta johtamisen mutta erityisesti taloudellisen voiton tekemisen kautta. Talousmediasta voidaan erottaa selkeä välineellinen lähestyminen työhyvinvointiin. Tällöin teksti viittaa työhyvinvointiin tuloksen tekemisen välineenä. Hyvä työhyvinvointi on jotain, joka tuo rahaa yritykselle. Parhaimmillaan se on yksi johdon tehokkaimmista tavoista tuottaa voittoa. Tämä näkökanta liitetään koskemaan sekä makro- että mikrotasoa. Tällä tarkoitan, että artikkelit tarjoavat työhyvinvointia välineeksi ja työkaluksi sekä yksittäisten yritysten että valtiollisen talouden tuloksen kohentamiseksi.

*A11: Kun työvoimasta on tulossa vähenevä luonnonvara, tuottavuutta on enää vaikea lisätä työvoimaa vähentämällä. Jatkossa tuottavuutta syntyy monitaitoisista ja motivoituneista, hyvinvoivista työntekijöistä.*

Rakennemuutoksessa, jossa Suomikin tällä hetkellä on, tuottavuutta pitäisi kyetä nostamaan. Yritysten tavanomaisiin keinoihin nostaa tuottavuutta on perinteisesti kuulunut väen vähentäminen ja tätä kautta palkkakuluissa säästäminen. Aineisto-otteesta voidaan kuitenkin havaita uusi painotus tämän ajattelun rinnalle, jossa työhyvinvointi jäsennetään tuottavuuden välineeksi. Ajatus nojaa oletukseen, jossa hyvinvoiva työntekijä on pahoinvoivaa kollegaansa tuottavampi. Tällöin on yrityksen sekä yhteiskunnan kannalta perusteltua ohjata resursseja sekä henkistä pääomaa kehittämään työhyvinvointia.

Työhyvinvointi määrittyy siis tuottavuuden ja voiton tekemisen kautta. Olemassa olevan liiketoiminnan tuloksellisuuden ja tätä kautta tuottavuuden kasvattamisen



lisäksi talousmediassa huomoidaan mahdollisuus tehdä itse työhyvinvoinnista liiketoimintaa. Selkeästi tämä jäsenitys käy ilmi esimerkiksi seuraavasta:

*A21: Ikääntyvissä työntekijöissä on bisneksen paikka myös valmennusyrityksille, sillä ikääntymiseen on varauduttava koko työuran ajan.*

Liiketoiminta näkyy ennen kaikkea erilaisten konsultti- ja valmennusyrityksen toiminnassa. Kauppalehdessä työhyvinvointia jäsennetään tällöin taloudellisen voiton sekä itse liiketoiminnan lähteenä. Kummassakin yhteydessä työhyvinvointia määritellään ensisijaisesti taloudellisen tuottavuuden kautta.

Tutkimusaineistossa tuottavuus ja työhyvinvointi saavat myös historiallisia piirteitä, kuten alla olevasta havaitaan:

*A21: Työn tuottavuus on vähentynyt 60-luvulta lähtien trendinomaisesti. Työn tuloksellisuus on suorassa yhteydessä työtyytyväisyyteen.*

Historiallisuuden lisäksi aineisto-otteesta käy selkeästi ilmi Kauppalehden käyttämä jäsenitys tuottavuuden sekä työtyytyväisyyden välillä. Taloudellista jäsenystä ja tuottavuutta työhyvinvoinnissa lähestytään myös työvoiman hinnan ja kustannusten kautta, kuten seuraavista alkuperäisilmaisuista käy ilmi:

*A11: Huonosti voiva työntekijä tulee kalliiksi sekä työnantajalle, että yhteiskunnalle.*

*A26: Työhyvinvointiin pitkäjänteisesti vaikuttamalla vuosittaiset säästöt lasketaan parhaimmillaan sadoissatuhansissa euroissa.*

Ajatus pohjautuu tällöin siihen, että siinä missä työhyvinvointi lisää tuottavuutta ja taloudellista menestystä voi se myös olla tämän este. Työhyvinvointi jäsentyy tällöin talousmediassa taloudellisena kustannuksena yrityksille sekä yhteiskunnalle. Jäsennyksestä voidaan havaita selkeä taloudellisen ajattelun painotus, jossa jokainen potentiaalisen voiton kautta menetetty euro voidaan tulkita jostain muualta kirjattavissa olevana tappiona. Ajattelu noudattaa hyvin pitkälle kahdenkertaisen kirjanpidon ajatusta (esim. Benedict ja Elliott 2011), joka voidaan paikantaa selkeästi kauppatieteelliseen aatemaailmaan.

Työhyvinvoinnin taloudellinen ja tarkemmin eroteltuna kustannuksiin keskittyvä jäsenyys puhuu työhyvinvoinnista kaksisuuntaisena ilmiönä Kauppalehden kirjoittaessa:

*A2: Työpahoinvoinnin kustannukset ovat nousseet Suomessa megamittoihin.*

*A2: Työpahoinvoinnin hintalappu on huimaavasti 24-30 miljardia euroa vuodessa.*

Kauppalehdessä työhyvinvointi jäsentyy tällöin negaation kautta keskittyen työelämän kielteisiin tekijöihin. Työhyvinvointia lähestytään määrittelemällä mitä se ei ainakaan ole ja mitä sen laiminlyömisestä seuraa. Omassa tutkimuksessani liitin keskustelut työpahoinvoinnista ja sen seurauksista tuottavuuden ja tarkemmin eriteltynä kustannusajattelun sekä työvoiman hinnan käsitteiden alle. Tämä siitä syystä, että taloudellisessa jäsenyksessä työpahoinvointi näyttäytyy ennen kaikkea yrityksen kirjanpidollisena kulueränä ei niinkään yksilö- tai ryhmätason humanina epäkohtana.

*A3: Elinkeinoelämän Keskusliiton EK:n ylläkäri Kari Kaukisen mukaan työnantajille on tulossa kaamean suuri lasku, jos työntekijät lähtevät kolmekymppisinä suurin joukoin työkyvyttömyyseläkkeelle. Yksi poissaolopäivä maksaa työnantajelle keskimäärin 300 euroa. Tulee älyttömän kalliiksi, jos ihmiset alkavat olla mielipahojen vuoksi poissa töistä.*

Kustannusajattelu työhyvinvoinnista näkyy aineistossa monella tapaa ja se liitetään koskemaan niin laajempaa yhteiskuntajärjestelmaa eli makrotasoa kuin myös mikrotasoa eli yksittäisiä yrityksiä.

### **7.1.2 Työhyvinvointi kilpailuinstrumenttina**

Työhyvinvointia taloudellisista lähtökohdista käsin lähestytään Kauppalehdessä myös kilpailun sekä yritystoiminnan kehittämisen kautta. Tällöin taloussanomalehti jäsentää työhyvinvointia instrumentaalisesti. Työhyvinvointi, sen korostaminen ja siitä puhuminen toimii yhtenä yrityksen välineistä hankkia osaavaa ja motivoitunutta henkilökuntaa palvelukseensa.

*A21: Joka tapauksessa kehitysmahdollisuudet ja työhyvinvointi ovat avainasemassa, kun parhaista työntekijöistä kiinnostuneet organisaatiot heistä jatkossa kilpailevat.*

Yksityiset yritykset ja yhteiskunnalliset työnantajat kuvataan tällöin Kauppalehdessä rekrytoijina, jotka kilpailevat markkinoilla olevasta rajallisesta työvoimasta. Tässä keskustelussa työhyvinvointia jäsennetään kilpailutekijänä. Yritykset voivat mainostaa itseään työntekijöistä huolehtivina ja henkilöstön hyvinvointiin panostavina työpaikkoina, jossa on ”kivaa” työskennellä. On selvää, että onnistuneet rekrytoinnit ovat omiaan kasvattamaan yrityksen taloudellista menestystä, edistämään vanhaa ja luomaan osaltaan uutta liiketoimintaa.

## **7.2 Pääluokka: Työhyvinvoinnin sosiaaliset ulottuvuudet**

Edellä olen käsitellyt Kauppalehdessä esiintynyttä taloudellista jäsenystä työhyvinvoinnista sekä sitä kuinka tutkimukseni luokittelujärjestelmä rakentuu. Tässä osiossa siirryn tarkastelmaan työhyvinvointia ja sen jäsenyyksiä sosiaalisten ulottuvuuksien kautta.

Työhyvinvoinnin sosiaaliset ulottuvuudet toimii yhtenä kolmesta tutkimuksen luokittelujärjestelmien pääluokista. Pääluokka jakautuu kahteen alaluokkaan, jotka ovat ”Työtehtävälle ja työpaikalle ulkoinen työhyvinvointi” ja ”Työhyvinvointi yksilöä laajempänä sosiaalisena kokonaisuutena”.

### **7.2.1 Työtehtävälle ja työpaikalle ulkoinen työhyvinvointi**

Talousmedian työhyvinvointiin liittyvissä jäsenyksissä korostuu vapaa-ajan sekä siviilielämän roolit. Tutkimusaineistossa työhyvinvointia jäsennetään harrastusten, työn, perheen ja henkilökohtaisen elämän yhteenliittymänä:

*A5: Työhyvinvointia käsiteltiin hankkeessa kokonaisuutena, johon vaikuttivat työjärjestelyiden lisäksi myös esimerkiksi perhe, terveys ja voimavarat harrastuksiin.*

Kauppalehdessä työhyvinvointi kuvataan kaksisuuntaisena ilmiönä. Toisin kuin sana ”työhyvinvointi” voisi antaa ymmärtää, käsitteeseen liitetään myös ”siviili”-hyvinvointi. Työhyvinvointi rakentuu sekä työympäristön että siivilielämän kokonaisuudesta. Työhyvinvointi on tässä yhteydessä Kauppalehden silmissä hyvin laaja-alainen käsite, joka määrittyy sekä työpaikalta että ennen kaikkea sen ulkopuolelta käsin. Käytännössä puhe kääntyy tällöin rinnastamaan yksilöllisen kokonaisyhyvinvoinnin osaksi työhyvinvointia:

*A23: Psyykkisestä (työ)hyvinvoinnista huolehditaan työterveyshuollon, eettisillä ohjeilla ja muun muuassa tukemalla henkilöstöä huolehtimaan työn ja vapaa-ajan tasapainosta.*

Harrastukset sekä muut vapaa-ajan aktiviteetit määrittävät osaltaan Kauppalehdessä työhyvinvointia useassa eri yhteydessä, kuten esimerkiksi alla olevassa tapauksessa.

