



Miten Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiimin työhyvinvointiin?

Laura Niinimäki

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi liiketalous

Opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä Laura Niinimäki
Tutkinto Tradenomi
Opinnäytetyön nimi Miten Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiimin työhyvinvointiin?
Sivu- ja liitesivumäärä 59 + 5
<p>Liikkumattomuus on yksi Suomen suurimmista terveysriskeistä, ja aiheuttaa merkittäviä kustannuksia Suomessa vuosittain. Toimeksiantoyritys käynnisti kolmen kuukauden pilottikokeilun maaliskuun 2024 alusta kesäkuun alkuun käyttäen HeiaHeia-nimistä liikunnallista sovellusta, sillä yritys halusi kannustaa työntekijöitä liikkumaan enemmän. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten toimeksiantoyrityksen toimistotyöntekijät ajattelevat liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan heidän omaan sekä tiimin työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksen alakysymykset rajattiin liikunnan lisäämisen vaikutuksiin työssä jaksamiseen, työilmapiirin kehittymiseen ja pelillistämisen rooliin motivaation tukijana.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin ensin työhyvinvoinnin käsitettä ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä niiden vaikutusta yksilöön, tiimiin ja organisaatioon. Tämän jälkeen tarkasteltiin työilmapiirin merkitystä työhyvinvoinnille ja erityisesti liikunnan roolia työhyvinvoinnin sekä työilmapiirin tukijana. Viimeisenä teoriaosuudessa käsiteltiin motivaatiota liikkumiseen ja sitä, mikä innostaa ihmisiä osallistumaan pelillistettyihin kilpailuihin.</p> <p>Tutkimuksen empiirisessä osassa tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista lähestymistapaa, jotta voitiin kerätä laaja-alaisesti vastauksia kohderyhmältä ja tunnistaa erilaisia syy-seuraussuhteita. Kohderyhmänä olivat toimeksiantoyrityksen toimistotyöntekijät, ja tutkimus toteutettiin sähköisesti Webropol-järjestelmän avulla, jonka kautta myös analysoitiin kerättyjä tuloksia.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa, kuinka toimeksiantoyrityksen toimistotyöntekijät ajattelevat liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan heidän omaan ja tiimin työhyvinvointiin, sekä arvioida, koetaanko tämä positiivisena tekijänä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimustulokset osoittivat, että työntekijät pitivät liikunnallista kilpailua pääosin myönteisenä työssä jaksamisen, työilmapiirin ja motivaation kannalta, erityisesti ne, jotka harrastivat säännöllisesti aktiivisempaa liikuntaa. Vaikka osa vähemmän liikkuvista henkilöistä ei kokenut samanlaista hyötyä omalle tai tiiminsä työhyvinvoinnille, enemmistö näki liikunnallisen tiimikilpailun myönteisenä tekijänä työssä jaksamisen, työilmapiirin ja motivaation näkökulmasta.</p>
Asiasanat Liikunta, liikuntakilpailu, työhyvinvointi, työilmapiiri, motivaatio

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoitteet ja rajaus	2
1.2	Tutkimusongelma, tutkimusmenetelmä ja peittomatriisi	3
1.3	Liikunnallisen pistemallin esittely	4
2	Työhyvinvointi ja työilmapiiri	6
2.1	Työhyvinvoinnin keskeiset tekijät.....	8
2.2	Työhyvinvoinnin vaikutukset.....	10
2.2.1	Yksilöön	10
2.2.2	Tiimiin	11
2.2.3	Organisaatioon	12
2.3	Työilmapiirin määritelmä.....	13
2.3.1	Työilmapiiriin vaikuttavat tekijät ja niiden vaikutus työhyvinvointiin.....	15
2.3.2	Kilpailuhengen vaikutus työilmapiiriin tiimeissä	18
2.4	Liikunta työhyvinvoinnin ja työilmapiirin tukijana	20
2.4.1	Liikunnan historia osana töitä.....	22
2.4.2	Esimerkkitapaukset.....	22
3	Motivaatio liikkumiseen.....	24
3.1	Motivaation puute tai esteet.....	25
3.2	Mikä saa ihmisen osallistumaan pelillistettyihin kilpailuihin?	26
3.2.1	Työyhteisön tuki.....	26
3.2.2	Palkitsemisen merkitys kilpailuissa	27
4	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	29
4.1	Tutkimusmenetelmä ja käytetyt analysointimenetelmät	29
4.2	Kyselylomakkeen suunnittelu ja laatiminen	30
4.3	Tutkimuksen toteutus	32
4.4	Toimeksiantajan esittely	33
5	Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset	34
5.1	Taustatiedot kyselyihin vastanneista	34
5.2	Liikunnan lisäämisen ja työssä jaksamisen yhteys	36
5.3	Tiimikilpailun vaikutus yhteiseen ilmapiiriin	39
5.4	Pelillistäminen motivaation tukijana liikunnassa.....	43
6	Yhteenveto ja pohdinta.....	47
6.1	Alakysymyksen johtopäätökset.....	47
6.2	Pääkysymyksen johtopäätökset	49
6.3	Tutkimuksen reliabiliteetti ja valideetti.....	50

6.4	Vastuullisuus	50
6.5	Oman oppimisen arviointi	51
Lähteet	53
Liitteet	60
Liite 1.	E-lomake kysely	60
Liite 2.	Tietosuojaseloste	62
Liite 3.	Saate- ja muistutusviestit	63
Liite 4.	Korrelaatiomatriisi	64

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia, kuinka Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiimin työhyvinvointiin. Aihe on tärkeä, sillä toimistotyöntekijöiden työ on passiivista, ja yritys haluaa lisätä työntekijöiden aktiivisuutta ja hyvinvointia kannustamalla heitä aktiivisempaan arkeen. Liikuntatieteiden tohtori, Arto Pesola (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö 2021), on tutkinut, että muutoksen mahdollisuus piilee yhteisöllisyydessä. Muuttamalla toimintatapoja ja ympäristöä, on mahdollista saada muutosta aikaan ihmisten aktiivisuustasossa (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö 2021). Liikkumisen pistemalli on tarkoitus ottaa käyttöön koko yrityksen keskuudessa, eli Pesolan väitteeseen perustuen, muuttaa koko työyhteisön toimintatapoja ja käytäntöjä aktiivisuuden lisäämiseksi.

Yritys, joka tuottaa meille tämän kilpailun on nimeltään HeiaHeia. Liikunnallinen pistemalli tullaan ottamaan kokeiluna käyttöön kolmen kuukauden ajanjaksolle alkaen maaliskuun 2024 alusta, kestäen kesäkuun alkuun. Tässä opinnäytetyössä tutkin, kuinka Rainmakerin työntekijät ajattelevat HeiaHeia-liikuntakampanjan vaikuttavan omaan ja tiiminsä työhyvinvointiin. Tulokset eivät siis perustu jo koetun mallin käyttöönottamisen jälkeisille havainnoille vaan sille, kuinka työntekijät, joiden keskuudessa tämä ollaan ottamassa käyttöön, kokevat tulevan pistemallin hyödyttävän heidän omaa ja tiiminsä työhyvinvointiansa. Tutkimuksella halutaan tutkia, minkälaisia mahdollisia tuloksia liikuntamallin pistemallilla on mahdollista saavuttaa työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tutkimus hyödyttää yritystä tarjoamalla konkreettista tietoa siitä, miten aktiivisuuden lisääminen, erilaiset tiimikilpailut ja pelillistäminen vaikuttavat suuremmissa kuvassa yrityksen kokonaisuuteen ja tuottavuuteen. Mikäli tutkimus osoittaa, että työntekijät kokevat liikuntakampanjan vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin, yrityksen kannattaa jatkaa aktiivisuuden tukemista tulevaisuudessa. Esimerkiksi yritys voisi tarjota viikossa kaksi tuntia työaikaa liikuntaan tai järjestää kuukausittaisen yhteisen urheilutapahtuman pistemallin lisäksi.

Kilpailuasetelman osalta tutkimustulokset auttavat ymmärtämään, auttavatko kilpailut työntekijöitä kokemaan positiivisia vai negatiivisia vaikutuksia. Useat tutkimukset osoittavat, että kilpailut lisäävät sekä fyysistä että psyykkistä aktiivisuutta, mikä kannustaa työntekijöitä panostamaan enemmän ja saavuttamaan parempia tuloksia. Työntekijöitä voidaan myös osallistaa palkintojen valintaan, jolloin he kokevat palkintojen olevan motivoivia ja kannustavat aktiivisuuden lisäämiseen. (Steinhage, Cable & Wardley 20.3.2017.)

1.1 Työn tavoitteet ja rajaus

Tutkimuksessani pyrin selvittämään, miten Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiimin työhyvinvointiin. Tavoitteena on muodostaa erilaisia tiimejä, jotka kilpailevat keskenään, ja eniten pisteitä kerännyt tiimi palkitaan hyvinvointiin liittyvällä palkinnolla pilottijakson päättyessä. Tarkempi selitys liikunnallisesta pistemallista löytyy kappaleesta 1.3.

Tutkimusongelman rajaaminen on tärkeää, jotta voin keskittyä olennaisiin kysymyksiin ja tuottaa merkityksellistä ja relevanttia tietoa. Aion rajata tutkimusongelman Rainmakerin toimistotyöntekijöihin, joita on noin 600. Keskityn tutkimaan miten työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikuntakampanjan vaikuttavan omaan ja tiimensä työhyvinvointiin. Tarkastelukohteina tulee olemaan liikunnan lisäämisen vaikutus työssä jaksamiseen, miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen, ja kuinka pelimäisen otteen soveltaminen liikunnassa vaikuttaa osallistumishalukkuuteen. Nämä antavat syvempää ymmärrystä siitä, miten työntekijät kokevat kyseisen kampanjan vaikuttavan mainittuihin asioihin, ja kuinka nämä tukevat yhdessä työhyvinvointia.

Ensimmäinen rajaus koskee liikunnan lisäämisen vaikutusta työntekijöiden työssä jaksamiseen, jossa tulen tutkimaan yhteyksiä, joita työssä jaksamisella ja aktiivisella arjella on. Toinen rajaus tulee käsittelemään ilmapiiriä, ja miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen. Viimeinen rajaus tulee koskemaan osallistumishalukkuutta, jossa tutkin tarkemmin pelillisen sovelluksen roolia liikunnallisissa kilpailuissa. Tämän avulla voidaan ymmärtää, miten sosiaalinen tuki ja pelillistäminen voi lisätä motivaatiota ja osallistumista työntekijöiden keskuudessa. Tässä kiinnitän huomiota motivoiviin tekijöihin, ja myös asioihin, jotka voisivat jotenkin estää työntekijöitä osallistumasta liikunnallisiin kilpailuihin.

Tutkimuksen ulkopuolelle tulen jättämään muut liikunta- ja terveydenedistämistoimet pois, jotka eivät liity suoraan tutkimuskysymykseni tarkastelukohtiin. En tule myöskään syventymään muihin työhyvinvoinnin tekijöihin, kuten esimerkiksi työtehtävien monipuolisuuteen, laajempaan organisaation tiedonjakoon ja viestintään. Vaikka työilmapiiri vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin, rajaan opinnäytetyöni keskittyen liikunnallisen työhyvinvointikampanjan lisäämään fyysiseen aktiivisuuteen, pelillistämiseen ja tiimikilpailujen, vaikutuksen työhyvinvointiin ja sitä kautta työilmapiiriin. En tule keskittymään sosiaalisiin tai emotionaalisiin tekijöihin, jotka muokkaavat työilmapiiriä.

Näiden lisäksi, tulen rajaamaan tutkimuksestani ulos pistemallin käyttöönottamisen jälkeiset tulokset, sillä se tullaan ottamaan käyttöön vasta keväämmällä, joten en pääse tutkimaan konkreettisia tuloksia. Tämä tutkimus tulee käsittelemään työntekijän ennakkoajatuksia pistemallin käyttöönottamisen vaikutuksesta heidän omaan ja tiimensä työhyvinvointiin.

1.2 Tutkimusongelma, tutkimusmenetelmä ja peittomatriisi

Päätutkimuskysymys on: Miten Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiimin työhyvinvointiin?

Alakysymys 1: Miten liikunnan määrä ja sen lisääminen vaikuttaa toimistotyöntekijöiden työssä jaksamiseen?

Alakysymys 2: Miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen?

Alakysymys 3: Kuinka pelimäisen otteen soveltaminen liikunnassa motivoi liikkumaan?

Tutkimus suoritetaan määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa tutkimuksen kohteena ovat kaikki Rainmakerin toimistoilla työskentelevät työntekijät, joita on noin 600. Määrällinen tutkimustapa eroaa laadullisesta tutkimustavasta monin tavoin. Määrällisessä tutkimuksessa pyritään ymmärtämään syy-seuraussuhteita ja tutkittavien asioiden yhteyksiä numeroiden ja tilastojen avulla. Laadullisessa tutkimustavassa pyritään sen sijaan ymmärtämään kohteen laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia kokonaisvaltaisesti ja syvällisesti, yleensä esimerkiksi haastattelemalla valittua otantaa. (Jyväskylän Yliopisto 2021.) Tähän opinnäytetyöhön valitsin määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimustavan, koska haluan saada mahdollisimman usealta työntekijältä vastauksen ja vertailla vastauksia eri tilastoilla ja prosentteilla. Kyselylomake tullaan lähettämään kohderyhmälle Webropoli-kyselylomakkeen kautta, jotta saan mahdollisimman laajan otannon tutkimukselleni. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, miten työntekijät ajattelevat HeiaHeia-liikuntakampanjan vaikuttavan omaan ja tiimensä työhyvinvointiin.

Laajemmin katsottuna aihe liittyy työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseen, mikä vaikuttaa ylipäättään sairauspoissaolojen pienenemiseen ja yrityksen tuottavuuden lisäämiseen. Liikunta lieventää stressiä ja vähentää mielenterveysongelmia, samalla parantaen keskittymiskykyä ja muistia. (UKK Instituutti 2021.) Useat työntekijät tietävät, että heidän pitäisi liikkua enemmän, mutta motivaation tai jaksamisen puute estää heitä aloittamasta. Työpaikalla viihtyvyys on myös merkittävä osa työhyvinvointia, ja se sitouttaa työntekijöitä. (Aro 2018, 35.) Tämän mallin avulla on tarkoitus madaltaa kynnystä liikunnan lisäämiselle, kannustaa terveelliseen arkeen ja lisätä yhteishenkeä, mikä parantaa kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia.