*A1: Työhyvinvointia parannetaan myös henkilöstön yhteisillä tapahtumilla. Toukokuussa väki lähtee yhteiselle polkupyöräretkelle.*

Työhyvinvointi määrittyy tällöin työpaikan ulkoa käsin urheilullisessa kontekstissa. Sen lisäksi, että työhyvinvointia tuotetaan tietoisesti, sitä tuotetaan normaalin työympäristön ulkopuolelta käyttäen hyväksi urheilullista yhteistoimintaa. Sama ilmiö voidaan havaita useaan eri otteeseen aineistossa:

*A1: Syksyllä on luvassa vaellusreissu. Kun vapaa-ajalla puuhataan jotain mukavaa yhdessä, se näkyy myönteisesti työpaikallakin.*

Työhyvinvointi määrittyy yhteishengen kautta, jota luodaan normaalin työympäristön ulkopuolella, esimerkiksi yhteisen urheilullisen tekemisen kautta. Sen hyödyt korjataan talteen taloudellisessa mielessä konttorilla paremman suorituskyvyn muodossa.

*A5: Me – Henkeä on nyt nostatettu esimerkiksi koko perheen avoimien ovien päivällä ja markkinoimalla intranetissä työntekijöiden harrastusryhmiä, joita löytyy aina ampumakerhosta akvaarioklubiin, joka pitää huolta kokoonpanohallia kaunistavasta kala-altaasta.*

Vapaa-ajan harrastukset saavat aineistossa erilaisia muotoja kuten yllä olevasta havaitaan. Urheilun merkitys korostuu. Useassa eri otteessa puhutaan

polkupyöräilystä, kuntosalista tai vaelluksesta. Myös muut harrastusmuodot työpaikan ulkopuolella osallistuvat työhyvinvoinnin määritys työhön. Esimerkkinä tällaisesta voisi olla vaikkapa yllä mainittu ampumakerho. Oleellinen seikka on, että aktiviteetti, joka voi siis olla mitä tahansa pyöräilemisestä ampumiseen, tapahtuu muualla kuin työpaikalla. Työhyvinvointi muodostuu tällöin ennen kaikkea siviiliympäristössä ja siellä tapahtuvista asioista.

Tutkimusaineisto herätti pohtimaan kuinka syvälle työmaailma ulottaa otteensa yksilöiden arkeen. Erilaiset työyhteisön vapaa-ajan aktiviteetit hämärtävät käsitystä työajasta ja työpaikasta. On hyvä huomioida, että vaikka usein tämän kaltaiset sosiaaliset tapahtumat eivät olisikaan pakollisia tai palkallisia ne muodostavat siteitä ihmisten välille, siteitä joihin tapahtumiin osallistumattomat eivät pääse osallisiksi. Mikäli yksilö ei ole esimerkiksi luonteeltaan kovinkaan sosiaalinen tai hänelle on muita aikaa vieviä velvoitteita, hän voi tuntea olonsa ulkopuoliseksi ja pahoinvoivaksi työpaikalla.

### **7.2.2 Työhyvinvointi yksilöä laajempina sosiaalisena kokonaisuutena**

Kauppalehden tapa jäsentää työhyvinvointia näkyi siis työ ja vapaa-ajan rajan hämärtyminenä sekä harrastuksien kautta. Työhyvinvointi kuvattiin tällöin muodostuvan ja määrittyvän työpaikan ulkoa käsin erilaisten harrastusten kautta.

Tämän rinnalla Kauppalehti lähestyy työhyvinvointia perheen ja sosiaalisten verkostojen kautta, kuten esimerkiksi seuraavasta erääseen työhyvinvointiprojektiin liittyvästä alkuperäisilmaisusta havaitaan:

*A15: ”Työkykytalo” on neljän kerroksen kokonaisuus. Kivijalkana on henkilökohtainen elämä: perhe ja lähiyhteisö.*

Kauppalehdessä työhyvinvointi määrittyy yksilöä laajempina kokonaisuutena. Tämä kokonaisuus koostuu ennen kaikkea perheestä sekä ystävistä. Perheen rooli tässä kokonaisuudessa on tarjota tukea sekä ymmärrystä mutta myös paikan, jossa yksilö saa hengähtää työhön liittyvistä suorittamisen velvoitteista.

## 7.3 Pääluokka: Henkilöstöpolitiikka

Kolmannen pääluokan nimesin henkilöstöpolitiikaksi. Käsite onnistuu kuvaamaan yksiselitteisesti sen alle sijoituvia teemoja ja sisältöjä. Koulutus, johtaminen sekä yrityskulttuuri voidaan kaikki katsoa olevan kiinteitä osia yrityksen henkilöstöpolitiikkaa. Työhyvinvointia jäsenetään tällöin Kauppalehdessä ennen kaikkea henkilöstöhallinnan, koulutuksellisten sekä kulttuuristen muuttujien kautta.

Jäsennyksissä korostuu työhyvinvoinnin aktiivisen tekemisen luonne, työhyvinvointia tuotetaan onnistuneella henkilöstöpolitiikalla. Henkilöstöhallinnolla sekä johdolla on erilaisia mahdollisuuksia ja keinoja pyrkiä vaikuttamaan työhyvinvointiin aina koulutuksesta erilaisiin kehityskeskusteluihin. Tässä osiossa perehdyn henkilöstöpolitiikan kautta tapahtuviin työhyvinvoinnin jäsennyksiin sekä siihen miten sellaiset teemat, kuten esimerkiksi työpaikkakulttuurit vaikuttavat työhyvinvointiin.

### 7.3.1 Koulutuksen merkitys työhyvinvoinnille

Selkeä oma linjansa Kauppalehdessä on puhe työhyvinvoinnista osaamisen kehittämisenä. Koulutuksella ja henkilöstön taitojen ajantasalla pitämisellä kuvataan tällöin olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Koulutus sekä osaamisen kehittäminen näkyvät aineistossa monessa eri yhteydessä, kuten esimerkiksi seuraavassa aineisto-otteessa:

*A5: Teknologiateollisuudessa työntekijöiden hyvinvointia häiritsevät etenkin riittämätön koulutus työtehtäviin ja arvostuksen puute*

Lainauksesta voidaan erottaa sekä koulutuksen että arvostuksen teemat. Tässä yhteydessä keskitymme kuitenkin vain ensimmäiseen näistä. Alkuperäisilmaisusta voidaan havaita, kuinka työhyvinvointi jäsentyy riippuvaiseksi koulutuksen määrästä. Lauseen implisiittinen tulkinta voisi täten kuulua, jotta työhyvinvointia voi edes olla olemassa tulee henkilöstöllä olla mahdollisuus kehittyä ja syventää omaa osaamistaan.

Puhuttaessa työhyvinvoinnista ja koulutuksen merkityksestä Kauppalehti lähestyy koulutuksen käsitettä toisaalta välineellisesti kertoessaan työhyvinvoinnin edellytyksistä yrityskontekstissa, mutta myös hieman eri näkökulmasta käsin. Alla olevasta alkuperäisilmaisusta havaitaan toinen puhetapa, jossa työhyvinvointi rakentuu koulutuksen ja osaamisen kehittämisen varaan, mutta toimijuuden pääpaino paikantuu erityisesti johdon ja konsultointiyritysten varaan.

*A21: Tällä hetkellä valmennuksen kysyntä tuntuu kohdistuvan lähinnä työtapojen, prosessien ja työnkulun muuttamiseen, ammatilliseen osaamiseen sekä muutoksen johtamiseen. Kaikissa organisaatioissa, myös taantumauhan alaisilla toimialoilla, on samoin kysyntää ad hoc -tyyppiselle koulutukselle, jonka avulla haetaan apua välittömään osaamisvajeeseen ja varmistetaan yritysten toimintakyky.*

Jäsennyksessä korostuu koulutuksen merkitys työhyvinvoinnille puhuttaessa ”yrityksen toimintakyvystä”. Hyvinvoivan työyhteisön voidaan katsoa olevan toimintakykyinen ja toimintakyky puolestaan varmistetaan huolehtimalla osaamisen kehittämisestä sekä henkilöstön että johdon kouluttamisesta.

Käytännön toimia osaamisen kehittämisessä havainnollistaa esimerkiksi seuraava alkuperäisilmaisu,

*A23: Osaamista parannetaan tukemalla ammatillista kehittymistä koulutuksella, kursseilla ja ammattitutkinnoilla, sekä tehtävien vaihdolla ja omatoimisella opiskelulla.*

Tutkimusaineistossa työhyvinvointi linkittyy kasvun sekä osaamisen kehittämisen teemoihin. Tällöin koulutuksen merkitys ja osaamisen kehittäminen työhyvinvoinnin kannalta viittaa työmaailman sisällä tapahtuvaan murrokseen.

*A11: Kasvu on ennen tullut investoinneista tavaroihin, tulevaisuudessa tuloksellisuus tehdään työelämän sisällä: työntekijöiden motivoinnin ja osaamisen kehittämisen kautta.*

Taloudellisessa murroksessa, jossa Suomikin tällä hetkellä on, työmarkkinat ovat muutostilassa. Osa työpaikoista häviää kilpailun myötä halvempien kustannusten perässä ulkomaille. Tämän lisäksi väestön vanheneminen asettaa rasitteita kansantaloudelliselle kantokyvylle. Kauppalehden keskustelussa esitetään, että

hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden turvaamiseksi kasvu on oleellinen seikka, johon työmarkkinoilla tulee keskittyä. Kauppalehdessä työhyvinvointi ja osaamisen kehittäminen asettuu yhdeksi mahdollisista keinoista saavuttaa tavoiteltu taloudellinen kasvu.

Henkilöstöpolitiikan pääluokan alle sijoitin koulutuksellisten teemojen lisäksi johtamiseen sekä vuorovaikutusosaamiseen liittyvät jäsenyykset työhyvinvoinnista. Kummatkin näistä nousevat merkittävään rooliin työhyvinvointikeskustelussa Kauppalehdessä. Johtamisen luonnetta käsitellään tutkimusaineistossa laajasti työhyvinvointikeskustelun rinnalla. Tässä keskustelussa työhyvinvointi rakentuu hyvän johtamisen kautta. Henkilöstö voi hyvin, kun heitä johdetaan hyvin.

*A5: Ongelmina esiin nousivat myös esimiestyö ja johtamisongelmat. Pilottiyrityksissä tätä yritettiin ratkaista esimerkiksi vuorovaikutuskoulutuksella.*

Olen syventynyt työhyvinvoinnin sosiaaliseen rakentumiseen aiemmin luvussa kolme. Tällöin kävi ilmi kuinka Kauppalehti rakentaa työhyvinvointia sosiaalisen kanssakäymisen kautta. Työhyvinvointi syntyy ja määrittyy tällöin yhdessä muiden kanssa. Yllä olevassa alkuperäisilmaisussa on ajatuksen kanssa paljon yhteistä. Tärkeänä erona on kuitenkin huomata johtamisen painotus sekä vuorovaikutuskoulutuksen läsnäolo. Työhyvinvointi syntyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ihmisten kesken ja on yksilöä suurempi ilmiö. Oleellisena erona aiempaan jäsenyykseen on kuitenkin huomio sosiaalisten taitojen oppimisen ja kehittämisen mahdollisuudesta sekä johtamisen ja esimiestyön roolista tässä prosessissa.

Tutkimusaineistossa johtaminen nimetään yhdeksi tärkeäksi keinoksi, jolla pystytään vaikuttamaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointi kuvataan tällöin asiana, jota voi ja kuuluukin edistää ja jonka eteen tulee tehdä tietoisesti töitä. Tämä käy selkeästi aineistossa ilmi esimerkiksi seuraavasta,

*A1: Johtaminen on keskeisessä roolissa hyvinvoivassa työyhteisössä.*

Entäpä mitkä ovat ne konkreettiset keinot ja menetelmät, joilla työhyvinvointia sitten tehdään? Kauppalehti jäsentää työhyvinvointia johtamisen menetelmien näkökulmasta keskittyen etenkin kehityskeskusteluihin sekä työn järjestämisen hallintaan. Aineistossa eräs artikkelista esittää, kuinka työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa



ihmislähtöisellä johtamisella. Sen mukaan ihmislähtöisyys on käytännössä yksinkertaisia asioita, kuten tavoitteiden asettamista, palautteen antamista, kiittämistä ja kehittymismahdollisuuksien tarjoamista. (Kauppalehti 27.10.2010.)

Lainauksesta käy ilmi tekemistä painottava näkemys työhyvinvoinnista. Listassa esiintyvät ideat eivät ole itsessään kovinkaan innovatiivisia mutta ne kertovat talousmedian tavasta jäsentää työhyvinvointia. Lista luettelee konkreettisia johtamistekniikoita, joiden pyrkimys on luoda ja parantaa työhyvinvointia. Työhyvinvointi jäsentyy tällöin tekemisenä, joka vaatii tietoista johtamistyötä sekä suunnitelmallisuutta.

### **7.3.2 Työn kulttuuriset muuttajat**

Henkilöstöpolitiikka pääluokan alle sijoitin alaluokan työn kulttuuriset muuttajat. Luokka sisältää tutkimusaineiston jäsenyykset työhyvinvoinnista, jotka liittyvät yksilöiden autonomiaan ja vaikutusmahdollisuuksiin omassa työssään, sekä erilaiset kulttuuriset muuttajat työpaikoilla. Nimesin alaluokan edellä mainitulla tavalla ennen kaikkea siitä syystä, että sen sisältämät jäsenyykset työhyvinvoinnista liittyvät kaikki työpaikan tapaan järjestää omat sääntönsä ja toimintatapansa. Siten työn kulttuuriset muuttajat sisältävät ajatuksen sekä työpaikkakohtaisesta kulttuurista että kulttuurista laajemmassa mielessä. Laajemmassa merkityksessään kulttuuri ilmenee työhyvinvointikeskustelussa työntekijöiden taustojen kautta.

Työhyvinvointia käsitellään Kauppalehdessä osana laajempaa keskustelua työntekijöiden oloista sekä työsuhteiden ehdoista. Työhyvinvointi määrittyy tällöin yksilöllisen autonomisuuden asteen kautta. Erilaisten osa-aikatöiden sekä joustomahdollisuuksien tarjoaminen työntekijöille on tärkeää. Työhyvinvointi jäsentyy selkeästi työnorganisoinnin sekä rakenteellisten seikkojen kautta. Työnorganisointiin liitetään aineistossa vahvasti ajatus työntekijöiden autonomisuudesta. Tällöin työhyvinvointiin liittyy vahvasti ajatus työntekijän omasta vapaudesta vaikuttaa niin työtapoihin, kuin myös työaikoihin, sekä siihen missä työtä tehdään.

Työhyvinvoinnin kannalta avainrooliin nousee myös työtehtävien selkeys. Hyvinvoiva työntekijä tietää oman spesifin tehtävänsä ja kokee tämän omaksi vastuualueekseen. Viime kädessä esimiehistö sekä johtoporras ovat vastuussa tehtävien jakamisesta ja töiden ohjeistamisesta, seikka joka osaltaan ottaa kantaa työhyvinvoinnin toimijuuskeskusteluun, jota käsittelen myöhemmässä vaiheessa.

Autonomian merkitys työhyvinvoinnille kuvastuu esimerkiksi seuraavassa alkuperäisilmaisussa:

*A5: Moni työntekijä kaipaisi esimerkiksi mahdollisuutta joustavampiin työaikaliukumiin.*

Tutkimusaineistossa työhyvinvointi määrittyy siis osaltaan siinä, kuinka vapaasti yksilö saa päättää itseään koskevista asioista. Kyse on ennen kaikkea henkilöstöpolitiikasta ja tarkemmin eriteltynä yrityskohtaisesta kulttuurista ja sen työsuhte-ehdoista, joiden sisällä päätökset työntekijän päästämisestä mukaan päätösten tekemiseen ensisijaisesti tehdään.

Työntekijöiden osallistaminen päätöksentekoprosessiin päättyy aineistossa määrittämään työhyvinvointia positiivisessa valossa. Työhyvinvointi jäsentyy tällöin sosiaalisena vuorovaikutuksena eri toimijoiden kesken.

*A5: Yritykset valitsevat tutka-kyselyn perusteella yhdessä henkilöstönsä kanssa itselleen tärkeimmät kehityskohteet ja tekevät suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä.*

Aineistossa työhyvinvointi jäsentyy myös työntekijöiden arvostuksena. Työntekijöiden työhyvinvointiin kuvataan vaikuttavan positiivisesti arvostuksen sekä kiitoksen antaminen hyvin tehdystä työstä.

Eräässä tutkimusaineiston artikkelissa viitataan ”ihmislähtöisyyteen” työhyvinvoinnin edellytyksenä. (Kauppalehti 27.10.2010) ”Ihmislähtöisyys” -ajatuksessa on jo tässä vaiheessa analyysiä paljon lukijalle tuttua. Idea ihmislähtöisyydestä voidaan tulkita, tekemisenä. Luetellut teemat ottavat konkreettisen tekemisen lisäksi kantaa siihen, kuinka työntekijöitä tulisi kohdella sekä millä tavoin heihin tulisi suhtautua. Tuleeko heille antaa tilaa kasvaa yksilöinä ja varmistaa tämä esimerkiksi koulutuksen kautta. Tuleeko heille olla suora ja reilu suhteessa heidän omaan työpanokseensa? Tuleeko

heitä muistaa positiivisessa mielessä onnistumisista? Kaikki edellä mainitut kuvaavat työhyvinvoinnin jäsenystä arvostuksen kautta. Arvostus palautuu talousmediassa koskemaan yksilön oikeutta saada tietoa, kehittyä ja nauttia omasta työstään.

Työhyvinvointi määrittyy henkilöstöpolitiikan ja tarkemmin sanottuna työn kulttuuristen muuttajien kautta usealla eri tavalla. Kulttuureista puhuttaessa Kauppalehti liittyy työhyvinvointikeskusteluun osalliseksi sekä yrityskulttuurin että johtamiskulttuurin ja lisäksi etnisen kulttuurin. Työhyvinvointii jäsenyyt tällöin kulttuurisena muuttajana, joka rakentuu tottumuksen ja tuttuuden varaan. Tämä voidaan havaita esimerkiksi seuraavasta,

*A20: Vaikeiden asioiden käsittely vaihtelee paljon eri kulttuureissa. Työhyvinvoinnista ja terveydestä ei ole totuttu puhumaan muun muuassa entisen itäblokin maissa.*

Tutkimusaineistossa työhyvinvointi liitetään tässä yhteydessä tukevasti terveyden käsitteeseen. Samalla lainaus tuo ilmi keskustelukulttuurin merkityksen työhyvinvointia määriteltäessä. Se kuinka rohkeasti ihmiset puhuvat ongelmistaan ja epäkohdista vertautuu suoraan työhyvinvoinnin tasoon. Edellä mainittu vuorostaan kytkeytyy työntekijän omaan etniseen taustaan ja siihen ominaisiin kulttuurisiin konventioihin. Ajatteluun on rakennettu sisään tulkinta, jonka mukaan keskustelu ja yksilön oma avoimuus lisää työhyvinvointia.

Yrityskulttuuria voidaan jäsentää myös johtamisen kautta. Tutkimusaineistossa työhyvinvointi liitetään tällöin osaksi yrityksen luonnollista toimintaa,

*A21: Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista kehittämistä ja kiinteä osa meidän johtamiskulttuuriamme.*

Jäsennyksessä työhyvinvointia lähdetään määrittelemään kehittämisen ja johtamiskulttuurin kautta. Tällöin yrityksen henkilöstöpolitiikka ja johtamiskulttuuri rinnastuvat määritteleviksi tekijöiksi työhyvinvoinnille.

## 7.4 Toimijuudet

Seuraavassa keskityn erottelemaan tarkemmin ketä työhyvinvointipuhe taloudellisen painotuksen, työhyvinvoinnin sosiaalisten ulottuvuuksien sekä henkilöstöpolitiikan pääluokkien näkökulmasta koskee. Kenen ääni käsitellyissä jäsenyksissä kuuluu ja kenen jää taas kuulumatta. Kauppalehden jäsenykset työhyvinvoinnista tuottavuuden kautta sisältää useita eri toimijoita. Toimijuuksien pohdinta on mielestäni kiinnostavaa ja relevanttia useastakin syystä. Ensinnäkin, Kauppalehti edustaa työmaailman hierarkian huipulla olevia ihmisiä. Siksi koen mielenkiintoiseksi tarkastella toimijoita sekä sitä, kuinka jäsenykset muotoutuvat ja ketä ne koskettavat.

Toimijuuskeskustelun avulla esittelen kuinka monipolvinen ilmiö työhyvinvointi on sekä kuinka laaja-alaisesti se koskee erilaisia ryhmiä, jotka sen määrittelyyn Kauppalehdessä osallistuvat.

Työhyvinvointi taloudellisen painotuksen näkökulmasta sisältää ajatuksen mahdollisista liiketaloudellisista tappioista. Tällöin puhe kiinnittyy eritoten yritysten sekä yhteiskunnan tasoille. Yritysten osalta toimijuus näkyy työhyvinvoinnin määritelmässä tapana korostaa alhaisten kustannusten merkitystä. Yritykset hyötyvät työhyvinvoinnista ennen kaikkea tuottavuuden nousun ja tuloksen tekemisen kautta.