Taulukko 1. Peittomatriisi

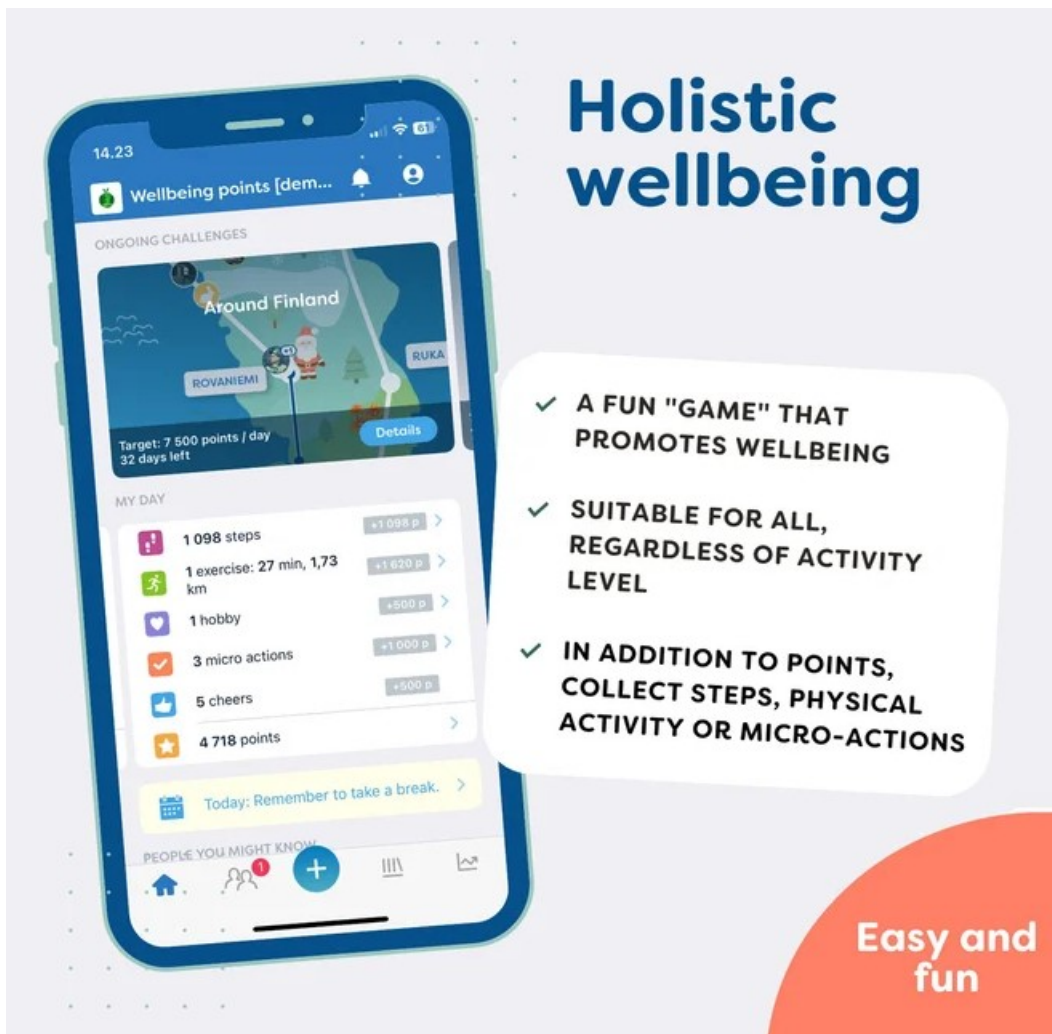
Alakysymys	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Kyselylomakkeen kysymykset
Miten liikunnan määrä ja sen lisääminen vaikuttaa toimistotyöntekijän työssä jaksamiseen?	2, 2.1, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3	5.2	7
Miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen?	2.3, 2.3.1, 2.3.2, 2.4	5.3	9
Kuinka pelimäisen otteen soveltaminen liikunnassa motivoi liikkumaan?	3, 3.1, 3.2, 3.2.1, 3.2.2	5.4	8

1.3 Liikunnallisen pistemallin esittely

HeiaHeia on yritys, joka tarjoaa monipuolista hyvinvointisovellusta eri yrityksille. Sitä kutsutaan myös nimellä ”Hyvinvoinnin Netflix”. Yrityksellä on satoja tyytyväisiä yritysasiakkaita, ja sovelluskaupassa asiakastyytyväisyys ylittää 4,4/5 pistelukemaan. Sovellus tarjoaa innostavaa hyvinvointitoimintaa koko henkilöstölle, mikä aktivoi ja innostaa työntekijöitä terveellisempään arkeen. Lisäksi työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunne kasvaa, kun tavoitetta kohti tehdään yhdessä töitä. (HeiaHeia 2024.)

Organisaatio voi itse määrittää, minkä tavoitteen asettaa hyvinvointikampanjaan. Vaihtoehtoina on useita eri teemoja ja tavoitteita, ja se räätälöidään juuri organisaatiolle sopivaksi. Yksi organisaation tavoite tiimille voi olla esimerkiksi se, että mikä tiimeistä kiertää ensimmäisenä Suomen ympäri kerätyillä pisteillä. Rainmaker valitsi teemaksi kiertää kaikki Rainmakerin Suomen toimistot läpi, joista eteläisin sijaitsee Espoossa ja pohjoisin Rovaniemellä. Arla on käyttänyt HeiaHeia-hyvinvointisovellusta jo vuodesta 2021 koronan aiheuttaman etätyön takia, ja heidän organisaatiossaan on ollut pelkkää positiivista suhtautumista yhteisiin tiimikilpailuihin. (HeiaHeia 2024.)

HeiaHeia-sovelluksessa jokainen tiimiläinen kerää pisteitä aktiivisella arjellaan, ja kaikki eri kestoiset liikunnat on määritelty eri pistekategorioissa. Tässä korostuu luottamus työntekijöihin, että he merkitsevät oikean määrän pisteitä itselleen. Lisäksi eri urheilukellot voidaan yhdistää sovellukseen, jolloin liikunta siirtyy automaattisesti sovellukseen. Pisteitä voi kerätä myös muista hyvinvoinnin tekijöistä, kuten siitä, että ei käytä älypuhelinia syödessään – tämä kannustaa yhteiseen aikaan toisten ruokailijoiden kesken. (HeiaHeia 2024.) Tässä opinnäytetyössä ei keskitytä mahdollisiin mikrotekoihin, vaan nimenomaan liikunnan konseptiin.



Kuva 1. HeiaHeia-sovellus (HeiaHeiha s.a.)

2 Työhyvinvointi ja työilmapiiri

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite, josta on olemassa useita eri määritelmiä.

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi koostuu mielekkästä ja sujuvasta työstä, jota tehdään työuraa tukevassa, turvallisessa ja terveyttä edistävässä työympäristössä ja työyhteisössä.

(Kehusmaa 2011, 14.) Hyvään työhyvinvointiin vaikuttavat myös hyvä ja motivoiva johtaminen, työpaikan ilmapiiri ja sopiva työn vaatavuustaso (Sosiaali- ja Terveysministeriö s.a.). Kun nämä asiat ovat tasapainossa, työntekijä jaksaa työssään, mikä näkyy myös yleisessä ilmapiirissä työpaikalla. Viime vuosina keskustelut työhyvinvoinnista ovat tulleet ajankohtaisemmiksi työpaikoilla, ja tutkimukset ovat osoittaneet, että yrityksen menestyksellä ja työhyvinvoinnilla on selkeä yhteys. (Aslam 6.5.2023.)

Työhyvinvoinnissa on tärkeää ymmärtää yksilöiden tarpeita ja odotuksia, huomioiden eri elämäntilanteet osana kokonaisuutta. On olennaista osata vastata näihin tarpeisiin ja odotuksiin työn organisoinnilla, työtehtävien sisällöllä ja etenkin johtamisella. Esihenkilöiden tulisi nähdä henkilöstön sijaan yksilöitä. Työhyvinvointi koostuu strategiatyöstä, joka tuo merkitystä jokapäiväiseen työhön. Se, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, ja omat arvot sopivat yhteen yritysten arvojen kanssa, on avainasemassa työhyvinvoinnissa. (Kehusmaa 2011, 223.) Avoin viestintä ja aktiivinen keskustelukulttuuri on työhyvinvoinnin edistämisen edellytys. Työn ohella tämä voi tarkoittaa viikoittaista kahvitaukoa tai muuta hetkeä, jolloin voi vapaasti vaihtaa kuulumiset. (Greenstep 19.6.2023.)

Työhyvinvoinnin edistämisessä on tärkeä ymmärtää yrityksen kulttuuria, ja niitä asioita, jotka edesauttavat työhyvinvointia. Samalla on tärkeää huomioida myös ne asiat, jotka haittaavat työhyvinvoinnin toteutumista työpaikalla. Tämä antaa hyvän pohjan paremmalle työhyvinvoinnin kehittämiselle. Työhyvinvointikulttuurilla tarkoitetaan niitä opittuja tapoja ja asioita, kuinka yrityksessä toimitaan. Esihenkilöt ja johtajat voivat tukea tätä kulttuuria omilla teoillaan ja sanoillaan. Jos esimerkiksi jatkuvasti joustetaan työajoissa, lähetetään työsähköposteja viikonloppuisin tai myöhään illalla, on vaikea luoda kulttuuria, jossa työntekijöiden hyvinvointi on keskiössä. Tämä viestii työntekijöille odotetusta toimintatavasta, joka ei tue työhyvinvointia. Siksi on tärkeää, että työntekijöitä koulutetaan oman työn ja hyvinvoinnin johtamisessa, ja olisi suotavaa, että henkilöstö osallistuisi aktiivisesti työhyvinvointikulttuurin rakentamiseen. (Greenstep 19.6.2023.)

Työhyvinvointi ei synny yksittäisistä liikuntakampanjoista tai kivoista yhteisistä tapahtumista, eikä se ole erillinen osa-alue yrityksen muusta toiminnasta, johon panostetaan ”jos on aikaa”.

Työhyvinvointi on yrityksen päivittäistä toimintaa, jota voidaan sekä parantaa että huonontaa erinäisillä päätöksillä. Työhyvinvoinnissa tärkeää on yksilöllisyyden huomiointi, tunneäly,

kokonaisuuksien hahmottaminen, kyky hyödyntää asiantuntijoiden osaamista, hyvät vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot sekä luottamus. (Kehusmaa 2011, 225–226.)

Työhyvinvoinnin vastuu ei ole pelkästään yrityksellä, vaan yhtä lailla myös työntekijällä, ja siten työhyvinvoinnin kehittäminen sekä ylläpitäminen kuuluvat heille molemmille. Päävastuu tässä on kuitenkin johdolla ja esihenkilöillä, jotka viime kädessä varmistavat työhyvinvoinnin toteutumisen. Esihenkilöiden vastuulla on pitää huolta työympäristön turvallisuudesta, työvälineistä, työntekijöiden suhteellisesta työmäärästä ja että resursoitu työ tulee tehdyksi. Käytännössä esihenkilöt asettavat rajat ja jakavat tehtäviä sekä varmistavat, että työntekijät ovat työkuuntoisia. Yrityksen vastuulla on myös työterveyden järjestäminen. (Salakari 11.9.2020.)

Jokaisella yrityksellä on oltava käytössä varhaisen tuen malli, joka edistää työhyvinvoinnin toteutumista. Tämän mallin avulla pyritään tukemaan työntekijän työhyvinvointia ja työkykyä ja ehkäisemään työkyvyttömyyttä. Varhaisen tuen malliin osallistuvat työntekijä ja työnantaja, minkä tavoitteena on herättää avointa keskustelua, tiedustella kuulumisia sekä tarkkailla heidän hyvinvointiaan. Työnantaja suunnittelee varhaisen tuen mallin yhdessä työterveyden kanssa, ja sen laatimiseen tarvitaan kirjallinen suunnitelma. Yksi hyvä keino on pitää yksilöllisiä keskusteluja esihenkilön kanssa niin usein kuin tarpeelliseksi katsotaan. (PAM 2023.) Rainmakerilla varhaisen välittämisen mukaisia keskusteluja pidetään, kun sairauspoissaolopäiviä alkaa kertyä normaalia enemmän. Tällä tavalla pyritään tunnistamaan syyt poissaoloihin ja löytämään ratkaisuja työhyvinvoinnin tukemiseksi. (Asiantuntija 2024.)

Toinen tapa seurata työhyvinvointia organisaatiossa on erilaisten pulssikyselyjen käyttö henkilöstölle, josta saadaan dataa koko organisaation työhyvinvoinnista yleisellä tasolla. Yleensä nämä kyselyt toteutetaan anonymisti, jotta vastaajalla on luottavainen olo myös kertoa mielipiteitään ääneen. Kun kyselyiden tulokset saadaan muutettua numeroiksi, on yrityksen helppo seurata, mihin työhyvinvoinnin osa-alueeseen, olisi hyvä kiinnittää huomiota, ja tällöin myös helpompi vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittymiseen. Tämän lisäksi myös kattava työterveys on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Nopea lääkäri tai työpsykologille pääseminen voi olla hyvä, jos mielessä on painavia asioita. (PAM 2023.) Toki on ymmärrettävää, että laaja työterveys tuo yritykselle lisää kustannuksia, eikä jokaisessa yrityksessä ole mahdollisuutta taloudellisesti tarjota laajaa työterveyttä. Lakisääteinen työterveys on kuitenkin pakko jokaisen yrityksen tarjota työntekijöille. (Terveystalo 2021.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan kokonaisvaltainen työterveyshuolto, sisältäen sairaanhoidon, kustantaa keskimäärin noin 145 euroa vuodessa yhtä työntekijää kohti (TTL 2014).

2.1 Työhyvinvoinnin keskeiset tekijät

Työhyvinvointi koostuu useasta eri osa-alueista, niin fyysisistä kuin psyykkisistäkin, ja se on yksi iso kokonaisuus. Ensimmäinen työhyvinvoinnin tekijä on toimiva organisaatio, joka takaa turvallisen sekä terveellisen paikan työntekijöille työntekoon. Toimivan työympäristön lisäksi organisaatioon kuuluu tavoitteiden asettaminen ja mahdollisuuden kehittyä työntekijänä. (Rubanovitsch ym. 2011, 83.) Tavoitteet ohjaavat toimintaa, ja kun ne ovat selvillä, työntekijät myös tietävät oikean suunnan työlleen. Tavoitteiden pitää olla saavutettavissa olevia, konkreettisia ja merkityksellisiä, mutta niiden eteen on nähtävä myös vaivaa. Tavoitteellinen organisaatio tuntee yrityksen strategian ja vision sekä arvot, jotka ovat yrityksen yhteisiä toiminnan ohjaajia. Viimeisempänä asiana organisaatioon kuuluu joustava rakenne, joka perustuu toiminnalliseen joustavuuteen, luottamukseen ja työntekijöiden osallistamiseen. Se on toimintakulttuuri, jossa pyritään välttämään rajoittuneita ja jäykkiä työnsisältöjä sekä hierarkkista asettelua yhteistyön toteuttamisessa. Nykypäivänä yritysten on mukauttava nopeasti muuttuviin tilanteisiin, ja jos yrityksellä ei ole antaa kyseistä joustoa, ei yritys pysy markkinatilanteessa mukana. (Docendum s.a.)