Yhteiskunnallisella tasolla työhyvinvointipuheen toimijuus voidaan palauttaa tutkimusaineistossa koko ns. hyvinvointiyhteiskunnan rahoittamiseen. Työhyvinvointikeskustelu on tällöin osa laajempaa yhteiskunnallista ongelmaa, joka koskettaa kaikkia kansalaisia, jotka nauttivat hyvinvointiyhteiskunnan palveluita. Kauppalehdessä tulee esille näkemys, jonka mukaan Suomessa syntyvyys on matalla eikä uusia veronmaksajia ole riittävä määrä kompensoidaan eläköityvää väestöä. Tämän lisäksi työurat katkeavat yhä useammin ennen virallista eläkeikää erilaisten sairauksien sekä syrjäytymisen takia. Kauppalehdessä esitetyssä näkemyksessä edellä mainitut aiheuttavat yhdessä vakavan yhteiskunnallisen ongelman. Jäsennys vihjaa tällöin lukijalle, että mikäli haluamme jatkaa nauttimiamme sosiaalietuuksia, kuten ilmaista koulutusta ja terveydenhuoltoa, puhumattakaan tulevien polvien eläkkeistä, ihmisiä on saatava enemmän työelämään. Kauppalehden mukaan työuria on

pystyttävä pidentämään sekä alusta että lopusta. Tämän lisäksi ennenaikaisille eläköitymisille pitää keksiä ratkaisu, joka mahdollistaisi työntekijöiden seurannan sekä uhkatekijöiden tunnistamisen. Tässä keskustelussa työhyvinvointi kuvataan yhdeksi työkaluksi, jolla ongelmia voitaisiin lähteä ratkomaan:

*A21: Työhyvinvointi vaikuttaa kaikin tavoin tehokkaammalta ja järkevämmältä pörkkäältä työurien pidentämiseen kuin pelkkä eläkeiän nosto. Tässä tavoitteessa työnantajan ja työeläkeyhtiöiden soisi lisäävän nopeasti konkreettista yhteistyötä, joka alkaa jo hyvissä ajoin ennen työntekijöiden eläkeiän lähestymistä. Oikea välittäminen on uupumuksen ja masennuksen ehkäisyä ennen kuin kumpikaan ehtii edes alkaa.*

Keskustelussa puhe työhyvinvoinnista koskettaa yhtäläillä koko yhteiskuntaa ja sen palveluita käyttäviä, sekä erilaisia yhteiskunnallisia instituutioita kuten eläkeyhtiöitä, että työnantajapuolta laajemmin. Jäsennykset korostavat tällöin nimenomaisesti työnantajien ja yritysten etuja. Työhyvinvointi rakentuu tällöin selkeästi välineenä taloudellisen tuotannon prosessissa. Taloudellinen painotus korostaa yritysten ja niiden johdon määritelmiä työhyvinvointiin. Keskustelussa työntekijöiden ääni ja mielipiteet jäävät tällöin selkeästi kuulumatta.

Työhyvinvoinnin sosiaalisten ulottuvuuksien toimijuutta pohtiessa erottuu tutkimusaineistossa useita eri ryhmiä. Työhyvinvointi syntyy Kauppalehden määrittelyssä ennen kaikkea sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työkavereiden, tuttujen sekä perheen välillä. Työhyvinvointi kuvataan tällöin yksilöä suurempana sosiaalisesti rakentuvana muuttujana. Työhyvinvointipuhe koskee tällöin sekä perheen edustajia sekä muita aiemmin mainittuja sosiaalisia suhteita. Perheen tapauksessa työhyvinvointi voi tarkoittaa esimerkiksi avoimuutta kuunnella toisen huolia ja murheita sekä toimia tarvittaessa eräänlaisena tukihenkilönä.

Työhyvinvointi määrittyy tällöin yksilöä suurempana kokonaisuutena, jonka määrittelyyn vaikuttaa oleellisesti tasapainoinen sosiaalinen elämä. Tasapainottavina tekijöinä toimii myös sosiaalisten suhteiden lisäksi erilaiset harrastukset, joihin yksilö osallistuu. Tällaisessa painotuksessa toimijuus nojautuu vahvasti harrastuskumppaneiden sekä yhteisöllisyyden varaan. Kauppalehdessä työhyvinvointi määrittyy sosiaalisen kanssakäymien kautta.

Työhyvinvointikeskustelussa toimijuus henkilöstöpolitiikan kautta tarkasteltuna jakautuu sekä työnantajan, että erilaisten instituutioiden kuten työterveyshuollon kesken. Työnantajan rooli korostuu puhuttaessa johtamisesta sekä henkilöstön autonomisuudesta ja työn ehdoista.

Työterveyshuollon rooli on osallistua työhyvinvoinnin määrittelyyn ammatillisen kehüksensä kautta. Työterveyshuolto sekä siellä toimiva henkilöstö osallistuvat Kauppalehden keskustelussa työhyvinvoinnin määrittelemiseen ja sen ylläpitämiseen sekä sen hoitamiseen. Yhdessä työnantajan kanssa työterveyshuolto saattaa suunnitella esimerkiksi erilaisia työhyvinvointiin liittyviä ohjelmia. Kauppalehdessä toimijuus jakautuu tällöin kolmeen osaan työntekijöiden osallistamisen seurauksena. Tällöin työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto osallistuvat kaikki työhyvinvoinnin määrittelyprosessiin käytännön kautta, esimerkiksi sopimalla yksilöllisistä työtavoista.

## **7.5 Tutkimusaineiston jäsenysten vertailua valittuun akateemiseen kirjallisuuteen**

Edellä olen syventynyt Kauppalehdessä esiintyviin jäsenyksiin työhyvinvoinnista sekä sen toimijuuksista. Tutkimuksen seuraavassa vaiheessa siirryn tarkastelemaan havaintoja tutkimukseen liitetyn akateemisen kirjallisuuden kautta. Osion tarkoituksena on katsoa puhuvatko kaksi luonteeltaan erilaista lähdettä, akateeminen kirjallisuus sekä talousmedia, ”samaa kieltä” asian ympärillä. Jäsentävätkö edellä mainitut ilmiötä samanlailla ja jos ei, mitä eroja jäsenyksistä voidaan havaita.

Aloitan osion syventymällä akateemisen maailman taloustieteelliseen jäsenyksen työhyvinvoinnista sekä siihen kuinka Kauppalehden määritelmät työhyvinvoinnista rinnastuvat tähän.

Paula Liukkosen (2006) taloustieteellisessä jäsenyksessä korostettiin, että yritykset ja organisaatiot ovat perinteisesti tarkastelleet työterveyttä ja työhyvinvointia seuraamalla poissaolojen tai sairauseläkkeiden aiheuttamia kustannuksia.

Edellä mainitun kaltainen taloustieteellinen ajattelu voidaan paikallistaa myös Kauppalehden tapaan jäsentää työhyvinvointia. Kauppalehden keskustelussa, joka kiinnittyy erityisesti Tuottavuus- luokan alle, esiintyy selkeästi samankaltainen jäsenitys työhyvinvoinnista. Jäsennyksessä työhyvinvointia lähestytään rahallisesti mitattavana ilmiönä, jolloin työhyvinvointia rakennetaan ensisijaisesti kustannus- ja tuottavuusaspektien kautta. Työhyvinvointi jäsentyy tällöin yhtenä yrityksen instrumenteista tuottaa voittoa. Tällaisessa ajattelussa johto sekä työpaikalla hierarkisesti huipulla olevat määrittelevät tällöin selkeästi mitä työhyvinvointi milloinkin on. Taloustieteellinen akateeminen jäsenitys sekä Kauppalehden työhyvinvoinnin taloudellista puolta painottava puhetapa lähestyvät työhyvinvointia ennen kaikkea numeeristen muuttujien sekä tuottavuuden kautta.

Tutkimukseen valitussa akateemisessa sosiologisessa sekä psykologisessa kirjallisuudessa työhyvinvointia lähestytään negaation kautta. Tällöin valittu akateeminen kirjallisuus sekä tutkimusaineisto määrittelevät työhyvinvointia työmaailman kielteisten ilmiöiden, kuten uupumuksen sekä masennuksen kautta. Kantavana ajatuksena toimii tällöin, että työhyvinvointi on tila, jossa edellä mainitun kaltaisia epäkohtia ei ole läsnä. Yhtäläillä yhdistävänä tekijänä voidaan nimetä työntekijän autonomisuuden korostaminen, seikka jota käsittelin aiemmin aineistonanalyysissäni työnkulttuuristen muuttujien yhteydessä. Tällöin sekä tutkimusaineisto että akateeminen kirjallisuus korostavat yksilöiden mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin sekä työtapoihin. Yllämainittujen teemojen lisäksi yhtäläisyyksiä voidaan havaita työntekijöiden arvostamisen sekä työpaikkakulttuurin korostamisessa osana työhyvinvointia määrittelevinä tekijöinä.

Sosiologisessa lähestymisessä akateeminen kirjallisuus mainitsee palkkauksen yhtenä työhyvinvointia määrittävänä tekijänä. Seikka on mielenkiintoinen ja sen poissaolo Kauppalehden jäsenyksissä on merkille pantavaa. Analysoidussa aineistossa ei keskusteltu kertaakaan palkkaan liittyvistä asioista työhyvinvoinnin yhteydessä!

Mielenkiintoinen eroavaisuus löytyy myös historiallisuuden nimeämisessä työhyvinvointia määrittävänä tekijänä. Akateeminen kirjallisuus huomioi tutkimusaineistoa selkeämmin työhyvinvoinnin käsitteen historiallisen luonteen liittäen keskustelun osaksi laajempaa työn luonteen muutosta koskevaa keskustelua. Sen sijaan sosiaalisuuden painotus voidaan havaita työhyvinvointia jäsentävänä

seikkana sekä akateemisessa kirjallisuudessa että taloussanomalehdessä. Tällöin sosiaalisen kanssakäymisen kuvataan rakentavan ja määrittävän yksilöllistä työhyvinvointia. Tähän keskusteluun voidaan liittää kummassakin jäsenyykset työhyvinvoinnista yksilöä suurempana kokonaisuutena. Tällöin tausta-ajatuksena toimii kummassakin työhyvinvoinnin sosiaalinen luonne. Yksilön ei ole mahdollista voida töissä hyvin mikäli siviilielämässä asiat ovat sekaisin. Tämän seikan huomioiminen puuttuu esimerkiksi taloudellisessa työhyvinvoinnin painotuksessa sekä akateemisessa että kauppalehden kirjoittamisessa.