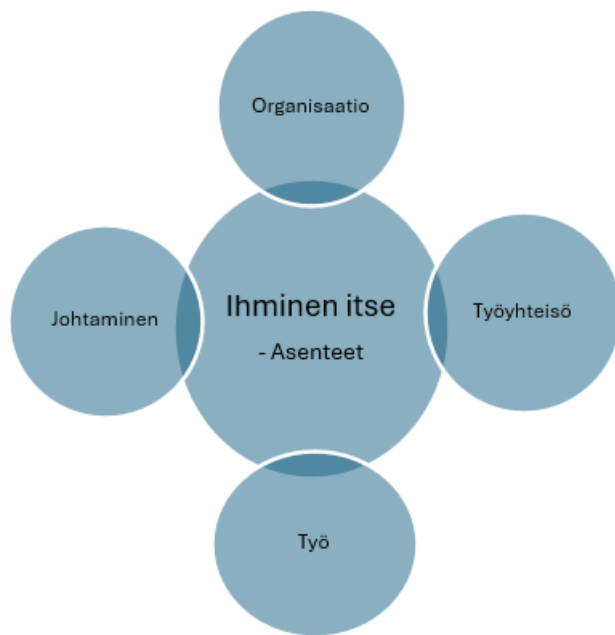
Toinen asia, joka vaikuttaa työhyvinvointiin on yrityksen johto, jossa suuressa asemassa on kannustava ja osallistuva johtamisen tyyli (Rubanovitsch ym. 2011, 83). Osallistava johtaminen on johtamistyyli, jolla edistetään henkilöstön työhyvinvointia. Tällöin johto osallistuttaa työntekijöitä erilaisten päätösten tekemiseen, ottaa he mukaan suunnitteluun, kuuntelee heitä ja huomioi heidän mielipiteensä sekä ideat. Kannustavassa johtamisessa johto ja esihenkilöt kannustavat, rohkaisevat ja innostavat työntekijöitä heidän työssään. Kannustaminen tuo lisää rohkeutta tavoitteiden saavuttamiseen. (Yrittäjät 2022.)

Kolmantena työhyvinvoinnin keskeisenä tekijänä on työyhteisö (Docendum s.a.). Tähän kuuluu ryhmän toimivuus ja yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot. Toimivassa työyhteisössä peruspilareita ovat turvallisuus, terveys, hyvinvoiva ja tuottava. Tämä näkyy muun muassa tasa-arvona, oikeudenmukaisuutena, toimivana vuorovaikutuksena, sopivina työtehtävinä sekä avun että tuen saamisena. Tällöin työyhteisön eri jäsenillä ovat selkeät tavoitteet, ja kunkin ihmisen roolit, valtuudet sekä vastuut ovat tasapainossa. Tämä lisää arvostusta työyhteisössä sekä yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Luottamus toisten hyvántahtoisuuteen sekä kohtuullisten odotusten asettaminen edesauttavat työyhteisön toimintaa. On myös tärkeä osata kunnioittaa erilaisia työskentelytapoja, kunhan ne menevät kohti samaa tavoitetta ja ovat yhteisten pelisääntöjen rajoissa. Yleisesti kaikki työyhteisön toimintatavat tulisi olla sovittu yhdessä, jolloin niitä myös noudatetaan. (TTK s.a.)

Neljäs kohta on itse työ, johon liittyy ulkoiset palkkiot, vaikutusmahdollisuudet, jatkuva oppiminen ja ammattitaito kyseiseen työtehtävään (Rubanovitsch, Aalto & Hagqvist 2011, 83). Työn vaikutusmahdollisuuteen kuuluu kaksi ulottuvuutta: päätäntävalta omaan työhön ja itse työn monipuolisuus. Monipuolinen työ antaa mahdollisuuden kehittää työssä tarvittavia taitoja jatkuvasti, ja ylipäättäen uuden oppiminen on läsnä. Päätäntävallalla tarkoitetaan sitä, miten omaa työtään voi säädellä niin tavoitteiden, työtavan tai työtahdin näkökulmasta. Työterveyslaitos mainitsee, että työn päätäntävallalla on kuitenkin ollut ristiriitaisia tuloksia työhyvinvoinnin kannalta. Tähän liittyy vahvasti se, mitä päätäntävalta koskee ja minkälaisessa tilanteessa. Päätäntävalta joustavia työaikoja, työvuorosunnittelua ja etätyötä kohtaan on huomattavasti lisännyt työhyvinvointia. (TTL 2019.)

Viimeinen kohta työhyvinvoinnin keskeisissä tekijöissä on ihminen itse. Tähän kuuluu henkilön psykologinen pääoma ja terveys sekä fyysinen kunto. Bisnes Atleetti määrittelee kyseistä kohtaa vielä tarkemmin, kertomalla, että näiden lisäksi tähän osioon kuuluu yleinen elämänhallinta, motivaatio kehitymiselle ja terveyteen sekä sen ylläpitoon liittyen hyvä työkyky. (Rubanovitsch ym. 2011, 83.) Tätä kaikkea ympäröi ihmisen asenteet, jotka ovat elämän varrella kokemuksista ja koulutuksesta muodostuneita suhteellisen pysyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat käyttäytymiseemme. Asenteiden perusteella ihminen tulkitsee eri tapahtumia ja havaitsee eri ympäristöjä, ja tämä selittää myös sitä, että eri ihmiset kokevat samanlaisen työn eri tavalla. Oman työhyvinvoinnin kehittämisessä asenteet ovat todella tärkeässä osassa. (Docendum s.a.)

Psykologinen pääoma on sisäinen voimavara, joka auttaa meitä kohtaamaan vaikeita tilanteita ja ehkäisemään ahdistusta sekä turvattomuuden tunnetta. Siihen kuuluvat itseluottamus, sitkeys, realistinen optimistisuus ja toiveikkuus. Hyvä psykologinen pääoma antaa meille kyvyn tarttua eri mahdollisuuksiin ja elää omien arvojemme mukaista elämää. Fyysinen kunto puolestaan tarkoittaa kehon kykyä suoriutua liikunnasta ja päivittäisistä tehtävistä ilman väsymystä. Se vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen ja päivittäisten haasteiden kohtaamiseen. (Docendum s.a.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin keskeiset tekijät (mukaillen Docendum s.a.)

2.2 Työhyvinvoinnin vaikutukset

2.2.1 Yksilöön

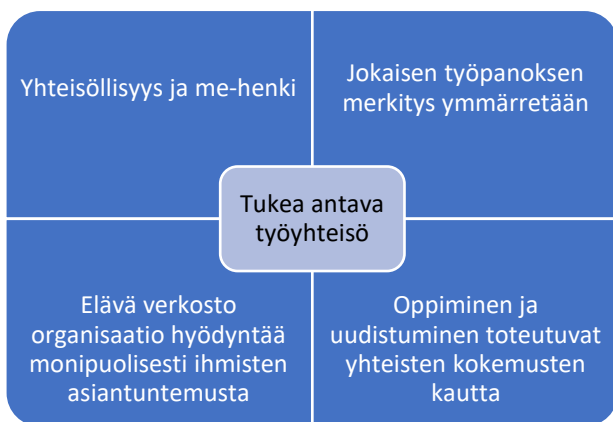
Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus yksilöön, mikä koostuu asioista ja tekijöistä, mitkä edesauttavat työntekijän suoriutumistaan omassa työssään. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät, kuten henkinen, fyysinen ja sosiaalinen kunto. Näiden lisäksi yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat työperäiset tekijät, joita ovat muun muassa itse työhön sekä työympäristöön liittyvät asiat. (Työterveyslaitos 2018.) Kun yksilö voi työssään hyvin, tehtäviin on mukava tarttua, ja niitä on mukava edistää.

Yksilön työhyvinvoinnin ollessa korkea, on suurempi todennäköisyys henkilön sitoutumiselle organisaatioon, mikä tarkoittaa positiivista asennetta omaa organisaatioonsa tai työtehtäviä kohtaan. Tällöin työntekijä tekee parhaansa, ja sitoutuu yrityksen tavoitteisiin sekä arvoihin. Tämä vähentää työntekijöiden riskiä vaihtaa yritystä. Organisaatiositoutuminen voidaan jakaa jatkuvuussitoutuvuuteen, tunneperäiseen sitoutuvuuteen ja normatiiviseen sitoutuvuuteen. Jatkuvuussitoutunut työntekijä kokee lähdöstä koituvan suuria kustannuksia, eikä halua menettää saavutettuja etuja, kuten lomapäiviä. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä haluaa olla osa organisaatiota, ja normatiivisesti sitoutunut työntekijä puolestaan kokee velvollisuutta yritystä kohtaan. (Allen & Meyer 1996, 253, 263.) Vakuutusyhtiö If mainitsi blogikirjoituksessaan, että ”tyytyväinen työntekijä ei välttämättä ole sitoutunut”. Se, ei tarkoita, että vaikka viihtyisi työssään, ei ottaisi vastaan toista mielenkiintoista työpaikkaa. (Vakuutusyhtiö If s.a.)

Tämän lisäksi hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi työssään, ja tekee työtä innostunein ottein, eikä pieni vastoinkäyminen ole ylitsepääsemätön asia. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja monesti myös aktiivinen omassa organisaatiossaan, mikä edistää työyhteisön toimivuutta monin tavoin. Viimeisenä tärkeänä asiana on hyvä terveydentila ja työssä jaksaminen. Tällöin työntekijän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi on tasapainossa, ja työnteke ei tunnu liian kuormittavalta. (Työhyvinvointi s.a.) On toki huomioitava, että työhyvinvointi on kokemuksena aina subjektiivinen, eli jos yksi työntekijä voi huonosti, se ei välttämättä tarkoita, että koko organisaation työhyvinvointi on huonoa.

2.2.2 Tiimiin

Tiimi koostuu organisaation sisällä toimivasta ryhmästä, joka on sitoutunut yhteiseen tavoitteeseen. Kun yksilöt kokevat voivansa hyvin työssään, se välittyy myös tiimiin sisäisenä hengenluojana ja muiden suoritusason nostattajana. Näiden lisäksi tämä välittyy positiivisena kuvana koko organisaation ulkopuolelle. (Kehusmaa 2011, 116–117.) Tiimien työhyvinvointi näkyy koko työyhteisössä motivaationa, innokkuutena, rohkeutena kokeilla ja myös lupana epäonnistua. Nämä ovat taitoja, joita jokainen työntekijä tarvitsee omassa työelämässään. Työhyvinvointi tiimissä näkyy toisten kannustamisena, ja sillä, että yksilöt tiimissä voivat toteuttaa edellä mainittuja asioita, ilman tuomitsemisen pelkoa. (Kehusmaa 2011, 110–112.) Kun työhyvinvointi on kohdallaan tiimissä, on ryhmän työskentely kaikin puolin parempaa, sekä me-tunne tiimin sisällä kasvaa. Tämä parantaa myös yhteistyön toimivuutta, mikä heijastuu työntekijöiden uuden oppimiseen ja uudistumisen toteutumiseen yhteisten kokemusten kautta. (Kehusmaa 2011, 117.) Deloitte tekemä tutkimus tukee näitä asioita, sillä sen mukaan hyvä työhyvinvointi vaikuttaa sekä yksilön että tiimin suoriutumiseen. Tähän on vahvasti sidoksissa tiimiläisten asenteet, motivaatiotaso ja käyttäytyminen. (Deloitte 2017.)



Kuva 3. Tukea antava työyhteisö osana hyvinvoivaa ja tuottavaa työyhteisöä (mukaillen Kehusmaa, 117)

Kun tiimin jäsenet tuovat esille ongelmia ja haasteita, se luo avointa ja ratkaisukeskeistä ilmapiiriä ja on hyväksi koko työyhteisölle. Kun eteen tulee ongelma, sen sijaan, että sitä ei nosteta esille ja hoideta, hyvinvoiva tiimi alkaa yhdessä ratkomaan sitä. Tämä myös luo hyvinvointia, kun tiimiläiset tietävät, että ongelman eteen tullessa, sen voi huoletta nostaa esille. Toki on hyvä huomioida, että luottamuksen tason nousemiseen menee aikaa, eikä se tapahdu hetkessä sekä se on myös monen asian summa. (Kinnunen, 2023.)

2.2.3 Organisaatioon

Työhyvinvoinnin vaikutus organisaatioon on merkittävä, varsinkin taloudellisesti ja tuottavuudellisesti. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmän jäsen, Antti Laakso, mainitsi, että työhyvinvointia ei pitäisi ajatella erillisenä asiana ja kulueränä, jota täytyy tehdä, koska vain sillä, kun työntekijät voivat hyvin, voidaan saada organisaatio kukoistamaan. (Laakso maaliskuu 2021, 0-0:30 min.) Aslamin blogikirjoituksen mukaan tämä on tulosta siitä, kun työntekijät tuntevat olevansa arvostettuja ja he saavat tarvitsevan tuen, on todennäköisempää, että he viihtyvät pidempään (Aslam 6.5.2023). Kun yksilöt ovat sitoutuneempia työhön, myös vaihtuvuus on pienempi, mikä vaikuttaa merkittävästi organisaation tuottavuuteen (Petäjänniemi 10.8.2007). Kaikista suurimmat kustannukset vaihtuvuudesta syntyvät tuottavuuden menetyksestä sekä rekrytointiin ja perehdytykseen käytetystä ajasta (Azets s.a.).

Työntekijän voidessa hyvin, myös heidän sairauspoissaolonsa pienenevät, mikä korreloituu pienempiin sairauspoissaolokustannuksiin. Elinkeinoelämän Keskusliitto on arvioinut yhden sairauspoissaolopäivän kustantavan keskimääräisesti 350 euroa. (Kauppalehti 30.1.2018.) Työhyvinvoinnista huolehtiminen vetää puoleen myös hyviä työntekijöitä, ja parantaa työnantajan kilpailuasemaa markkinoilla. Myös työssään hyvin viihtyvällä työntekijällä on suuremmat todennäköisyydet suositella työnantajaa tuttaville, jota kautta voi löytyä uusia hyviä työntekijöitä organisaatioon. Monella yrityksellä on pula osaajista, ja työhyvinvointi on yksi tapa houkuttaa osaajia taloon. Aavan myyntijohtaja Mika Järvinen painottaa sitä, kun yrityskulttuurin keskiössä on viihtyvyys ja ihmiset, se heijastuu sitoutuvuuden lisäksi myös asiakaskokemukseen. Toimintakulttuuri on todella tärkeä vetovoimatekijä, etenkin nuorille osaajille. (Lääkärikeskus Aava, 23.10.2021.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijän voidessaan hyvin, koko yrityksen innovaatiotaso nousee. Kun työntekijät kokevat saavansa tarvittavan tuen ja heillä on luottavainen sekä vahva olo, ottavat he enemmän riskejä, mikä johtaa uusien innovatiivisten ideoiden syntymiseen. Yritys, joka arvostaa ja pitää työhyvinvointia tärkeänä, myös kannustaa luovaan ajatteluun, sillä he näkevät positiivisen puolen tässä. Yhtenä esimerkkinä voisi olla esimerkiksi yritys, joka kannustaa pieniin taukoihin päivän mittaan ja luo aktiviteetteja, jotka tukevat luovuutta. Näitä voi olla muun muassa

erilaiset tiimikohtaiset harjoitukset tai niin kutsuttu ”brainstorming” -hetket, jossa työntekijät voivat vapaasti heittää ideoita ilmoille. (Aslam 6.5.2023.) Koska markkinatilanne muuttuu jatkuvasti, on yrityksen pysyttävä ajan tasalla ja kehitettävä jatkuvasti tarjoamiaan palveluitaan tai tuotteitaan, ja innovatiivinen tiimi on avainasemassa siinä, että yritys pysyy markkinan kilpailun kärjessä (Boyles 8.3.2022).

Yhtenä yritysesimerkkinä, Google, on tunnettu heidän hyvistä työhyvinvointieduista. Ne sisältävät ilmaista ja terveellistä ruokaa, kuntosalin, lapsenhoidon, joustavat työajat ja -järjestelyt. Osana tämän tuloksena, yrityksellä on matalampi työntekijävaihtuvuus, ja se sijoittuu myös yhdeksi maailman innovatiivisimmaksi yritykseksi. (Lindner 23.12.2023.) On toki otettava huomioon, että läheskään kaikki yritykset eivät taloudellisista syistä pysty tarjoamaan samanlaisia etuja kuin Google. Tämä ei tarkoita, etteikö työhyvinvointi voisi olla hyvällä tasossa – ei niin varakkaassa yrityksessä, eikä työhyvinvointi koostu pelkästään hyvistä työsuhde-eduista.

Forbes on listannut nettisivuillaan useita tutkimuksia työhyvinvoinnin yhteydestä yrityksen tuottavuuden kasvuun ja vaihtuvuuden vähenemiseen eri yritysten kanssa. Kaikista tutkimuksista tulos oli yhteneväinen – todettiin yhtäläisyys näiden tekijöiden välillä. (Forbes 2020.)

2.3 Työilmapiirin määritelmä

Työilmapiirin käsite syntyi jo 1940-luvulla työpsykologian ihmissuhdekoulukunnan tutkimusten tuloksena, joten se ei ole uusi käsite. Rinnakkainen termi työilmapiirille on organisaatioilmasto, jota käytetään etenkin Yhdysvalloissa. (Aro 2018, 33.) Työilmapiiri voidaan kuvata yksilön kokemuksena omasta työympäristöstään. Se ei ole objektiivinen tai tarkasti mitattavissa oleva asia, vaan pikemminkin yhteisön käsitys sosiaalisen työympäristön laadusta, eli se on intersubjektiivinen. Työilmapiiri eroaa työtyytyväisyydestä, joka on työntekijän arvio omien tarpeidensa täyttymisestä omassa työssään ja roolissaan. Nämä ovat kuitenkin vahvasti sidoksissa toisiinsa. (Aro 2018, 39.)

Hyvä työilmapiiri on monen tekijän summa ja keskeisessä asemassa työhyvinvoinnissa. Siihen kuuluu muun muassa hyvä johtaminen, selkeät työtehtävät ja perehdytys, rakentava palaute, yhteisesti sovitut pelisäännöt ja mukavat työkaverit. (PAM 2023.) Nämä ovat kaikki yksinkertaisia perusasioita, jotka työntekijöiden on helppo muistaa ja omaksua, eikä niiden vaatimiseen tarvita erillisiä erityistaitoja tai tutkintoja (Aro 2018, 25). Entinen Koneen toimitusjohtaja, Alahuhta, kiteyttää työilmapiirin kolmeen eri perusasiaan. Ensimmäinen niistä on merkitys. Jokaisen organisaation työntekijän on tärkeää ymmärtää työnsä merkitys, mikä koostuu yhteisistä arvoista, tavoitteista, yhteisöllisyydestä ja pelisäännöistä. Toiseksi organisaation ydintavoitteet on määriteltävä selkeästi johdon toimesta. Kolmanneksi organisaation johdon on toimittava

asetettujen arvojen mukaisesti. Näin työilmapiirin kiteyttää Koneen entinen toimitusjohtaja Matti Alahuhta. Hän korostaa johdon aseman tärkeyttä työilmapiirin luomisessa. (Talouselämä 16.7.2013.)

Työilmapiirillä on selvä yhteys työpaikalla työskentelevien ihmisten tunteisiin. Hyvässä ilmapiirissä vallitsevat myönteiset tunteet, kun taas huonossa ilmapiirissä tunnetila on päinvastainen. On tärkeää huomata, että terveessä ilmapiirissä on luonnollista tuntea myös kielteisiä tunteita, mikä on osa inhimillistä kokemusta. Tunteiden ilmaiseminen ja kokeminen on kuitenkin tarpeen erottaa toisistaan. Vaikka työntekijä saattaa kokea negatiivisia tunteita, kuten vihaa, se ei oikeuta häntä käyttäytymään vihamielisesti. Työntekijöiden on siis osattava hallita tunteitaan, sillä muutoin työilmapiiri saattaa kärsiä. (Aro 2018, 30.)

Vaikka työilmapiiriä ei voi suoraan hallita, sen muokkaaminen on mahdollista ja tarpeellista. Positiiviset työkokemukset muodostavat arvokkaan voimavaran, jota tulee tukea ja ylläpitää kaikin mahdollisin keinoin. Hyvä työilmapiiri edistää työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja vahvistaa heidän sitoutumistaan sekä motivaatiotaan työskennellä organisaatiossa. Myönteisiä tunteita voi tukea psykologisten perusmotiivien tyydyttämisellä, kuten läheisyyden, pätemisen, osallisuuden ja itsemääräämisen motiiveilla. Positiiviset tunteet yleensä tarttuvat ihmisistä toisiin ja vaikuttavat siten työilmapiiriin. (Aro 2018, 31.) Asiakkaat myös aistivat työilmapiirin, ja se välittyy helposti eri asiakaspalvelutilanteissa ja muussa toiminnassa eri sidosryhmien kanssa. Hyvä työilmapiiri välittää positiivista kuvaa yrityksestä ja sen palveluista, mikä lisää todennäköisyyttä, että asiakas käyttää yrityksen palveluja tai ostaa sen tuotteita – ja päinvastoin. (Aro 2018, 40.)

Yksi iso tekijä hyvään työilmapiiriin on tunne yhteisöön kuulumisesta, mikä on yksilön tärkeä voimalähde sekä koossapitävä voima (Paasivaara & Nikkilä 2010, 21). Isoissa organisaatioissa jotkut työntekijät saattavat kokea, että heidän panoksellaan ei ole merkitystä työilmapiirin kannalta, mikä saattaa johtaa vieraantumiseen, kyynistymiseen ja opittuun avuttomuuteen. Jokaisen työntekijän panoksella on kuitenkin merkitystä, sillä yhden henkilön negatiivinen käyttäytyminen voi vaikuttaa koko työilmapiiriin. Päinvastoin myös yhden erittäin positiivisen henkilön asenne voi vaikuttaa muihin positiivisella tavalla. (Aro 2018, 27.)

Työilmapiirin yksi haaste on se, että se hahmotetaan usein erilliseksi asiaksi, jonka hoitaminen on henkilöstöosaston vastuulla (Aro 2018, 31). Työilmapiiri on jokaisen työntekijän vastuulla, ja se syntyy jokapäiväisestä toiminnasta työpaikalla. Kun työpaikalla on hyvä ilmapiiri, tukee se myös organisaatiota parempaan menestykseen, ja työ on tehokkaampaa sekä työntekijät voivat hyvin. Huono ilmapiiri on sen sijaan seurausta huonoista johtamiskäytännöistä ja toimintatavoista. Jos työilmapiiriä halutaan parantaa, tarvitaan siihen aina yhteistyötä sekä henkilöstöltä että johdolta, ja

tarvittaessa voidaan pyytää apua terveyshuollon asiantuntijoilta. (Pohjois-Karjalan Kansanterveyden Keskus, s.a.)

2.3.1 Työilmapiiriin vaikuttavat tekijät ja niiden vaikutus työhyvinvointiin

On tärkeää, että selvitetään työilmapiirin reunaehdoja, sillä työilmapiiriä ei pysty parantamaan suuntaamalla toimenpiteitä ainoastaan työilmapiiriin. Työilmapiiri on pikemminkin seuraus kuin syy. Kun työilmapiiriä pyritään kohottamaan, on löydettävä yhteys työn arkeen, jotta välttytään työntekijöiden negatiivisilta fiiliksiltä. Työilmapiiri on seurausta työoloista, ja sitä voidaan käyttää hyvänä mittarina työelämän laadulle. (Aro 2018, 40.) Suomalaisen liiton tekemän tutkimuksen mukaan yli puolet suomalaisista on sitä mieltä, että työhyvinvoinnin tärkein tekijä on työilmapiiri. Tutkimukseen vastasi yli kaksi tuhatta 18–79-vuotiasta henkilöä. (Alajoki 24.10.2017.)

Työilmapiiri on seurausta monesta eri työolotekijöistä, joita ensimmäisenä ovat arvo ja arvostukset. Jokainen ihminen kaipaa arvostuksen tunnetta, eikä se vähene iän myötä. Kun ihmiset kokevat arvostusta arjessa, voi se saada he kukoistamaan ja loistamaan. Arvostelu on arvostuksen vastakohta, mikä puolestaan luo negatiivista fiilistä ja pelkoa, ja saa työntekijän pidättäytymään minimisuorituksessa. (Aro 2018, 44.) Työilmapiirin kontekstissa yrityksen arvot tulisivat olla ihmiskäsitykseen perustuvia, ei liiketoimintastrategiaan. Oikeudenmukaisuutta tukevilla arvoilla on varmasti suurempi painoarvo kuin pelkästään taloudellisilla arvoilla, vaikka tokin nekin ovat liiketoiminnan näkökulmasta välttämättömiä. Ideana tässä on se, että arvo ei ole pelkästään pelkkä rahan tekeminen, sillä se ei pidemmän päälle ihmisiä motivoi. Jos työyhteisöllä on samanlainen ihmiskäsitys, myös arvoilla on suurempi painoarvo. Ihmisten johtaminen perustuu aina joko tiedostamattomiin tai tietoihin arvoihin. Kestävä pohja työilmapiirille ja johtamiselle luodaan arvojen mukaisen toiminnan kautta, jolloin työntekijät myös kokevat itsensä arvokkaiksi sekä arvostetuksi. (Aro 2018, 47–49.)

Hyvä tapakulttuuri ja ihmisten käytös työpaikalla luovat myös hyvää työilmapiiriä, ja samalla se on myös erittäin keskeisessä osassa työilmapiirin synnyttämisessä. Huono työkavereiden tai esihenkilöiden käytös lisää stressiä, negatiivisia tunteita sekä vaikuttaa terveyteen huonolla tavalla. Jos tämä ilmapiiri hiljaisesti vaan hyväksytään, saattaa työyhteisön ilmapiiri muuttua vihamieliseksi, sekä olennaisesti työn teko häiriintyy. Jotta yritysten työilmapiiri pysyy hyvällä tasolla, on sen torjuttava kaikki huono käytös. (Aro 2018, 50.) Kanadalainen tutkija Michael Leiter on selvittänyt, että hyvä käytös suojaa väsymiseltä ja uupumiselta sekä on yhteydessä matalampaan sairauspoissaoloprosenttiin. Huonossa käytöksessä on sen sijaan enemmän stressiä, työkyvyttömyyttä, fyysisiä terveysongelmia, vetäytymistä ja aggressiivisuutta. (Giumetti ym., 2013.) Jotta kaikille olisi selkeää, kuinka toimia, tarvitaan selkeät käytösnormit, mikä sisältää toivottavan käyttäytymisen sekä käyttäytymisen, mikä ei ole sallittua (Aro 2018, 56).

Työroolien, tavoitteiden, prosessien ja muiden organisaatorakenteiden selkeys ja mielekkyys ovat myös tärkeässä asemassa työilmapiiriin vaikuttavina tekijöinä. Jos organisaatorakenteet tai roolit muuttuvat, voi se aiheuttaa konflikteja ja levottomuutta työyhteisössä. (Aro 2018, 56.)

Työyhteisössä on oltava myös selkeät prosessit erilaisista toimintamalleista, ja kuinka eri ristiriitoja ratkaistaan. Harvassa on työpaikat, joissa ei ikinä syntyisi jonkinlaisia ristiriitoja, ja epäkohdista on osattava puhua. Kun työroolit ja tavoitteet ovat selvät, toimii organisaatio paremmin ja sitä kautta se vaikuttaa myös työilmapiiriin positiivisesti. (Korpela-Kosonen 2023.)

Työilmapiiriin vaikuttavat myös onnistumista tukeva johtamistapa, sekä viestinnän määrä että laatu. Esihenkilön ja työntekijän suhde tulisi perustua luottamukseen kontrollin sijasta. Vallasta taistelu on yksi asia, joka haittaa työilmapiiriä, ja vallankäytön tulisi olla läpinäkyvää. Jos vallankäyttö on systemaattista, voidaan puhua korruptiosta, yhtenä esimerkkinä esimerkiksi eri säännöt eri työntekijöille. Tämä tuhoaa työilmapiirin täysin, ja tämän takia organisaation tulee kiinnittää huomiota vallankäyttöön. On kuitenkin todettava, vaikka vallankäyttöä edellyttää sen viisas käyttö, on sitä käytettävä tarvittaessa. Jos valtaa ei käytetä, yritysjohto välttelee vastuuta, ja joku ottaa valtatyhjiön käsiin, mikä tuhoaa yhteistyötä. Yritysvastuun raportointi sekä hyvä hallintotapa ovat keskeisiä sekä merkittäviä innovaatioita, jotka tekevät organisaatioiden moraalista vahvemman. (Aro 2018, 64–66.)

Viestintä on tapa pitää organisaatio eri osat sidoksissa toisiinsa, ja jos se puuttuu, alkaa eri osat ajautumaan kauemmaksi organisaation ytimestä. Tämä puolestaan aiheuttaa erilaisia väärinkäsityksiä, ongelmia, katkoksia, tuotantohäiriöitä ja rajapintaongelmia. Johdon tulisi viestiä myös avoimesti päätöksistä ja asioista työntekijöiden kanssa, jotta välttyään yksipuoliselta tiedottamiselta. Tällöin johdon realiteettitaju häviää, ja päätökset eivät ole välttämättä linjassa todellisuuteen tai tulevaisuuteen. Hyvän viestinnän tulisi olla aina kaksisuuntaista eli dialogia. Vaikka nykypäivänä tehdään paljon etätöitä, verkkoteknologian ansiosta kysymyksiä pystyy kysymään matalalla kynnyksellä esimerkiksi organisaation sisäisten viestintäkanavien kautta. Toki verkkotapaamisten lisäksi, välillä olisi hyvä tavata työkaverit kasvotusten. Jos viestintä on yksipuolista, tulee työntekijöistä helposti muutosvastarintaisia, mikä heijastuu negatiivisesti työilmapiiriin. Viestinnässä on myös hyvä huomioida sen avoimuus, rehellisyys ja vilpittömyys, jotta se kytkee ihmiset realiteettiin eikä työntekijöiden tarvitse elää mielikuvilla ja uskomuksilla. Jos tämä niin kutsuttu projektiivinen vääristyminen ottaa vallan, syntyy pelkoa, loukkaantumisia sekä virhetulkintoja, mikä heikentää työilmapiiriä. Viestinnän ollessa hyvänlaatuista ja runsasta, työn hallinta ja ympäristön ennustettavuus vahvistuvat, mikä tuo arvokkuuden tunnetta omasta työstään ja itsestään. Tämä puolestaan vahvistaa työilmapiiriä. (Aro 2018, 66–68.)