## 8. Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa olen keskittynyt työelämän laadun käsitteeseen ja vielä tarkemmin työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin käsite on edellistä käsitettä hienojakoisempi ja sitä käytetään yleisemmin mediassa.

Tutkimuskysymykseksi muodostui, kuinka taloussanomalehti Kauppalehti jäsentää työhyvinvointia sekä kuinka akateemisen kirjallisuuden jäsenyydet työhyvinvoinnista vastaavat tätä. Pääpaino tutkimuksessa oli keskittyä Kauppalehden sisältöihin. Havaintojen rinnastaminen akateemiseen kirjallisuuteen tarjosi tieteellistä pohjaa tutkimukselle, sekä pyrki osaltaan auttamaan lukijaa hahmottamaan kuinka akateemisen maailman jäsenyydet päätyvät arkiseen ympäristöön. Eroja ja vastaavuuksia etsiessä voitiin havaita, että tieteellisen maailman sekä talousjournalismin välillä ei ollut suurta eroa. Tieteellisen kirjallisuuden jäsenyydet työhyvinvoinnista näkyivät myös Kauppalehdessä ja toisinpäin. Täten voidaan todeta, että tieteellisellä kirjoittamisella on yhteiskunnallista merkitystä ja sen vaikutus voidaan havaita myös yliopiston seinien ulkopuolella. Yliopisto ei siten ole yhteiskunnasta eristyksissä oleva ajatushautomo, jonka työn tulos hyödyttää vain sen sisällä olevia toimijoita. Havaittiin, että Kauppalehden jäsenyyksissä korostui pitkälti samankaltaiset teemat määritettäessä työhyvinvointia. Tällaisia teemoja olivat esimerkiksi työhyvinvoinnin sosiaalista luonnetta painottavat jäsenyydet. Tällöin työhyvinvointia jäsenettiin yksilöä suurempana ilmiönä, joka syntyy yhteisöllisyyden sekä harrastuneisuuden sivutuotteena. Yhtäläillä aineistot puhuivat yhteen ääneen työn sekä vapaa ajan sovittamisesta tunnistaen, että yksilön työhyvinvointi on vain yksi osa yleisempää yksilöllistä hyvinvointia.

Vaikka akateemisen teorian ja talousjournalismin sisällöt muistuttivatkin paljon toisiaan pääpiirteittäin, havaittiin myös eräitä painotuseroja. Yksi merkittävä ero oli palkkauksen mainitseminen työhyvinvointikeskustelussa. Akateemisessa kirjallisuudessa palkkaus luettiin työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi, kun taas Kauppalehdessä palkkauksesta ei keskusteltu ollenkaan analysoimissani työhyvinvointiin liittyvissä artikkeleissa. Mahdollinen selitys havainnolleni saattaa löytyä Kauppalehden edustavuudesta. Kauppalehti edustaa työnantajia sekä

yrittäjämaailmaan päättäjiä. Yrityksen sekä johdon näkökulmasta katsottuna henkilöstön palkat ovat ennen kaikkea kuluera. Työnantajan etujen mukaista on maksaa työntekijälle mahdollisimman vähän tehdystä työstä. Ryhdyinkin pohtimaan voisiko tällä olla tekemistä yllä mainitun havaintoni kanssa liittyen palkkaukseen liittyvien mainintojen poissaolosta Kauppalehden työhyvinvointiin liittyvissä artikkeleissa.

Kuten tutkimuksen johdannossa totesin, eräänä tärkeänä osana tutkimusta pidin toimijuuksien tarkastelua. Relevantiksi omalle tutkimukselleni toimijuuden tarkastelussa nousi eri toimijoiden tunnistaminen Kauppalehdessä käydyin työhyvinvointikeskustelun yhteydessä. Toimijuus näkyi tutkimusaineistossa edustavuuden sekä määrittelyvallan kautta. Tällöin Kauppalehti jäsensi työhyvinvointia nojaten esimerkiksi erilaisien ammattiryhmien, kuten työterveyshuollon arvioihin sekä määritelmiin työhyvinvoinnista, jotka toteutettiin yhdessä henkilöstön sekä yrityksen johdon kanssa. Tutkimustuloksena ja ennakkoletusta vahvistavana havaintona voidaan pitää sitä, että omassa analyysissäni toimijuus erottui selkeästi työhyvinvointia määrittelevänä tekijänä. Toimijuus näkyi siinä miten ja erityisesti kuka milloinkin osallistui työhyvinvoinnin määrittelemiseen. Määrittelyiden takana voitiin havaita määrittelijöiden omia intressejä painottavia näkemyksiä siihen mitä työhyvinvoinnilla kulloinkin tarkoitettiin.

## **8.1 Kauppalehden jäsenyydet työhyvinvoinnista sekä luokittelujärjestelmä**

Seuraavassa syvennyn aineiston seurauksena syntyneeseen luokittelujärjestelmään sekä siitä tekemiin johtopäätöksiin. Aloitan tulosten läpikäymisen Taloudellinen painotus työhyvinvointiin- luokan käsittelyllä. Jaottelin Kauppalehden jäsenyydet työhyvinvoinnista kolmeen pääluokkaan, joista ensimmäisen nimesin siis taloudellisen painotuksen käsitteen varaan. Luokan sisällöistä paljastui selkeä oma puhetapa, jolla tutkittavaa ilmiötä rakennettiin.

Luokassa korostui kaksi päälinjaa, jotka nimesin tuottavuuden sekä kilpailullisten tekijöiden perusteella. Ensimmäisessä näistä eli tuottavuuden alaluokassa, korostui jäsenys työhyvinvoinnista tuloksen tekemisen välineenä. Analyysin perusteella voidaan todeta, että Kauppalehti lähestyy työhyvinvointia tällöin nojaten vahvasti taloustieteelliseen jäsennykseen ilmiöstä. Tämä näkyi vertailtaessa tutkimusaineistoa taloustieteelliseen kirjallisuuteen ilmiöstä. Tuottavuutta painottava jäsenys työhyvinvoinnista lähestyy työhyvinvointia numeerisena muuttujana, jolle voidaan osoittaa tietty tuottoprosentti. Työhyvinvointi käsitetään tällöin olevan yksi johtoportaan työkaluista työn tehostamisessa. Tuottavuuspuhe on siis ennen kaikkea taloutta painottava tapa lähestyä työhyvinvointia. Analyysin tuloksena käy selkeästi ilmi, kuinka jäsenys jättää huomiomatta inhimilliset sekä sosiaaliset muuttujat. Taloutta painottava jäsenys kohtaa työhyvinvoinnin ilmiön liiketaloudellisena ja rahallisena haasteena, joka joko syö kassaa tai kasvattaa sitä. Maininnat työhyvinvoinnin poissaolosta liitetään tällöin aina koskemaan nimenomaan liiketaloudellisia ja rahallisia menetyksiä. Keskustelu ei tällöin ota kantaa inhimilliseen kärsimykseen, joka asiaan luultavasti myöskin liittyy.

Toinen työhyvinvoinnin jäsenys, jota olen analyysissäni käsitellyt on työhyvinvoinnin kilpailullinen jäsenys. Tällöin Kauppalehti lähestyy työhyvinvointia kilpailullisena tekijänä yritysten ja yhteiskunnan instituutioiden välisessä kilpailussa osaavasta työvoimasta. Yritys voi markkinoida itseään työnantajana, joka kiinnittää huomiota työhyvinvointiin saadakseen osaavien työnhakijoiden huomion. Esimerkiksi monet puhelinmyyntiyritykset markkinoivat itseään työnhakijoille juuri näin.

Kauppalehti lähestyy työhyvinvointia taloudellisesta näkökulmasta ennen kaikkea välineenä. Kummassakin edellä mainituista työhyvinvointi jäsentyy välineenä tai keinona saavuttaa haluttu päämäärä. Tämä päämäärä on luoteeltaan yrityksen taloutta, tuottavuutta sekä kilpailullista etua painottava. Jäsennyksen läsnäoloon ja löytymiseen aineistosta vaikuttaa epäilemättä osaltaan uutisoitavan asian luonne talous, sekä se kenelle Kauppalehti on suunnattu. Kauppalehti määrittelee itsensä edustamaan ennen kaikkea työnantajia, yrittäjiä, sekä johtoa. Tämä voidaan osaltaan havaita aineistosta, sekä erityisesti taloutta painottavasta jäsennyksestä työhyvinvointiin. Tämä seikka käy ilmi siinä, ettei työntekijöiden ääni kuulu keskustelussa juuri lainkaan. Työhyvinvointi määrittyy puheessa pitkälti johdon näkemysten perusteella, koska he ovat se ryhmä, joka päättää onko saavutettu tulos tyydyttävä vai ei. Työhyvinvointi

korreloi ja määrittyi jäsenyksessä suoraan tuloksen kanssa. Mikäli tulos on huono voidaan työhyvinvoinnin todeta olevan huonoa, kun taas tuloksen ollessa hyvä työhyvinvointi on hyvällä tolalla, olivat henkilöstön mietteet asiasta mitä tahansa.

Välineellisen näkökulman kautta työhyvinvoinnin voidaan katsoa edistävän monia eri asioita. Ensinnäkin sen voidaan katsoa parantavan tuottavuutta. Hyvinvoiva työyhteisö tuottaa paremmin kuin huonommin voiva verrokkinsa. Toisaalta työhyvinvointi voidaan lähestyä liiketoiminnan tekemisen välineenä. Erilaiset konsulttiyritykset voivat tuottaa työhyvinvoinnin ja ryhtyä myymään palveluja, jolla parannetaan työyhteisöjen työhyvinvointia. Välineellinen lähestyminen työhyvinvointiin saattaa myös vähentää sairauspoissaolojen määrää työpaikoilla. Työhyvinvointi voi tällöin toimia ennalta ehkäisevässä roolissa, jonka tarkoituksena on edistää yleistä terveyttä sekä hyvinvointia ja tätä kautta vähentää erilaisiin sairauksiin liittyviä poissaoloja. Työhyvinvointia voidaan lähestyä myös hallinnan välineenä. Koska työsuhteen ehdoista päättää työnantaja voi hän halutessaan käyttää työhyvinvointia kiristyksen ja painostuksen välineenä työpaikalla. Tällaisessa tilanteessa työnantaja voisi esimerkiksi uhata työntekijöitään karsimalla joitain työsuhteen etuja ja huonontamalla työehtoja.