Näiden lisäksi myös eri ongelmanratkaisukäytännöt ja organisaation toimintaympäristön tilanne sekä organisaation historia, ryhmä- ja organisaatiodynamiikka voivat vaikuttaa työilmapiiriin niin positiivisesti että negatiivisestikin. Ryhmä- ja organisaatiodynamiikan avainasemassa on myös hyvänlaatuinen viestintä, mikä vaikuttaa ryhmän koordinaation ylläpitoon ja organisoitumisen toimintaan. Ryhmäsuhteiden ylläpito on tärkeää, ja kun kaikille kokonaiskuva on selkeä, ryhmän työskentely on sujuvaa ja kaikki ovat sitoutuneita yhteiseen tavoitteeseen. Evoluutiopsykologiaan vedoten ihmisten aivot nauttivat yhteistyöstä, ja hyvän työilmapiirin merkitys ihmisen hyvinvoinnille ja menestykselle perustuu meidän ihmisten lajiin. Ihmisten aivot ovat rakentuneet evoluution mukaan, jolloin onnistunut yhteistyö saa aikaan mielihyvän tunnetta sekä vähentää ahdistusta ja stressiä. (Aro 2018, 70, 52.)

Johtaminen vaikuttaa merkittävästi työilmapiiriin. James G. Clawson on yhdysvaltalainen professori, ja hän puhuu kolmannen tason johtamisesta. Tämä malli perustuu tunteiden ja motivaation arvostamiseen, ja useimmat Great Place to Work -kilpailussa menestyneet yritykset soveltavat kolmannen tason johtamista. Työilmapiirin johtaminen on olennaisesti ihmisryhmien ja ihmisten ohjaamista. Hyvä johtaja käyttää sekä valmentavia, palvelevia että toimeenpanevia elementtejä. Toimeenpaneva johtaja antaa ohjeita ja määräyksiä, tekee päätöksiä, seuraa tuloksia ja huolehtii rakenteista ja sekä niiden ylläpidosta. Tämä johtamistyyli on tiukasti kiinni nykyhetkessä. Valmentava johtaja puolestaan auttaa alaisia hahmottamaan tilanteita, tekemään päätöksiä ja kannustaa heitä. Tämä innostaa työntekijöitä tekemäänsä työtä kohtaan, kasvattaa vastuunottoa ja vahvistaa motivaatiota sekä kaiken kaikkiaan parantaa luottamussuhdetta oman esihenkilön kanssa. (Aro 2018, 74.)

Perko ja Kinnunen teki tutkimuksen vuonna 2012 valmentavasta johtamistyylistä ja sen vaikutuksesta henkilöstön hyvinvointiin. Tutkimustulokset osoittivat, että valmentava johtamistyyliä käytettäessä on suora yhteys psykologiselle irrottautumiseksi työkuormituksesta, mikä oli yhteydessä masennusoireiden vähenemiseen. Samassa tutkimuksessa selvisi, että valmentava johtaminen tukee henkilön omaa ajattelua, ottaa työntekijän paremmin huomioon, kannustaa yhteistyöhön sekä tukee yrityksen arvoja ja toimintaa. (Perko & Kinnunen, 2012.)

Valmentavan ja toimeenpanevan johtamistyylin lisäksi on vielä palvelevan johtaminen, minkä keskiössä on empatiakyky eli kyky aistia ryhmien ja työntekijöiden tunteita ja olemaan huomioonottava sekä tilannekykyinen. On hyvä kuitenkin huomioida, että palveleva johtaja ei tarkoita sitä, että hän olisi pehmeä tai antaisi periksi, vaan sitä kuvaavat seuraavat piirteet. Voimaannuttaminen, eli johtaja saa lisättyä henkilön sisäistä motivaatiota tukevaa toimintaa, mikä tuo voiman tunnetta. Toinen piirre on vastuunanto, jolla tarkoitetaan luottamuksen osoittamista alaisilleen ja kerrotaan selkeät vastuualueet ja odotukset. Kolmantena on taustalla olo eli johtaja

antaa tarvittaessa apua ja tukea sitä tarvitseville. Tämän lisäksi nöyrä ote ja aitous ovat osana palvelevaa johtamista. Tällöin johtaja on vilpitön ja osaa myös myöntää omat virheensä, sekä omaa kyvyn ilmaista itseään aidolla tavalla. Rohkeus ja toisten hyväksyminen ovat myös osaelementtejä. Rohkealla johtajalla on riskinsietokykyä ja kyky ratkaista ongelmia, mikä on yhteydessä luovuuteen, innovatiivisuuteen ja proaktiivisuuteen. Toisten hyväksyminen edellyttää ymmärryksen toisten ihmisten tunteita kohtaan sekä osaa nähdä asiat heidän perspektiivistänsä. Viimeisenä kohtana on yhteisen edun vaaliminen, mikä tarkoittaa roolimallina olemista, vastuunottoa, uskoa yhteistyöstä ja ylipäättään uskollista toimimista. (Aro 2018, 66–67.)

Huomattakoon, vaikka johtamisella on suuri painoarvo, eivät työntekijät voi siirtää omaa vastuutaan työilmapiiristä johdolle, vaan niin kuin aikaisemminkin on todettu – vastuu kuuluu jokaiselle. Itse työ vaikuttaa myös työilmapiiriin, ja jotta työhyvinvointia ja sitä kautta työilmapiiriä saadaan kohotettua, on parannettava itse työtä ja työprosessia. Hyvä työ koostuu selkeistä ja realistisista tavoitteista ja hyvästä työn organisoinnista. Tällöin resurssit jakautuvat järkevästi, työn tekeminen on mieluista ja se sujuu sekä se tuottaa työn iloa. Näitä kaikkia edellä käytyjä asioita työilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä yhdistää organisaatiokulttuuri ja sen terveys, mikä vaikuttaa suuresti sosiaalisen vuorovaikutuksen laatuun työssä. (Aro 2018, 41, 87 & 92.)

2.3.2 Kilpailuhengen vaikutus työilmapiiriin tiimeissä

Kilpailuhenki auttaa henkilöä nostamaan suoritustasoa ja olemaan parempi versio itsestään. Kilpailuhengen merkitys huippu-urheilussa on välttämätöntä halutessaan pärjätä, mutta se voi olla myös hyvä taito työpaikalla. Kilpailuhenki motivoi yksilöitä suorittamaan parhaansa mukaan, lisää tuottavuutta, parantaa tiimin moraalialia ja sujuvaa yhteistyötä sekä lisää kannattavuutta. Kilpailuhenkeen sisältyy sinnikkyyttä, vahvaa työmoraalia ja kurinalaista tekemistä. Jotta omaa kilpailuhenkeä pystyy hyödyntämään, vaaditaan tietoista tekemistä, keskittymistä ja hallintaa. Yksilö pystyy kasvattamaan omaa kilpailuhenkeä. (Hill-Willis 6.5.2020.)

Kilpailu voi olla sekä positiivista että negatiivista, riippuen monista eri asioista, kuten esimerkiksi siitä, kuinka kilpailua toteutetaan, ovatko tavoitteet realistisia ja kuinka eri yksilöt sen kokevat. Mike Robbins kiteyttää positiivisen kilpailuhengen olevan sitä, kun kilpailu tuo kaikkien parhaimmat puolet esiin ja kaikki ottaa osaa kilpailuun. Tällöin se on itsemme haastamista, muiden eteenpäin kannustamista ja kaikkien parhaimman potentiaalinen esiin tuomista. Hän kuvaa positiivien kilpailuhengen olevan kasvua, sisua, ja itsemme sekä oman tiimin nostamista kokonaan uudelle tasolle. (Robbins 14.8.2018.) Kilpailu auttaa lisäämään tehokkuutta, ja se toimii kannustimena ahkerampaan työskentelyyn. Tehokkuuden myötä myös tuottavuus lisääntyy työntekijöiden pyrkiessään olemaan tuottavampia ja löytämään tapoja tehostamaan omia työprosessejaan.

Tällöin työntekijät huomaavat ja tuovat ilmi todennäköisemmin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, jolloin niihin kiinnitetään huomiota sekä ne korjataan. (Ramsay 13.8.2015.)

Jotta kilpailuhenki vaikuttaa työilmapiiriin positiivisesti, on työntekijöille asetettava selkeät, realistiset ja saavutettavissa olevat tavoitteet. Myös tiimiläisten kannustaminen yhteistyöhön on tutkitusti parantanut tiimien ilmapiiriä. Kun kyseessä on kilpailu, on hyvä asettaa palkinto, jonka voittajat saavat. Tämä tutkitusti lisää työntekijöiden motivaatiota ja omistautumisen tunnetta. Myös säännöllinen palaute on arvokasta, jotta työntekijät tietävät suuntansa oleva oikea ja jatkavat tavoitteen eteen töitä tekemästä. Kilpailun on oltava myös jonkin tietyn asian ympärillä yrityksessä. Jos kilpailut ovat avoimia, eikä sillä ole kunnan päämäärää, ei vaikutus ole haluttu niin yritykselle eikä työilmapiirille. Kilpailujen ei tulisi myöskään kestää kuin muutaman kuukauden, ja ajankohta tulee olla tarkasti kerrottu yrityksen työntekijöille. Kilpailujen jatkuessa liian kauan, voi vaikutus työntekijöiden jaksamiseen ja työilmapiiriin olla negatiivinen. (Marvin, C. 7.6.2023.)

On vaarana, että kilpailu saattaa synnyttää konflikteja työntekijöiden välille sekä niiden keskuuteen, ja siksi onkin tärkeää asettaa selvät rajat terveelliselle kilpailulle. Tämä voi sisältää esimerkiksi kiellon epäkunnioittavalle ja epäeettiselle käytökselle muita työntekijöitä kohtaan, ja varmistuksen siitä, että kaikki yrityksen työntekijät noudattavat samoja yrityksen tapoja ja sääntöjä. On myös ymmärrettävä, että kaikkia ei kiinnosta eikä innosta kilpailuhenkinen työilmapiiri, eivätkä he koe sen vaikuttavan työhyvinvointiin millään tavalla. (Marvin, C. 7.6.2023.) Robbins kuvaa negatiivisen kilpailun olevan sitä, kun yksilö haluaa voittaa muiden henkilöiden kustannuksella. Toisin sanottuna, se, että voittaa, tarkoittaa sitä, että muut ovat epäonnistuneet. Tämä perustuu niin kutsuttuun ”nollasummapeliin” eli, jos voitamme olemme hyviä, kun taas hävitessämme olemme huonoja. Tämä on ajattelutapa, jossa halutaan olla parempia kuin toiset, mikä puolestaan vähentää luottamusta ja psykologista turvallisuutta tiimissä sekä huonontaa koko työilmapiiriä. (Robbins 14.8.2018.)

Tiivistetysti, terveellinen kilpailuhenki vaikuttaa organisaatioon positiivisesti, lisäten työntekijöiden sitoutumista. Kun asetetaan selkeät tavoitteet, kannustetaan yhteistyöhön, huomioidaan ja palkitaan hyvin pärjäävät henkilöt, annetaan palautetta, ja asetetaan selkeät ehdot terveelle kilpailulle, on mahdollista luoda työympäristö, joka on hyvällä tavalla sekä haastava että tukeva. (Marvin, C. 7.6.2023.) Tiimiympäristössä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota kilpailuun. Meillä kaikilla on kyky kilpailla sekä positiivisesti että negatiivisesti, ja mitä tietoisempia me olemme meidän omista ja muiden taipumuksista, sitä helpommin me osaamme puhua niistä sekä kiinnittää niihin huomiota. Luomalla positiivinen kilpailukulttuuri auttaa tiimin jäseniä tuomaan heidän parhaansa esiin, sekä koko tiimin. (Robbins 14.8.2018.)

2.4 Liikunta työhyvinvoinnin ja työilmapiirin tukijana

Liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia yksilöiden terveydelle. Tässä opinnäytetyössä en tule paneutumaan terveysvaikutuksiin, joita liikunnalla on, vaan tarkastelen liikunnan vaikutuksia työhyvinvoinnin ja työilmapiirin kontekstissa. On kuitenkin mainittava, että liikunta vähentää merkittävästi riskiä sairastua eri tauteihin, parantaa verenkiertoa ja hapen saantia kehoon, mikä puolestaan nostaa energiatasoa. Liikunta madaltaa myös stressitasoja, ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. Lisäksi oppimiskyky helpottuu, keskittymiskyky paranee ja huomaavaisuus lisääntyy. Nämä kaikki edistävät merkittävästi työhyvinvointia. (Fogelholm, Vuori & Vasankari 2011, 12–16.)

Hyvä fyysinen kunto tukee sitä, että jokapäiväisistä arkipäivän askareista, harrastuksista, työssä jaksamisesta ja muista sosiaalisista tapahtumista selviää. Monesti miellämme hyvän fyysisen kunnon suoraan urheilu- ja kuntosuorituksiin. Terveysliikunta puolestaan koostuu niistä eri osatekijöistä, jotka parantavat terveyttä ja fyysistä kuntoa, kuten sydän- ja verenkiertoelimistöä ja tuki- sekä liikuntaelimistöä. Niin kuin varmasti nuorena olemme jo oppineet terveystiedon tunneilla, liikunnalla on positiivinen vaikutus terveyden eri osa-alueisiin, ja sen puute vaikuttaa negatiivisesti. (Aalto 2006, 40.)

Terveysliikuntasuosituksen mukaan olisi hyvä harrastaa kevyempää liikuntaa, reippaampaa ja rasittavaa liikuntaa, lihaskuntoliikuntaa ja liikeharjoittelua. Suosituksen mukaan aikuisen (18–64-vuotiaat) tulisi liikkua reippaasti vähintään 2 tuntia ja 30 minuuttia tai todella kuormittavasti 1 tunti ja 15 minuuttia viikkoa kohden. Reippaalla liikunnalla tarkoitetaan muun muassa arki- ja hyötyliikuntaa, sauvakävelyä ja raskaita pihatöitä. Kuormittavaa liikuntaa on todella hengästyttävät liikuntamuodot, kuten juoksu, pallopelit, uinti ja niin edelleen. Terveys-suosituksen mukaan liikunnan tulisi olla säännöllistä ja monipuolista, ja ainakin kolmena kertana viikossa. Toki on huomattava, että jo vähäinenkin liikunta on parempi kuin kokonaan liikkumatta jättäminen. (UKK Instituutti 2022.)

Liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin ovat merkittävät, sillä säännöllinen liikunta parantaa fyysistä kuntoa, vähentää sairauslomapäiviä ja lisää energisyyttä töissä. Näiden lisäksi se vähentää stressiä ja parantaa mielialaa. Hyvä energiataso on merkittävä indikaattori työssä jaksamiselle sekä uusien ihmisen kohtaamiselle. (Työterveyslaitos TTL s.a.) Varsinkin tämän päivän nopeatempoisessa maailmassa, jossa määräajat, tapaamiset ja muut vastuut ovat läsnä töissämme, voi olla helppo unohtaa, kuinka tärkeä rooli liikunnalla on työhyvinvoinnissa. Olli Kettunen tutki väitöskirjassaan liikunnan vaikutusta stressiin, johon osallistui reilu 300 pk-yrityksen työntekijää. He osallistuivat neljä kertaa vuodessa kahden päivän liikuntaleirille Vierumäen Urheiluopistolla yhden vuoden ajan. Kaikkien osallistuneiden liikuntamäärät nousivat, mikä näkyi kunnon parantumisena ja muun

muassa stressioireiden vähenemisenä. (Kettunen 2015, 23–25 & 44.) Liikunnasta erittyy aivoihin serotoniinia, joka välittää signaaleja keholle ja mielelle, mikä tekee stressin hallitsemisesta töissä helpompaa. Kun stressiä on helpompi käsitellä, se voi johtaa myös parempaan suhteeseen työkavereiden kanssa. (Glaveski 5.8.2016.)

Liikunta ja työtehokkuus menevät myös käsi kädessä. Liikuntaa harrastavalla työntekijällä on enemmän energiaa ja täten on myös tarkkaavaisempi. Tämä puolestaan voi avata uusia mahdollisuuksia työn saralta, kun henkilöllä on jaksamista hypätä uusiin työprojekteihin. Produktiivisuuden lisäksi, liikunta tuottaa myös iloa, mikä vaikuttaa sekä omaan että muiden työhyvinvointiin. Fyysisessä työssä liikunta auttaa huomattavasti työssä jaksamisessa, sekä vähentää onnettomuuksien vaaraa. Näiden lisäksi liikuntaa harrastavat työntekijät ovat liikuntaa harrastamattomiin verrattuna sitoutuvaisempia, ja he tulevat hyvin toimeen muiden työntekijöiden sekä oman esihenkilön kanssa. Tutkimukset ovat osoittaneet, että sitoutuneet työntekijät tuntevat kuuluvansa yhteisöön, mikä puoltaa myös hyvää työhyvinvointia. (Alkeaid 30.5.2023.)

Entinen F1-tallin johtava lääkäri, Aki Hintsu, painottaa, että yrityksen energia tulee yksilöistä, ja kun yksilö voi hyvin se välittyy koko yritykseen energisyydellään. Hintsun mukaan yksilöiden hyvinvointi on koko yrityksen menestyksen perusta. (Rubanovitsch ym. 2011, 80.) Jotta työssä jaksaa hyvin, on myös terveyden oltava kunnossa. Liikunta yhdessä terveellisen ruokavalion, riittävän unen ja palautumisen kanssa tukevat työssä jaksamista ja yleisesti koko työkykyä. Liikunta parantaa unen laatua, jolla on suora vaikutus oppimiseen ja aivojen toimintaan. (Fogelholm ym. 2011, 96–97.)

Ossi Auran tekemässä tutkimuksessa tutkittiin liikunnan vaikutusta työilmapiiriin, ja tuloksista selvisi, että selkeä strategia ja laadukkaat toiminnat tukevat työilmapiiriä. Näiden lisäksi laadukas viestintä liikunnasta on tärkeänä tukijana työilmapiirin kannalta. Tärkeää hyvän ilmapiirin luomisessa liikunnan kautta on se, että liikuntakampanja on kaikille työntekijöille soveltuva, ja että ketään ei nolata. On tärkeää, että työntekijä kokee arvostuksen tunnetta työntekijän puolelta. Tutkimustulokset myös osoittavat, että liikuntaan aktiivisemmin osaa ottavat ovat keskimäärin tyytyväisempiä työhön kuin he jotka eivät osaa ota. Yhteisesti toteutettu liikunta on todettu vaikuttavan positiivisesti työilmapiiriin, mutta on kuitenkin huomioitava se, että jos ilmapiirin kanssa on ongelmia, se ei yksinään sitä voi parantaa. (Aura 2006, 58–60.)

Liikuntakampanjoiden tavoitteena on saada työntekijät aktivoitumaan liikunnassa, ja muistuttaa kunnan ylläpitämisen tärkeydestä. Niiden on tarkoitus toimia motivoivina kannustajina, ja saada työntekijöitä liikkumaan enemmän. Hyvä liikuntakampanja tuo yhteisöllisyyttä, ja tukee sekä työhyvinvointia että työilmapiiriä. (Aura 2006, 187–189.) Yhteisöllisyyden tunne puolestaan lisää positiivista ilmapiiriä, joka on yleensä seurausta toisista välittämisestä ja hyvästä kanssakäymisestä ihmisten välillä (Paasivaara, ym. 2010, 12–14).

2.4.1 Liikunnan historia osana töitä

Liikunnan rooli työelämässä on kehittynyt historian saatossa vastaamaan työn muutoksia. Aikaisemmin fyysisesti vaativissa ammateissa, kuten maataloudessa ja teollisuudessa, liikunta oli osa päivittäistä työtä. Teollistumisen myötä istumatyön yleistyessä tarve tietoiselle liikunnalle kasvoi. Nykyään työnantajat pyrkivät sisällyttämään liikuntaa työpaikoille tarjoamalla erilaisia liikuntamahdollisuuksia ja kannustimia. Tämä heijastaa ymmärrystä siitä, että liikunta on tärkeä tekijä työntekijöiden hyvinvoinnissa ja tuottavuudessa. (Suoknuuti 2022, 25.)

Liikunnan hyödyistä terveyteen aletaan puhumaan jo alakoulussa, ja kaikki varmasti tietävät, kuinka paljon liikunta lisää terveyttä. Silti liikkumattomuus on Suomen yhteiskunnan uhka. Tutkimuksen mukaan ihmisten liikkumattomuus maksaa yhteiskunnallemme noin 3,2 miljardia euroa vuodessa. (UKK Instituutti 2024.) Tämä on yksi syy, miksi yritysten tulisi kannustaa työntekijöitä liikkumaan, ja tehdä konkreettisia muutoksia aktiivisemmän arjen tueksi, oli se sitten liikuntasetelit, yhteiset urheilutapahtumat, tai esimerkiksi tämän opinnäytetyön aiheena olevat liikunnalliset tiimikilpailut. Yksilön näkökulmasta aktiivisempi arki tukee työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia laaja-alaisesti, ja henkilö jaksaa paremmin. Työelämän näkökulmasta katsottuna liikunta lisää työkykyä ja työuran pituutta sekä tuottaa työhyvinvoinnin ja tuottavuuden moninkertaisena takaisin. (Forma 2023, 218–222.)

2.4.2 Esimerkitapaukset

Aiemmin liikunnan tukeminen osana työhyvinvoinnin kontekstia on koskenut lähinnä aloja, joilla hyvä fyysinen kunto on välttämätöntä, kuten poliiseja ja palomiehiä. Onneksi tämä ajattelu on laajentunut myös istumatyötä tekeviin ihmisiin, ja on ymmärretty liikunnan tärkeys työssä jaksamiselle. Vastuullinen työnantaja kannustaa yrityksen työntekijöitä liikkumaan. (Rubanovitsch ym. 2011, 80.)

Pekkaniska Oy tunnetaan yrityksen tarjoamasta hyvästä liikunnallisesta tuesta omille työntekijöilleen. Työntekijät voivat halutessaan käyttää yhden tunnin päivässä työaikaan liikuntaan, ja tällä on ollut merkittäviä vaikutuksia. Vuonna 2013 tehtiin tutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää Pekkaniska Oy:n kunto-ohjelman vaikutuksia työnantajan kannattavuuden näkökulmasta. Tutkimukseen osallistuneista puolet ilmoitti, että säännöllinen liikunta oli vähentänyt heidän stressitasojaan, lisännyt työssä jaksamista sekä parantanut motivaatiota. Bonusohjelman avulla työntekijät voivat kerätä pisteitä myös muilla terveyttä edistävillä toimilla, kuten tupakoimattomuudella ja alkoholin välttämisellä. Tutkimus osoitti, että jokainen Pekkaniskan työntekijä oli ansainnut viimeisen viiden vuoden aikana vähintään yhden bonuksen. Lisäksi sairauspoissaolot olivat yrityksessä keskimääräistä harvinaisempia. Vuonna 2013 keskimääräinen

sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden oli 13 vuodessa, kun taas Pekkaniskassa vastaava luku oli vain viisi. (Pekkaniska s.a.)

Arla Suomen HeiaHeia -liikuntahaaste osoitti, että tavoitteellinen liikunta voi saavuttaa merkittäviä tuloksia työyhteisössä. Tammikuussa 2021 alkaneessa haasteessa yli 200 Arlan työntekijää keräsi pisteitä kävellen, juosten, pyöräillen ja muilla liikuntamuodoilla. Haaste syntyi tarpeesta tukea työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä korona-aikana, kun rajoitukset vaikuttivat perinteisiin liikuntamahdollisuuksiin. Henkilöstö innostui liikkumaan jopa 17 000 kilometriä viikossa, käyttäen HeiaHeia-liikuntasovellusta seurantaan ja kannustukseen. Haasteen menestyksen innoittamana Arla Suomi pyrkii jatkossakin tukemaan työntekijöidensä liikunnallista aktiivisuutta suunnitelmallisesti, pyrkien hakemaan Suomen aktiivisin työpaikka -sertifikaattia ja kehittämään entistäkin kattavampaa henkilöstöliikunnan toimintasuunnitelmaa. (Arla 2021.)

Mehiläinen, Suomen suurin sosiaali- ja terveysterveyspalvelualan yritys, työllistää yli 22 000 työntekijää ja 5 000 ammatinharjoittajaa. Yritys otti käyttöön HeiaHeia Pro-palvelun, joka on innostanut tuhansia työntekijöitä ympäri Suomea osallistumaan yhteisölliseen hyvinvointiohjelmaan, jossa on tehty yli 100 000 hyvinvointitekoa. Ohjelman avulla on saavutettu ja kannustettu henkilöstöä ajasta ja paikasta riippumatta, lisäten yhteisöllisyyttä ja liikuntaa. Haasteena oli yhteisöllisen toiminnan järjestäminen hajallaan oleville työntekijöille, mikä onnistui digitaalisen hyvinvointiohjelman avulla. Toteutus sai kiitosta helppokäyttöisyydestä ja yhteisöllisyydestä, ja yli 80 % osallistujista toivoo ohjelman jatkuvan tulevaisuudessa. (HeiaHeia 2021.)

3 Motivaatio liikkumiseen

Motivaatio koostuu sisäisestä-, ulkoisesta- ja opitusta motivaatiosta. Tunteet ovat hyvin olennaisia osia motivaatiota, ja nämä ohjaavat motivaation muovautumista. Sisäinen motivaatio on sitä, kun motivaatio asiaan tulee sisäisestä halusta. Se monesti perustuu omaan uteliaisuuteen, halukkuuteen tai intohmoon, ja on itsessään palkitsevaa. Sisäinen motivaatio tuo nautintoa, edistää terveyttä ja hyvinvointia, on pitkäkestoista sekä parantaa fyysistä terveyttä. (Valtiolla s.a.) Motivaatio koostuu monesta eri asiasta, ja se muotoutuu fysiologisten prosessien, ajattelun ja tunteiden toiminnoista sekä mahdollisuuksista ja rajoitteista, jotka ovat muodostuneet sosiaalisista säännöistä tietyssä ympäristössä. Motivaation ansiosta jotain asiaa jaksetaan tehdä pitkäjänteisesti, ja se selittää sitä, miksi jokin käyttäytymistapa aktivoituu tietyissä tilanteissa. Eri tunnetilat ovat opettaneet meitä rakentamaan psykologista immuniteettiamme, jotta pärjäämme ja tulemme toimeen maailmassamme, ja tätä voidaan referoida opittuun motivaatioon. (Korkeila 2018.)

Ulkoisena motivaationa toimii yleensä joku saavutteleminen arvoinen oleva asia, oli se raha, palkinto, muiden mielipide tai arvostus. Ulkoisessa motivaatiossa henkilö on yleensä riippuvainen ympäristöstä, ja se on harvemmin pitkäkestoista. Sisäistetty motivaatio on aluksi tullut ulkoa ohjauksen kautta ja voinut jopa ollut vastenmielistä, mutta ajansaatossa se on muuttunut sisäistetyksi motivaatioksi. (Valtiolla s.a.)

Työpaikalla on varmistettava se, että siellä on turvallinen ilmapiiri, jolloin työntekijät kokevat voivansa ilmaista tunteensa vapaasti, ilman pelkoa tuomitukseksi tulemisesta. Työelämäprofessori Mattila sanoi hyvin, että, jos työntekijöillä ei ole tunteita, kaikki merkityksellisyyspuheet menettävät kaiken merkityksen. Tiimisuorituksen laatua ja merkityksellisyyden tunnetta työpaikalla pystyy lisäämään varmistamalla, että työpaikka on moninainen. Siellä tulisi olla sukupuolten tasa-arvo kunnossa sisältäen tasaväkisen edustuksen, etninen ja kulttuurillinen moninaisuus sisältyy tähän. Mattila mainitsi myös toki, että, kun moninaisuutta lisätään työpaikalla, voi se johtaa hetkellisesti suorituskyvyn heikentymiseen, jos aiheutuu viestintävaikeuksia tai erilaisia konflikteja. Tämän takia on tärkeää, että, kun moninaisuus kasvaa, panostetaan osallistamiseen ja yhtenäisyyden tunteen kasvattamiseen. Näin mahdollistetaan uusien arvojen ja ohjausmekanismien tuominen työpaikalle, mitkä rikastuttavat työpaikkaa pidemmällä aikavälillä. (Mandatum 25.5.2022.)

Kun puhutaan liikunnallisesta kilpailusta, ja yhdessä tiimin kanssa tavoitteen eteen työskentelemisestä, on yksilö osana isompaa ryhmää, mikä toimii monelle motivaattorina. Ihminen on luonnostaan laumaeläin, ja sille on luontaista olla ja hakeutua osaksi ryhmää. Ihmiset tukeutuvat toisiin ihmisiin, muodostavat sosiaalisia ryhmittymiä ja ovat vuorovaikutuksissa toisten ihmisten kanssa. Jo evoluutiovaiheessa, on ollut elintärkeää olla osana

ryhmää, ja ne, jotka jäivät ryhmän ulkopuolelle, eivät yleensä selvinneet. (Paasivaara, ym. 2010, 10–12.) Sen sijaan, että jokainen kilpailisi itsekseen, ryhmän tui on suuressa merkityksessä. Tosielämässä pelattavien hyötypelien suunnittelija Jane McGonigal on todennut, että avaintekijät, jotka motivoivat toimimaan ovat tunteet, vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa, mielekäs tekeminen ja oppiminen. (Ängeslevä 2015, 98.)