Kauppalehdessä työhyvinvointi jäsenyi myös vahvasti sosiaalisena ilmiönä. Tutkimusaineiston analyysin perusteella voidaan todeta, että Kauppalehti jäsentää työhyvinvointia tältä osin monipuolisesti, ottaen huomioon työhyvinvoinnin eri ulottuvuudet. Tällöin tutkimusaineistosta kävi selville, kuinka työhyvinvointia jäsenetään sekä työpaikalta että siviilistä. Tällöin yksilöön suhtauduttiin sosiaalisena olentona, joka on altis erilaisille vaikuttimille. Hyvinvointi kuvataan kokonaisvaltaisena ilmiönä, jossa yhdistyvät työ, vapaa-aika, perhe sekä ystävät. Kaikki nämä määrittelevät omilta osiltaan yksilön työhyvinvointia. Työhyvinvointi syntyy ennen kaikkea vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Kauppalehdessä lukijalle pyritään tällöin korostamaan kuinka tärkeää elämän tasapainon löytäminen on. Keskustelussa työhyvinvointi määrittyi lopputulemana tasapainoisessa ja onnellisessa elämässä. Työhyvinvointi ei synny eikä määriy ainoastaan työpisteen ja työtehtävien välittömässä vaikutuspiirissä.

Työhyvinvoinnin kolmas analyttinen pääluokka henkilöstöpolitiikka lähestyi tutkittavaa ilmiötä koulutuksen sekä kulttuuristen muuttujien kautta. Työhyvinvointi

rakentui tällöin vahvasti osaamisen kehittämisen sekä henkilöstön kouluttamisen varaan. Kauppalehti rakensi siten työhyvinvoinnista kuvaa alati muuttuvana ja kehittämistä vaativana ilmiönä. Mikäli kehitys esimerkiksi koulutuksen tasolla pysähtyy, työhyvinvointi alkaa kärsiä. Henkilöstöpoliittinen lähestyminen työhyvinvointiin Kauppalehdessä näkyi keskustelun kiinnittymisenä erilaisiin teemoihin kuten johtamiseen sekä työpaikkakulttuuriin.

Analyysin perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointi on Kauppalehden mukaan myös kulttuurinen ilmiö. Kulttuurilla voidaan tällöin viitata niin etniseen taustaan kuin myös työpaikkakohtaisiin eroihin siinä miten arkiset asiat järjestetään. Johtamisen tematiikka sulautuu edellä mainittuun monestakin näkökulmasta käsin mutta oleellisin huomio liittyy siihen, kuka asioiden järjestämisestä on viime kädessä vastuussa. Tämä vastuun taakka nojaa ennen kaikkea johdon varaan, jolla on valta ja oikeus määrätä asioista. Johto ja esimiehet ovat myös pääsääntöisesti vastuussa työtehtävien jaosta ja sen huolehtimisesta, että jokainen työntekijä tietää mitkä ovat hänen vastuu-alueensa. Analyysissä tekemäni löydökset saivat tältä osin tarttumapintaa ja vahvistusta myös akateemisen kirjallisuuden parista. Kummassakin nostettiin tällöin työtehtävien selkeys tärkeäksi työhyvinvointia määritteleväksi tekijäksi.

Mietittäessä niitä tutkimuskysymyksiä, joista lähdin liikkelle, uskon saaneeni etsimääni vastaukset. Kauppalehti käyttää jäsenyksiä työhyvinvoinnista monipuolisesti. Analysoidun aineiston perusteella voidaan todeta, että se käsittelee laaja-alaisesti sekä poikkitieteellisesti työhyvinvointia Suomessa. Tutkimustuloksena voidaan pitää samankaltaisuutta akateemisten sekä talousjournalististen tekstien jäsenysten välillä. Akateemisella työllä ja tutkimuksella sekä tätä kautta syntyneillä jäsenyksillä on painoarvoa myös yhteiskunnallisessa taloutta painottavassa journalismissa.

Tutkimuksessani huomasin, että työhyvinvointia määriteltiin usein sekä akateemisessa kirjallisuudessa että talousjournalismissa negaation kautta. Tällöin työhyvinvointia lähdettiin määrittelemään keskittymällä niihin asioihin, joita se ei ainakaan ole. Jäsenykset korostivat usein fysiologisia tekijöitä työhyvinvointiin, kuten riittävää unen saantia, stressin kokemista ja masennusta työpahoinvoinnin aiheuttajina. Keskustelussa negaatio nimettiin työpahoinvoinnin käsitteellä. Työpahoinvointi

näyttäytyi teksteissä vastaparina työhyvinvoinnille ja sen sisällöille. Negaation kautta jäsentyvä työhyvinvointi korosti työelämän aiheuttamia kielteisiä asioita yksilössä sekä yhteisöissä ja nimesi nämä työpahoinvoinnin käsitteellä.

## **8.2 Tutkimuksen sosiologinen ja viestinnällinen viitekehys analysoidun aineiston valossa**

Tutkimukseni sosiologinen perusoletus väittää, että todellisuus on sosiaalisesti rakentunutta. Se minkä koemme todelliseksi asiantilaksi kytkeytyy siihen määrittelytyöhön, jolla sitä tuotetaan. Todellisuutta on se minkälaiseksi me ihmiset ja yksilöt asioita ympärillämme miellämme. Julkinen viestintä, koulutuslaitokset sekä muut tiedonvälityksen väylät osallistuvat yksilöiden ajatusten muokkaamiseen. Julkisella viestinnällä on tästä näkökulmasta ajateltuna huomattava valta-asema suhteessa yksilöön. Yksilöllä on toki oma harkinta, jonka varassa hän toimii ja jäsentää maailmaa mutta tämä ei muuta median ja yksilön keskinäistä suhdetta. Kirjoitettu viestintä on luonteeltaan yksipuolista viestintää, jossa välitetään viestejä kirjoittajalta lukijalle ja tällainen viestinnän muoto ei sisällä vuoropuhelua.

Edellä mainittu asetelma asettaa kertojalle määrittelyvallan. Kertoja voi kertoa ja uutisoida asioista omalla tavallaan painottaen niitä asioita, jotka hän mieltää itse oleellisiksi. Kertoja voi yhtälailla toimia omien tarkoituksien ohjaamana välittäen tietoisesti tietynkaltaista kuvaa uutisoitavasta ilmiöstä. Kuvaamalla todellisuutta tietynkaltaiseksi voi kirjoittaja pyrkiä ohjaamaan vastaanottajan käyttäytymistä haluttuun suuntaan.

Pohtiessani tutkimusaineistoa sosiologisen viitekehysten kautta voidaan havaita, kuinka työhyvinvointia rakennetaan erilaisten toimijuuksien sekä tekstin rakenteellisten seikkojen kautta. Työhyvinvointi rakentuu tällöin nojaamalla asiantuntijapuheeseen. Asiantuntijapuheella tarkoitan talousmedian tapaa käyttää eri alojen asiantuntijoita työhyvinvoinnin määrittelyssä. Ammatin antaman auktoriteetin kautta lukijalle pyritään legitimoimaan välitetty tieto. Aineistossa tämä näkyi esimerkiksi tilanteissa, joissa työterveyshuollon edustajat liitettiin mukaan

työhyvinvointi keskusteluun. Asiantuntijuus näkyi tätä kautta sekä suorina työhyvinvointiin liittyvinä määrittelyinä, että erilaisina osallistumisen muotoina määrittelytyöhön. Määrittelytyötä edusti esimerkiksi yritysten sisällä tapahtuva työhyvinvoinnin kehittäminen, joka tapahtui yhteistyössä yrityksen johdon sekä henkilöstön kanssa. Omassa tutkimuksessani määrittelyvalta näkyi siinä, miten työhyvinvoinnista kulloinkin puhuttiin sekä toisaalta tutkittavan taloussanomalehden omana kiinnittymisenä tiettyyn työelämän hierarkiseen portaseen.

Asiantuntijuuden käyttäminen ja tätä kautta tapahtuva työhyvinvoinnin jäsenysten legitimoiminen näkyi usealla eri tasolla. Työministeriön lausunnot työhyvinvoinnista voidaan lukea yhtäläillä legitimoinnin välineenä, jossa viestinnän sisällön oikeellisuutta pyritään todistamaan lukijalle institutionalisoituneen ammatillisen roolin ja auktoriteetin haltijan voimin. Työministeriön edustajan kertoessa jotain, puhujana ei suinkaan ole henkilö vaan instituutio, jota henkilö edustaa. Tämä luo välitetylle sanomalle uskottavuuden pohjan, johon talousmediakin toiminnassaan nojaa. Kauppalehti vahvistaa ja tuottaa todellisuutta erilaisten ammattiryhmien luoman auktoriteetin avulla. Tällöin lehden omaa määrittelyvaltaa tiedonvälittäjänä vahvistetaan tunnettujen instituutoiden sekä julkisuuden henkilöiden avulla.

Eräs viestinnällinen tapa, jolla tutkimusaineisto tuotti todellisuutta oli käyttää vahvoja kielikuvia. Uutisoidessaan työpahoinvoinnista talousmedia käytti usein vahvoja ja tunteita herättäviä kielikuvia, kuten ”masennuspommi” tai ”jättilasku”. Tällaisten kielikuvien käyttö pyrkii vahvistamaan tiettyä näkemystä asioiden tilasta. Kielikuvat pyrkivät osaltaan ohjaamaan lukijaa kohti tiettyä ennalta suunniteltua tapaa tulkita todellisuutta. Jo pelkästään sana ”pommi” saattaa herättää monessa lukijassa pelon, uhan tai vaaran tunteita. Yhdistäessään tällaiset kielikuvat osaksi arkisempaa työelämäkeskustelua media pyrkii ohjaamaan lukijaa tiettyyn tulkintaan uutisoitavan asian tärkeydestä sekä sen luonteesta.

Talousmedia rakensi työhyvinvointia representaation avulla. Representaatio näkyi omassa aineistossani usealla eri tavalla. Ensinnäkin, aineisto jäsensi työhyvinvointia usein tietyn intressiryhmän, kuten johdon toimesta. Tällöin työhyvinvointi rakentui korostamaan kyseisen intressiryhmän omia etuja. Siinä missä johdon määrittelyt käsittivät tuloksellisuuden ja niin kutsutut ”kovat arvot”, saattoivat työterveyshuollon määrittelyt koskea subjektia ja tämän yksilöllistä huomioimista osana työtehtävien

suunnittelua. Erot korostuivat siinä mitkä asiat kukin ryhmä nosti tärkeimmäksi työhyvinvointia määrittäväksi tekijäksi. Representaatio näkyi laaja-alaisemmin ajateltuna koko aineistossa edustavuuden kautta. Kauppalehti edusti kannanotoissaan selkeästi työnantajien puolta. Työntekijöiden jäsenyykset työhyvinvoinnista olivat selkeässä marginaalissa kokonaisuutta ajateltaessa.