Kun ryhmässä on useampi henkilö, monen osallistumiseen vaikuttaa myös psykologiset tekijät, kuten se, että ei halua muun tiimin pettyvän omaan tulokseen. Voidaankin puhua niin sanotusta ryhmäpaineesta, joka saattaa kantautua alitajuisesti halusta miellyttää muita. (Toikkanen 2015.) Kun ihminen tietää, että ryhmässä on ihmisiä, jotka haluavat päästä tavoitteeseen ja tekevät töitä sen eteen, kannustaa tämä myös vähemmän motivoitunutta henkilöä antamaan enemmän kuin mitä antaisi ilman ryhmää. Työntekijöiden sitoutuminen kertoo osaltaan yhteenkuuluvuuden tunteesta heidän organisaatiossaan ja organisaation asettamiin tavoitteita kohtaan. Kun työntekijällä on korkea sitoutuminen, hän on myös henkilökohtaisesti uskollinen yritystä kohtaan. Alhainen sitoutuminen puolestaan viestii siitä, että työntekijä ei ole suurta kiinnostusta organisaatiota tai sen asettamia tavoitteita kohtaan. (Virolainen 2012, 186.)

3.1 Motivaation puute tai esteet

Motivaation puute voi johtua monesta eri tekijästä, eikä ole yksiselitteinen asia. Sosiaalipsykologi Albert Banduran kertoo yhden syyn pohjautuvan heikentyneeseen luottamukseen omia kykyjä kohtaan. Tämä voi pohjautua masennukseen, epäonnistumiseen tai menettämisen pelkoon, ja erilaiset epäonnistumiset tuovat riittämättömyyden tunnetta, mikä puolestaan laskee henkilön motivaatiota. Hyvän itsetunnon omaavat luottavat omiin kykyihinsä, eikä eri pettymykset lamauta heitä samalla tavalla. Tämän taustalla on monesti kokemus hyväksytyksi tulemisesta sellaisena kuin on. Japanilainen sanonta meneekin ”Kaadu seitsemän kertaa, nouse ylös kahdeksan kertaa”. (Huttunen 2018.)

Yritysvalmentaja Merja Takamäki tiivistää motivaation puutteen johtuvan neljästä eri asiasta, joista ensimmäinen on suunnan puute. Ihmisen on vaikeaa säilyttää motivaatiota, jos ei tiedä, mihin pyrkii tai miksi tekee sitä, mitä tekee. Tavoitteiden ja motivaation yhteys ja linkitys on tärkeää, ja yksilön sitoutuminen on avainasemassa motivaation ylläpitämiseen. Toisena kohtana Takamäki kuvailee tunteen puutetta, jossa itse asia, jota tekee, olisi oikea ja mielenkiintoinen, mutta motivaatio vaan puuttuu. Tässä on tärkeä tiedostaa, että ajatukset, tunteet ja tekeminen vaikuttavat toisiinsa. Aktiivinen tekeminen ja positiiviset ajatukset saattavat vaikuttaa positiivisesti motivaatioon. (Takamäki 19.6.2018.)

Kolmantena asiana motivaation puutteeseen voi olla yksinkertaisesti voimavarojen puute, mikä voi pohjautua liiallisesta stressistä ja kiireestä. Tasapaino työssä ja elämässä tukee motivaation ylläpitämistä, ja on tärkeää priorisoida tehtäviä sekä varmistaa riittävä lepo ja rentoutuminen. Viimeisenä kohtana Takamäki mainitsee uskon puutteen, jolloin omia kykyjä alkaa epäilemään uusien haasteiden tai korkean vaatavuustason edessä. Kun asiat paloittelee pienempiin osiin, ja katsoo yhtä kokonaisuutta kerrallaan, voi motivaatio nousta. (Takamäki 19.6.2018.)

3.2 Mikä saa ihmisen osallistumaan pelillistettyihin kilpailuihin?

Pelillistäminen tarkoittaa tärkeiden asioiden tekemistä houkuttelevammaksi erilaisten houkuttimien, palkintojen, pisteiden avulla. Näiden komponenttien avulla motivoidaan ja kannustetaan tietyn tehtävän suorittamiseen. Pelillistämisen mallissa on motivaation lähteitä, tarinallista ajattelua ja estetiikkaa, minkä avulla tuetaan sitoutumista ja edistymistä. Pelillistämistä ovat esimerkiksi erilaiset kanta-asiakasohjelmat tai lentoyhtiöiden pistejärjestelmät. Näissä edellä mainituissa esimerkeissä ihmiset etenevät samaan tapaan kuin peleissä, ja saavat palkintoja erilaisten välitappien saavuttamisesta. Kanta-asiakkaat saavat bonuspisteitä ja alennuksia rahan kuluttamisen ansiosta, kun taas lentoyhtiöiden pistejärjestelmät kerryttävät asiakkaalle pisteitä, joilla voi ansaita ilmaisia tai huomattavasti halvempia lentoja. Myös lounge-tiloihin pääsy toimii eräänlaisena motivaattorina. (Ängeslevä 2015, 52–55.)

Pelillistämässä on hyvä asettaa säännöt ja esittää käytännöt, joita pelaajat voivat käyttää apuna pelin edetessä. Elämyksien tunteminen on tärkeä osa konseptia, ja niitä pelaajat voivat tuntea erilaisesta pelitavasta, visuaalisuudesta tai eri sivutarinoista. Pelillistäminen terminä voi olla harhaanjohtava, sillä aikuisille ihmisille saattaa ensimmäisenä tulla mieleen leikit tai pelit, jotka ei herätä kiinnostusta. Siksi konseptia onkin hyvä avata tarkemmin auki, jotta työntekijät ymmärtävät perimmäisen tarkoituksen pelin käyttöönottamiselle. (Ängeslevä 2015, 53–54.)

On hyvä huomioida, että ihmisiä on moneen lähtöön, ja toista saattaa motivoida yhteinen tekeminen kilpailussa, toista taas itse kilpailu ja kolmannet saavat suurimman motivaation itsensä ylittämistä ja tavoitteiden rikkomisesta. Peli merkitsee toimintatapoja, joilla yksilöitä saa motivoitua, eikä niinkään tiettyä muotoa. Pelillistämässä hyödynnetään pelien rakenteiden ja vuorovaikutusratkaisujen soveltamista erilaisin, kekseliäin keinoin. (Ängeslevä 2015, 57.)

3.2.1 Työyhteisön tuki

Työyhteisö käsitteenä ei ole yksiselitteinen eikä sillä ole yleisesti hyväksyttyä käsitystä, ja eri ihmisten näkemykset vaikuttavat määritelmään. Lindström määrittelee työyhteisön seuraavasti: ”Työyhteisöllä voidaan tarkoittaa pientä ryhmää, koko työpaikkaa, tiettyjä osastoja tai työryhmää, tai koko tiimiä. Yhtenevää näissä kaikissa on jatkuva vuorovaikutus, joilla on yhteinen tavoite,

jonka eteen tehdään töitä.” Leppänen tukee Lindströmin kuvausta kirjoittamalla: ”Työyhteisö on samaan tavoitteeseen pyrkivä toimija, jonka yhteistyöhön liittyy erilaisista syistä johtuvia ongelmia ja vaikeuksia”. (Alho 1994, 15 & 36.)

Työyhteisön tuki on sosiaalista tukea, joka tarkoittaa aktiivista vuorovaikutusta ja tuen tarjoamista työyhteisön jäsenten välillä. Se voi olla emotionaalista, kuten huolenpitoa ja luottamusta, tai tiedollista, kuten tiedon jakamista ja neuvomista, tai välineellistä, kuten taloudellista apua tai konkreettista auttamista. (Empower s.a.) Sosiaalinen tuki on merkittävässä asemassa liikunnan aloittamiseen ja kannustamiseen, ja sillä on positiivinen yhteys fyysisen osallistumisen ja sitoutumisen välillä liikuntaympäristössä (Golaszewski & Bartholomew 2018, 215–229).

Työyhteisön tuki lisää motivaatiota ja sitoutumista harjoitteluun, mikä saattaa tulla esimerkiksi kannustamisesta, vertaispaineesta tai yhdessä tekemisen ilosta. Tuki ja kannustus lisää myös henkistä hyvinvointia, alentaa stressiä sekä luo positiivista ilmapiiriä. Työyhteisön tuki auttaa myös sosiaalisesti verkostoitumista, mikä voi olla tärkeä tekijä henkilöille, jotka kokevat olevansa sosiaalisesti eristyneitä. Työyhteisö lisää myös vastuuta, sillä ryhmä saattaa tuoda yksilöille tunteen velvollisuudesta sitoutua ja ottaa osaa liikuntaan säännöllisesti, mikä auttaa sitoutumisessa. Tärkeänä asiana on myös turvallisuuden tunne, jolloin jäsenet tietävät voivansa tukeutua ryhmäänsä tarvittaessa, ja yksinjäämisen pelko vähenee. Työyhteisön tuki on tärkeä osa liikunnassa, ja se edistää niin fyysistä kuin henkistä hyvinvointia. (Appelqvist-Schmidlechner 20.2.2024.)

3.2.2 Palkitsemisen merkitys kilpailuissa

Palkitseminen käsitteenä pitää sisällään monenlaisia eri määritelmiä, mutta näitä kaikkia yhdistää perusidea siitä, että palkitseminen on vaihtosuhde. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä saa vastineeksi osaamisestaan, tavoitteisiin pääsemisestä tai kilpailuista palkkaa, erilaisia palkkioita tai etuja. Aineellinen palkitseminen on muun muassa rahallista palkitsemista, mutta palkitseminen voi olla muutakin kuin sitä. Hakonen kuvailee aineettomien palkintojen olevan muun muassa joustavat työajat, arvostus, kiitos ja palaute. (Hakonen, Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2005, 14 & 36.) Hakonen ym., (2002, 54) kuvailee palkitsemisen koostuvan neljästä eri kohdasta:

1. Palkitseminen on kaksisuuntainen prosessi organisaation ja sen jäsenten välillä, josta molemmat osapuolet hyötyvät.
2. Palkitseminen toimii johtamisen työkaluna, joka edistää organisaation strategian toteutumista ja tavoitteiden saavuttamista.
3. Palkitseminen välittää viestin halutusta toiminnasta, minkä tulkinta vaikuttaa organisaation jäsenten toimintaan.

4. Käsitukset palkitsevuudesta ovat yksilöllisiä.

Palkitseminen on merkittävässä osassa kilpailujen toteuttamisessa, ja se tukee niin työnantajamielikuvaa että työhyvinvointia. Palkinnot tukevat yleensä yrityksen strategiaa, jolla voidaan ohjata työntekijöiden toimintaa. Esihenkilötyö ja johtaminen ovat merkittävässä asemassa palkitsemisen onnistumisen kannalta, sillä johtamisella välitetään niin palautteet kuin palkinnot. Palkitseminen onkin tehokas työväline henkilöstötyössä sekä johtamisessa. (Hakonen ym. 2005, 14–15.) Mandatumin tekemän palkitsemistutkimuksen mukaan, työntekijöitä motivoi kaikista eniten rahallinen palkinto. Tässä Mandatum piti tärkeänä, että työntekijöille tiedotetaan tarkasti, mistä palkitseminen koostuu, jotta se motivoi työntekijöitä. Jos tämän jättää mainitsematta eikä työntekijät tiedä määräytymisperiaatetta, vaikuttaa se motivaatiopuutteen lisäksi myös työnantajamielikuvaan. (Mandatum 25.5.2022.)

Työntekijät saattavat kokea pelillisyyden helposti papukaijamerkkien keräämiseksi, jolloin pisteiden keruu on lähinnä rutiininomaista suorittamista ilman kokemuksellisia huippuja ja mahdollisuutta kerätä rahaa tai mainetta. Ängeslevä antaa kirjassaan Työrutiinit Peliksi esimerkin Foursquare-palvelun kilpailusta, jossa pelaaja voi kerätä itselleen erilaisia tarroja ja mainetta pärjäten pelissään hyvin. Innostus kuitenkin lopahtaa nopeasti, sillä pelaajia ei palkita millään muilla tavoilla. (Ängeslevä 2014, 54–55.) Voittamisesta saatava palkinto tulisi olla pelaajille motivoiva ja merkittävä, jotta se toimii hyvänä kannustimena kilpailussa pärjäämiselle. Oikean palkinnon valitseminen voi olla haastavaa, mutta työntekijöitä voi myös osallistaa valittaviin palkintoihin. Yrityksen on tietysti otettava huomioon budjetti ja palkittavien määrä palkintoa valittaessa. (Pocal 2023.)

4 Kvantitatiivinen kyselytutkimus

Tutkimuksen empiirisen osan tavoite on saada vastauksia tutkimuskysymyksiin Rainmakerin toimistotyöntekijöiltä. Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisen eli määrällisen menetelmän avulla, jotta saadaan mahdollisimman laaja otanta sille, kuinka työntekijät ajattelevat liikunnallisen pistemallin vaikuttavan heidän omaan ja tiimensä työhyvinvointiin, ennalta määritettyjen kysymysten avulla. Kyselylomakkeen avulla pyritään ymmärtämään, miten liikunnallinen kilpailu vaikuttaa työssä jaksamiseen, minkälainen vaikutus tällä on yhteisen ilmapiirin kehittymiseen, ja kuinka se motivoi liikkumaan. Nämä kaikki tutkimuskysymykset pohjautuvat työhyvinvointiin. Kyselylomakkeen vastauksia tullaan referoimaan tietoperustaan.

4.1 Tutkimusmenetelmä ja käytetyt analysointimenetelmät

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, sillä tutkimusongelmiin haluttiin löytää erilaisia syy-seuraussuhteita, kuinka työntekijät kokevat liikunnallisen pistemallikilpailun vaikuttavan heidän omaan ja tiimensä työhyvinvointiin. Kvantitatiivinen tutkimus mahdollistaa nykytilanteen selvittämisen, mikä on olennaista syvemmän analysoinnin kannalta. Syy- ja seuraussuhteiden lisäksi määrällisessä tutkimuksessa halutaan tutkia erilaisia luokitteluita, vertailuja ja ymmärtää ilmiöitä numeroiden avulla. Määrällinen tutkimusmenetelmä pitää paljon sisällään erilaisia tilastollisia ja laskennallisia analyysimenetelmiä, ja niitä voi yleistää laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn avulla. Kvantitatiivisella menetelmällä voidaan mitata asioiden prosenttiosuuksia, lukumääriä ja riippuvuuksia, ja tavoitteena on kartoittaa tutkittavaa asiaa numeeristen tietojen pohjalta. Määrällisessä tutkimuksessa aineisto kerätään usein strukturoidusti kyselylomakkeen avulla, ja tuloksia voi avata erilaisin graafisin kuvioin tutkimuksen empiirisessä osassa. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvitaan numeerisesti suuri ja edustava otos, jotta tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti ovat hyvät. Kvantitatiivinen tutkimus suoritettiin otantatutkimuksena, jossa kyselyn vastaanottajaksi valikoitui Rainmakerin toimipisteillä toimivat työntekijät, joita oli yhteensä 607. Koko yrityksessä on yhteensä noin 1500 työntekijää, joten otantaan valikoitui noin 40 % joukko. Otantatutkimus valittiin siitä syystä, että pystytään luomaan paremmin syy-seuraussuhteita maantieteellisesti – eli ajattelevatko esimerkiksi enemmän kovempisykkeisempää liikuntaa harrastavat eri tavalla kuin sitä ei niin paljoa harrastavat. Otantatutkimuksessa kohdejoukko on määritelty tarkasti, mutta vastaajat valikoituvat satunnaisesti. Otantatutkimuksessa suurin riski on vastauksien vähäisyys, jolloin otanta jää pieneksi, mikä saattaa heikentää tutkimuksen luotettavuutta. (Heikkilä 2014, 15, 31–33.)