### **8.3 Mahdolliset jatkotutkimukset**

Oma työni avaa uusia reittejä jatkotutkimuksia ajateltaessa. Tutkimustani voisi jatkaa vertaamalla useampaa lehteä kuten vaikkapa Taloussanomiam ja Arvopaperi lehtiä keskenään. Tällöin päästäisiin käsiksi siihen minkälaisia jäsenyseroja eri lehtien väliltä mahdollisesti löytyy. Asettuvatko esimerkiksi toiset talousmediat edustaamaan selkeämmin työntekijöiden näkemyksiä todellisuudesta?

Toinen mahdollinen reitti olisi syventyä työpahoinvoinnin jäsenyyksiin yhteiskunnallisena uhkana. Tällöin fokus voitaisiin keskittää tiukasti kestävyysvajeeseen sekä työmarkkoinoiden tarkastelemiseen. Tutkimus voisi keskittyä journalistisiin representaatioihin sekä käytettyihin kielikuviin työpahoinvointiin liittyen. Tällainen tutkimus olisi omasta mielestäni mielenkiintoinen sekä tutkijan että lukijan näkökulmista, koska se voisi tarjota lisätietoa siihen millä konkreettisilla keinoilla ja kielikuvilla meitä pyritään lukijoina ohjailemaan.



## Lähteet

Benedict, Augustine & Elliott, Barry (2011) *Financial Accounting. An introduction.* Essex: Prentice Hall.

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (1994) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen.* Suomentanut: Vesa Raiskila. Helsinki: Gaudeamus. Englanninkielinen alkuteos 1966.

Elo, Anna-Liisa (2002) *Työyhteisön tilanteen kartoitusmenetelmiä.* Teoksessa Leppänen & Lindström (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi.* Helsinki: Työterveyslaitos.

Fairclough, Norman (1997) *Miten Media Puhuu.* Tampere: Vastapaino.

Hakkarainen, Pekka (2004) *Sosiaalisten ongelmien määrittely.* Teoksessa Kantola & Koskinen & Räsänen (toim.) *Sosiologisia karttalehtisiä.* Tampere: Vastapaino.

Huuhka, Katariina (1997) *Työtyytyväisyys ja sen mittaaminen.* Pro gradu –tutkielma. Psykologian laitos. Tampere: Tampereen yliopisto.

Juuti, Pauli (2010) *Työhyvinvoinnin Strategia. Mitä sillä tarkoitetaan?* Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen.* Helsinki: Otava.

Kaakinen, Markus (2012) *Toiminnasta yhteistoimintaan. Osallisuuden muodostuminen toiminnassa.* Pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.

Kivimäki, Riikka (2011) *Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden työpaikat työhyvinvointia kehittämässä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 87.* Tampereen Yliopisto.

Krippendorff, Klaus (2013) *Content analysis. An Introduction to Its Methodology.* California: Sage Publications.

Lehto, Anna-Maija (2007) *Työelämän laatu muutoksessa.* Teoksessa Kasvio & Tjäder (toim.) *Työ Murroksessa.* Helsinki: Otava.

Lindström, Kari (2002) Työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin näkökulman kehittyminen suomessa. Teoksessa Leppänen & Lindström (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Liukkonen, Paula (2006) Työhyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum Media Oy.

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

Mettiäinen, Satu (2005) Työhyvinvointi strategisen ja käytännön tason ilmiönä. Pro gradu –tutkielma. Johtamistieteiden laitos. Tampere: Tampereen yliopisto.

Miles, Matthew B. & Huberman, Michael A (1994) Qualitative Data Analysis. An Expanded Sourcebook. Sage.

Nikula, Jouko (1999) Hyvää työtä kaikille vai samaa vanhaa rutiinia? Teoksessa Blom, Raimo (toim.) Mikä Suomessa muuttui? Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi (2001) Tietoyhteiskunnassa työelämän vaatimukset kiristyvät. Teoksessa Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi. Tietotyö ja työelämän muutos. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo Päivi (2004) Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing.

Riffe, Daniel & Lacy, Stephen & Fico G. Frederick (2005) Analyzing Media Messages. Using Quantative Content Analysis In Research. New Jersey: LEA.

Suutarinen, Marjaana (2010) Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Tolkki, Helena (2008) Perusterveydenhuollon ulkoistaminen. Lääke ja Oire. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009, Viides painos) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

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

Vesa, Suvi (2011) Työhyvinvointi, organisaation menestys ja niiden yhdistäminen tietotyössä. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.

Vesterinen, Pirkko (2006) Johdanto. Teoksessa Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Porvoo: WS Bookwell Oy.

### **Internet-lähteet**

Työterveyslaitos: Työhyvinvointi

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi>

(Luettu 5.3.2012)

Kauppalehden kotisivut:

[Kauppalehti.fi](http://www.kauppalehti.fi)

(Luettu 10.4.2012)

Levikkihaku

<http://www.levikintarkastus.fi>

(Luettu 7.12.2011)

Kyngäs ja Vanhanen (1999) Sivustolla: Silius Kirsi (2005) Sisällönanalyysi

[http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS\\_hypermedia\\_Silius150](http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Silius150)

[405.pdf](#)

(Luettu 26.4.2012)

# Liitteet

## Tutkimuksessa esitetyt graafiset kuviot sekä liitteet:

Kuvio 1. Rauramo Päivi (2004, 38) Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki.

Kuvio 2. Tutkimuksen luokittelujärjestelmä

Liitteet: 4 kappaletta (11 Sivua):

Liite 1. Tutkimusartikkelit

Liite 2. Alkuperäilmaisut

Liite 3. Klusterointi

Liite 4. Abstrahointi

## **Liite 1: Tutkimusartikkelit**

1#Kauppalehti 06.05.2008 Leena Laakso ”Puolustusvoimat panostaa hyvinvointiin työssä”

2#Kauppalehti 02.03.2011 Olli Herrala ”Työpahoinvoinnin hinta kohonnut mega mittoihin”

3#Kauppalehti 11.06.2009 Merina Salminen ”Masennus käy kalliiksi työnantajille”

4# Kauppalehti 03.03.2011 Olli Herrala ”Järventaus”-Työlot ovat parantuneet”

5#Kauppalehti 09.06.2011 Anni Erkko ”Teknolohiateollisuus pureutuu työhyvinvointiin uusin keinoin”

6#Kauppalehti 08.06.2010 Esko Lukkari ”Työstressi vaikuttaa jo Euroopan tuottavuuteen”

7#Kauppalehti 03.08.2009 Mikko Pulliainen ”Tein virheen, kun odotin valmista”

8#Kauppalehti 27.10.2010 Jarno Hartikainen ”Suomalainen ei uskalla johtaa ihmisiä”

9#Kauppalehti 09.02.2005 Kauppalehti/Toimitus ”Työuupumus koettelee erityisesti naisvaltaisia aloja”

10#Kauppalehti 22.04.2009 Pirkko Tammilehto ”Kiusaaminen yleisempää vain Puolassa”

11#Kauppalehti 30.09.2011 Anni Erkko ”Työhyvinvoinnin ongelmat on aika laittaa kuriin”

12#Kauppalehti 12.05.2010 Merina Salminen ”Esimiehet estävät liikkuvan työn yleistymisen”

13#Kauppalehti 17.11.2010 Mikko Metsämäki ”Työllä on imago-ongelma”

14#Kauppalehti 09.07.2009 Jarno Hartikainen ”Mikroyritysten henkilöstöllä valoisa kuva työelämästä”

15#Kauppalehti 01.10 2010 Merina Salminen ”Teknoteollisuus ryhtyy petraamaan työhyvinvointia”

- 16#Kauppalehti 06.10.2010 Paul Öhrnberg ”Työympäristö on tuottavuuden työkalu”
- 17#Kauppalehti 02.10.2006 Harri Vänskä ”Kuntatyöntekijät herkkiä jäämään eläkkeelle”
- 18#Kauppalehti 08.03.2006 Pekka Uotinen ”Epävarmuus ja uupumus rassaavat tietotalojen väkeä”
- 19#Kauppalehti 13.02.2012 Timo Kiiski “Stora Enso pani toimeksi”
- 20#Kauppalehti 13.02.2012 Arja Vartia ”Työhyvinvointi osaksi kehityskeskustelua”
- 21#Kauppalehti 13.02.2012 Laura Vuoma ”Työura pitenee kun töissä voi hyvin”
- 22#Kauppalehti 6.9.2010 Merina Salminen ”Mihin Katosi Työn ilo?”
- 23#Kauppalehti 23.2.2005 Veijo Sahiluoma ”Paremmalla työhyvinvoinnilla tavoitellaan parempaa tulosta”
- 24#Kauppalehti 12.4.2006 Pauli Takala ”Akava haluaa nostaa työn tuottavuutta ihmiskasvoisesti”
- 25#Kauppalehti 7.5.2010 Leena Laakso ”Joustomahdollisuudet työssä ehkäisevät eläköitymistä”
- 26#Kauppalehti 6.2.2006 Kimmo Lunden ”Työkyvyttömyysmaksusta tuli yrityksen kuumemittari”

## Liite 2: Alkuperäisilmaisut

<b>Aineisto-ote , alkuperäisilmaisut</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>
<i>A2:Kun työhyvinvointiin sijoitetaan systemaattisesti, voivat tuotot olla jopa kymmenkertaisia.</i>	Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä
<i>A8:Uuden johtamisen ja työssäviihtyvyyden parantamisen tavoitteena ei ole tehdä työpaikoista aikuisten päiväkotia, vaan taata yrityksen menestys.</i>	Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä
<i>A11:Kun työvoimasta on tulossa vähenevä luonnonvara, tuottavuutta on enää vaikea lisätä työvoimaa vähentämällä. Jatkossa tuottavuutta syntyy monitaitoisista ja motivoituneista, hyvinvoivista työntekijöistä.</i>	Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä
<i>A11:Huonosti voiva työntekijä tulee kalliiksi sekä työnantajalle, että yhteiskunnalle.</i>	Kustannus ajattelu ja työvoiman hinta
<i>A21:Työn tuottavuus on vähentynyt 60-luvulta lähtien trendinomaisesti.Työn tuloksellisuus on suorassa yhteydessä työtyytyväisyyteen.</i>	Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä
<i>A21: Joka tapauksessa kehitysmahdollisuudet ja työhyvinvointi ovat avainasemassa, kun parhaista työntekijöistä kiinnostuneet organisaatiot heistä jatkossa kilpailevat.</i>	Kilpailu työvoimasta

<p><i>A11:Kasvu on ennen tullut investoinneista tavaroihin,tulevaisuudessa tuloksellisuus tehdään työelämän sisällä:työntekijöiden motivoinnin ja osaamisen kehittämisen kautta.</i></p>	<p>Osaamisen kehittäminen</p>
<p><i>A2:Kohentuneet työolot laskevat työvoimakustannuksia ja parantavat tuottavuutta</i></p>	<p>Kustannus ajattelu ja työvoiman hinta</p>
<p><i>A2:Työpahoinvoinnin kustannukset ovat nousseet Suomessa megamittoihin.</i></p>	<p>Kustannusajattelu ja työvoiman hinta</p>
<p><i>A2:Työpahoinvoinnin hintalappu on huimaavasti 24-30 miljardia euroa vuodessa.</i></p>	<p>Kustannusajattelu ja työvoiman hinta</p>
<p><i>A3:Elinkeinoelämän Keskusliiton EK:n ylilääkäri Kari Kaukisen mukaan työnantajille on tulossa kaamean suuri lasku, jos työntekijät lähtevät kolmekymppisinä suurin joukoin työkyvyttömyyseläkkeelle...Yksi poissaolopäivä maksaa työnantajelle keskimäärin 300 euroa. Tulee älyttömän kalliiksi, jos ihmiset alkavat olla mielipahojen vuoksi poissa töistä.</i></p>	<p>Kustannus ajattelu ja työvoiman hinta</p>
<p><i>A3:Suomalaisissa yrityksissä tikittää masennuspommi,joka on tulossa kalliiksi työnantajille.</i></p>	<p>Kustannus ajattelu ja työvoiman hinta</p>
<p><i>A16:Hyvä fyysinen ympäristö lisää henkilöstön motivaatiota ja hyvinvointia.Lisäksi se parantaa yrityksen tulosta.</i></p>	<p>Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä</p>



<p><i>A22: Työn tuottavuus on vähentynyt 60-luvulta lähtien trendinomaisesti. Työn tuloksellisuus on suorassa yhteydessä työtyytyväisyyteen.</i></p>	<p>Työhyvinvointi tuloksenteen välineenä</p>
<p><i>A23: Paremmalla työhyvinvoinnilla tavoitellaan parempaa tulosta</i></p>	<p>Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä</p>
<p><i>A24: Tuottavuuden nostaminen ei ole mahdollista ilman osaavaa, motivoitunutta ja hyvinvoivaa henkilöstöä</i></p>	<p>Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä</p>
<p><i>A26: Työhyvinvointiin pitkäjänteisesti vaikuttamalla vuosittaiset säästöt lasketaan parhaimmillaan sadoissa tuhansissa euroissa.</i></p>	<p>Kustannus ajattelu ja työvoiman hinta</p>
<p><i>A5: Teknolgiateollisuudessa työntekijöiden hyvinvointia haittavat etenkin riittämätön koulutus työtehtäviin ja arvostuksen puute</i></p>	<p>Osaamisen kehittäminen</p>
<p><i>A5: Ongelmina esiin nousivat myös esimiestyö ja johtamisongelmat. Pilottiyrityksissä tätä yritettiin ratkaista esimerkiksi vuorovaikutuskoulutuksella.</i></p>	<p>Vuorovaikutusosaaminen sekä johtamisosaaminen</p>
<p><i>A21: Tällä hetkellä valmennuksen kysyntä tuntuu kohdistuvan lähinnä työtapojen, prosessien ja työnkulun muuttamiseen, ammatilliseen osaamiseen sekä muutoksen johtamiseen. Kaikissa organisaatioissa, myös taantumauhan alaisilla toimialoilla, on samoin kysyntää ad hoc -tyyppiselle koulutukselle, jonka avulla haetaan apua välittömään osaamisvajeseen ja varmistetaan yritysten toimintakyky.</i></p>	<p>Osaamisen kehittäminen</p>

<p><i>A23:Mahdollisuuksien salliessa räätälöidään tapauskohtaisesti kohdennettuja toimenpiteitä, kuten joustavia työaikatarkoituksia, osa-aika eläkkeitä, opinto- ja vuorotteluvapaita.</i></p>	<p>Työntekijöiden kohtelu ja työsuhteen ehdot</p>
<p><i>A23:Osaamista parannetaan tukemalla ammatillista kehittymistä koulutuksella, kursseilla ja ammattitutkinnoilla, sekä tehtävien vaihdolla ja omatoimisella opiskelulla.</i></p>	<p>Osaamisen kehittäminen</p>
<p><i>A11:Kasvu on ennen tullut investoinneista tavaroihin, tulevaisuudessa tuloksellisuus tehdään työelämän sisällä:työntekijöiden motivoinnin ja osaamisen kehittämisen kautta.</i></p>	<p>Osaamisen kehittäminen</p>
<p><i>A5:Moni työntekijä kaipaisi esimerkiksi mahdollisuutta joustavampiin työaikalukuihin.</i></p>	<p>Työntekijöiden kohtelu ja työsuhteen ehdot</p>
<p><i>A5:Yritykset valitsevat tutka-kyselyn perusteella yhdessä henkilöstönsä kanssa itselleen tärkeimmät kehityskohteet ja tekevät suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä.</i></p>	<p>Työntekijöiden kohtelu ja työsuhteen ehdot</p>
<p><i>A25:Työelämässä jaksavat pisimpään ne, jotka pystyvät vaikuttamaan omiin työaikoihinsa.</i></p>	<p>Työntekijöiden kohtelu ja työsuhteen ehdot</p>

<p><i>A20:Vaikeiden asioiden käsittely vaihtelee paljon eri kulttuureissa. Työhyvinvoinnista ja terveydestä ei ole totuttu puhumaan muun muassa entisen itäblokin maissa.</i></p>	<p>Kulttuurierot työhyvinvoinnissa.</p>
<p><i>A21:Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista kehittämistä ja kiinteä osa meidän johtamiskulttuuriamme.</i></p>	<p>Kulttuurierot työhyvinvoinnissa.</p>
<p><i>A5:Työhyvinvointia käsiteltiin hankkeessa kokonaisuutena, johon vaikuttivat työjärjestelyiden lisäksi myös esimerkiksi perhe(2), terveys ja voimavarat harrastuksiin.(1)</i></p>	<p>Vapaa-ajan harrastukset (1)</p> <p>Sekä</p> <p>Perheen merkitys(2)</p>
<p><i>A1:Työhyvinvointia parannetaan myös henkilöstön yhteisillä tapahtumilla(2). Toukokuussa väki lähtee yhteiselle polkypyöräretkelle.(1)</i></p>	<p>Vapaa-ajan harrastukset(1)</p> <p>Sekä</p> <p>Yhteisöllisyys(2)</p>

<p><i>A5:Me – Henkeä(3) on nyt nostatettu esimerkiksi koko perheen(2) avoimien ovien päivällä ja markkinoimalla intranetissä työntekijöiden harrastusryhmiä(1), joita löytyy aina ampumakerhosta akvaarioklubiin, joka pitää huolta kokoonpanohallia kaunistavasta kala-altaasta.</i></p>	<p>Vapaa-ajan harrastukset(1)</p> <p>Sekä</p> <p>Perheen merkitys (2)</p> <p>Sekä</p> <p>Yhteisöllisyys(3)</p>
<p><i>A1:Syksyllä on luvassa vaellusreissu. Kun vapaa-ajalla puuhataan jotain mukavaa yhdessä, se näkyy myönteisesti työpaikallakin.</i></p>	<p>Vapaa-ajan harrastukset</p>
<p><i>A15:”Työkykytalo” on neljän kerroksen kokonaisuus. Kivijalkana on henkilökohtainen elämä:perhe(1) ja lähiyhteisö(2).</i></p>	<p>Perheen merkitys(1)</p> <p>Sekä</p> <p>Yhteisöllisyys(2)</p>
<p><i>A23:Psyykkisestä (työ)hyvinvoinnista huolehditaan työterveyshuollon,eettisillä ohjeilla ja muun muuassa tukemalla henkilöstöä huolehtimaan työn ja vapaa-ajan tasapainosta.</i></p>	<p>Työ ja vapaa-ajan yhteensovittaminen</p>

<p><i>A1: Johtaminen on keskeisessä roolissa hyvinvoivassa työyhteisössä.</i></p>	<p>Vuorovaikutusosaaminen sekä johtamisosaaminen</p>
<p><i>A21: Työhyvinvointi vaikuttaa kaikin tavoin tehokkaammalta ja järkevämältä palkkanalalta työurien pidentämiseen kuin pelkkä eläkeiän nosto. Tässä tavoitteessa työnantajan ja työeläkeyhtiöiden soisi lisäävän nopeasti konkreettista yhteistyötä, joka alkaa jo hyvissä ajoin ennen työntekijöiden eläkeiän lähestymistä. Oikea välittäminen on uupumuksen ja masennuksen ehkäisyä ennen kuin kumpikaan ehtii edes alkaa.</i></p>	<p>Kustannus ajattelu ja työvoiman hinta</p>
<p><i>A21: Ikääntyvissä työntekijöissä on bisneksen paikka myös valmennusyrityksille, sillä ikääntymiseen on varauduttava koko työuran ajan.</i></p>	<p>Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä</p>

### Liite 3: Klusterointi

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka/Klusteri
Työhyvinvointi tuloksenteon välineenä	Tuottavuus
Kustannus ajattelu ja työvoiman hinta	
Kilpailu työvoimasta	Työhyvinvointi kilpailuinstrumenttina
Vapaa-ajan harrastukset	Työtehtävälle ja työpaikalle ulkoinen työhyvinvointi
Perheen merkitys	Työhyvinvointi yksilöä laajempaa sosiaalisena kokonaisuutena
Yhteisöllisyys	
Osaamisen kehittäminen	Koulutuksen merkitys työhyvinvoinnille
Vuorovaikutusosaaminen sekä johtamisosaaminen	
Työntekijöiden kohtelu ja työsuhteen ehdot	Työn kulttuuriset muuttujat
Kulttuurierot työhyvinvoinnissa	

## Liite 4: Abstrahointi

Alaluokka/Klusteri	Pääluokka
Tuottavuus	..  Taloudellinen painotus työhyvinvointiin
Työhyvinvointi kilpailuinstrumenttina	
Työtehtävälle ja työpaikalle ulkoinen työhyvinvointi	Työhyvinvoinnin sosiaaliset ulottuvuudet
Työhyvinvointi yksilöä laajempänä sosiaalisena kokonaisuutena	
Koulutuksen merkitys työhyvinvoinnille	Henkilöstöpolitiikka
Työn kulttuuriset muuttajat	