Tiedonkeruumenetelmänä tutkimuksessa oli internetin kautta täytettävä sähköinen kyselylomake, joka on yleistynyt suuresti sen helppouden ja tehokkuuden vuoksi. Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu ja testaus luovat pohjan kyselyn onnistumiselle, ja myös vähentää puutteita tai virheellisiä vastauksia tutkimuksen toteuttamisessa. Internetissä tehtävän kyselylomakkeen vastausprosentti riippuu kohdejoukosta – mitä isompi kohdejoukko, sitä enemmän on oletettavissa vastauksia, ja vastauksia voidaan kerätä hyvin lyhyessäkin ajassa. Positiivista on myös vastausten anonymisyys, ja yleisesti ottaen on mahdollista saada vastauksia arkaluotoisiinkin kysymyksiin tämän avulla, sillä ei ole tarvetta fyysisille haastatteluille eikä henkilötietojen luovuttamiselle. Toki on huomioitava, että jos kyselylomake sisältää avoimia kysymyksiä, niihin jätetään usein vastaamatta, eikä lisähavaintoja ole niin helppoa tehdä verrattuna esimerkiksi laadullisiin teemahaastatteluihin. Tässä onkin tärkeässä osassa kysymyksen suunnittelu, jotta saadaan tietoa tutkittavaan aiheeseen ja hyvä käsitys nykytilanteesta. Kyselylomakkeen huolellinen tekninen toteutus auttaa vähentämään virheellisten tai puutteellisten vastausten riskiä samalla, kun se parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja validiteettia. (Heikkilä 2014, 17, 45–47.)

4.2 Kyselylomakkeen suunnittelu ja laatiminen

Opinnäytetyön määrällisen tutkimuksen empiirinen osa muodostui Rainmakerin toimistotyöntekijöille toteutetusta liikunnallisen pistemallin vaikutuksesta työhyvinvointiin liittyvästä kyselystä. Tutkimusyksiköksi määriteltiin kaikki Rainmakerin toimistojen toimipaikalla työskentelevät työntekijät, joita oli yhteensä 607. Tutkimusyksikkö käsitteenä tarkoittaa ryhmää, jonka tiedostoista tutkimusaineisto koostuu, ja jota tutkimus tutkii (Heikkilä 2014, 13). Kyselyn toteuttamiseen käytettiin Likertin-asteikkoa, joka on luokitteluasteikko, ja se arvioi kohteiden laadullisia eroja. Se koostuu välimatka-asteikosta, jossa on viisiportainen arviointi, ja arvot ovat järjestyksessä. Kukin arvo kuvaa mielipiteiden voimakkuutta, esimerkiksi 1 = ”täysin eri mieltä” ja 5 = ”täysin samaa mieltä”. Useasti mielipiteitä, asiakastyytyväisyyttä ja markkinoita mitataan Likertin-asteikkoa hyödyntäen. Liikunnallinen pistemalli esiteltiin kaikille työntekijöille ennen kyselyn lähettämistä, joten se oli heille tuttu, ja Likertin-asteikkoa yleisemmin ottaen käytetään, kun se on tutkimusryhmälle tuttu. (Likert 1932.)

Aineistoon hyödynnettävän kyselylomakkeen suunnitteluprosessi alkoi helmikuun 2024 aikana, ja se toteutettiin Webropol-sovelluksen avulla. Se on markkinoiden monipuolisin kysely- ja raportointisovellus, jonka avulla voi kerätä, analysoida ja jakaa tietoa. Webropol-järjestelmä täyttää kaikki GDPR-vaatimukset sekä korkeimmat turvallisuusstandardit toiminnassansa. Webropol on tehokas väline kyselyiden toteuttamisessa, ja se on turvallisuuden lisäksi myös käyttäjäturvallinen. Järjestelmä tarjoaa eri vaihtoehtoja kyselyiden muotoiluun, oli kyse sitten monivalinta- tai avoimista kysymyksistä, ja se palvelee erinomaisesti kvantitatiivisen

kyselytutkimuksen toteuttamista. Kyselyn vastaukset näkyvät automaattisesti pylväskaavioina, sisältäen prosenttiosuuden ja vastausten keskiarvon, mikä tekee datan analysoimisesta helpompaa. Vastauksia voi myös automaattisesti siirtää Exceliin, mikä mahdollistaa erilaisten kuvallisten kaavioiden muodostamista vastauksista. Webropol-kysely on helppo jakaa sähköpostilla, ja sen täyttö onnistuu vaivattomasti tietokoneella tai mobiililla. (Webropol s.a.)

Kyselylomakkeen laatiminen koostuu useasta osasta, mutta kaiken keskiössä on mieltä, mitkä kysymykset ovat sellaisia, jotka vastaavat määriteltyihin tutkimusongelmiin. Kyselylomaketta varten on nimettävä tutkimusaiheet, suunniteltava kyselyn rakenne, luotava ja muotoiltava kysymykset, testattava kyselylomakkeen toimivuus, ja muokattava kysymyksiä tai lomaketta tarpeen mukaan ja viimeisenä on lopullisen lomakkeen valmistuminen. Tutkittava ilmiö saatettiin mitattavaan muotoon, eli aihetta rajattiin aikaisempia tutkimuksia ja teoriaa hyväksi käyttäen. Kyselylomakkeen kysymyksiin puolestaan käytettiin tukena jo kerättyä teoriapohjaa. Tutkimuksen päätutkimusongelma on se, miten Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiimin työhyvinvointiin. Päätutkimusongelman alla on kolme alateemaan, joita ovat liikunnan vaikutus työssä jaksamiseen, miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen, ja yhteys pelillistämisen ja motivaation välillä

Kyselylomakkeessa vastaaminen edellytti, että vastaaja on tutustunut tutkimus- ja suostumustiedotteeseen sekä antaa suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen. Kyselyn alussa oli viisi taustakysymystä, joista selvitettiin ikää, paikkakuntaa, työsuhteen kestoa ja liikunnallista statusta. Taustatietojen jälkeen kyselyssä oli kolme eri osiota, jotka oli otsikoitu selkeästi, ja joissa jokaisessa oli kahdeksan kysymystä. Jokainen osio oli myös suunniteltu niin, että samaa aihetta koskevat kysymykset oli koottu yhteen osioon, mikä keräsi tietoa aina yhteen alatutkimuskysymykseen. Tämä teki kyselystä loogisesti etenevän ja selkeän vastaajan näkökulmasta. Kyselyssä hyödynnettiin Likertin-asteikkoa, ja kysymykset olivat tarkasti harkittuja. Tavoitteena oli tehdä lomake, joka ei veisi liian kauan aikaa. Kolme eri osiota kyselylomakkeessa olivat

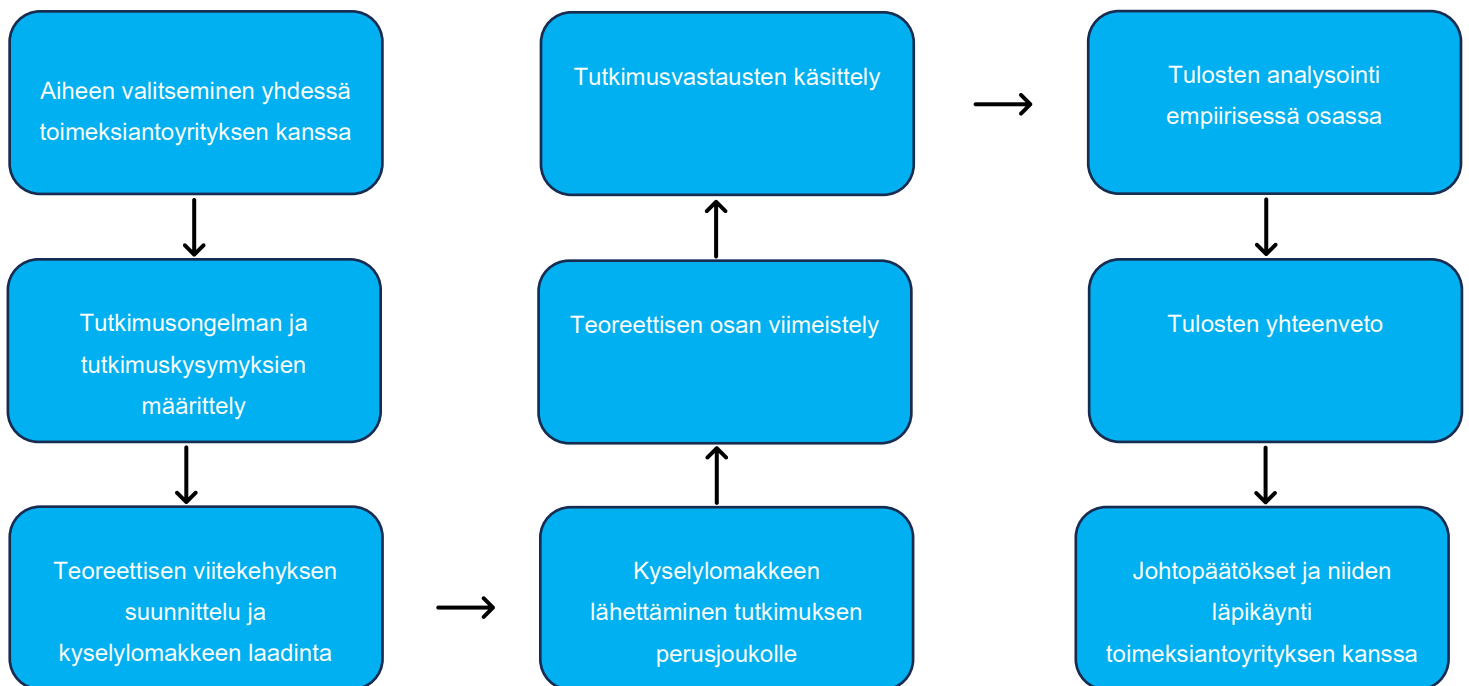
- Liikunnan määrän ja lisäämisen vaikutus työssä jaksamiseen
- Työkavereiden kanssa tiiminä kilpailemisen vaikutus yhteisen ilmapiirin kehittymiseen
- Yhteys pelillistämisen ja motivaation välillä

Kyselylomakkeen alussa oli lyhyt saateviesti siitä, mitä kysely koskee, minkä takia se tehdään, kuka sen tekee, mikä sen tavoite on, mitä kerätyillä tiedoilla tehdään, kauanko vastaajille on vastausaikaa sekä ylipäätään tietojen luottamuksellisuudesta. Kaikille vastaajille annettiin myös mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä henkilökohtaisesti minulta. Tämän tavoite oli antaa vastaajille lisätietoa tutkimuksesta, lisätä luottamusta ja aktivoida vastaamaan itse kyselyyn.

4.3 Tutkimuksen toteutus

Kyselylomake lähetettiin 607 Rainmakerin työntekijälle sähköpostin välityksellä, joista 92 vastasi kyselyyn. Kohdejoukko määräytyi Rainmakerin toimistojen työntekijöihin, jotka muodostavan noin 40 % koko yrityksen työntekijöistä. Tutkimuksen tehokkuuden kannalta oli rajattava pois muut työntekijät, sillä heillä ei ole yrityksen sähköpostia, ja ajallisen resurssoinnin kannalta sähköpostien kerääminen yksitellen olisi ollut vaikea toteuttaa.

Kyselylomake (Liite 1) lähetettiin kohdejoukolle saatekirjeen (Liite 2) kanssa. Vastausprosentti oli suhteellisen pieni sen ollessaan 15,16 %. Vastaajille annettiin vastausajaksi 28.2.-13.3.2024, ja tämän aikana heille lähetettiin kaksi muistutus sähköpostia vastaamisesta (Liite 3). Molempien muistutus sähköpostien jälkeen vastausprosentti kasvoi, mikä onkin muistutusviestin tavoite. Kyselyn määräajan päättyessä alkoi tulosten analysointi, jossa pyrkimyksenä oli saada vastauksia sekä yhtäläisyyksiä tutkimuskysymyksiini. Tavoitteena oli tehdä empiiriseen osaan graafisia kuvioita tukien vastauksia, ja muodostaa johtopäätöksiä niiden pohjalta. Alla olevassa kuvassa näkyy tutkimuksen eri vaiheet.



Kuva 4. Tutkimusprosessin eri vaiheet

4.4 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajana toimii henkilöstövuokrausyritys, Rainmaker. Yritys on Suomen suurin myynnin ja asiakaspalvelun henkilöstövuokrausfirma, joka auttaa tuloksekkaan liiketoiminnan rakentamisessa. Yrityksellä on noin 1500 työntekijää, joista noin 100 on yrityksen omia toimihenkilöitä, ja vuosittain yritys palkkaa noin 2000 ulkoistettua työntekijää. Asiakaskuntaan kuuluu kotimaisia ja kansainvälisiä brändejä eri toimialoilta, erityisesti myynnin ja asiakaspalvelun aloilta. Yrityksen visiona on tarjota työntekijöille ja yhteistyökumppaneille mahdollisuus menestyä, sekä olla halutuin palvelukumppani tarjoamalla parhaan työntekijäkokemuksen erilaisiin elämäntilanteisiin. Yrityksellä on yhdeksällä eri paikkakunnalla toimisto, joista pohjoisin on Rovaniemellä ja eteläisin Espoossa. Lisäksi yksi toimisto sijaitsee Espanjassa, Torreviejassa, jota parhaillaan laajennetaan. Rainmaker pyrkii laajentamaan toimintaa asiakaspalvelun ja myynnin yrityksiin, ja näkevät, että työntekijämäärä tulee kasvamaan lähivuosina. (Rainmaker 2024.)

Rainmaker auttaa muita yrityksiä löytämään heille sopivia työntekijöitä erilaisiin tarpeisiin. Yritys hoitaa rekrytoinnit ja kaikki työnantajavelvoitteet, jolloin asiakasyrityksellä vapautuu aikaa oman liiketoimintansa kasvattamiseen. Ala on riippuvainen työllisyys- ja markkinatilanteesta ja reagoi helposti muutoksiin. Henkilöstövuokrausyritykset ovat Suomessa merkittäviä työllistäjiä ja ne osallistuvat tulevaisuuden vastuullisen työelämän rakentamiseen. (Rainmaker 2024.)

Yrityksessä tavoitteena on madaltaa sairauspoissaoloja kahden vuoden aikana 8 prosentista 6 prosenttiin, ja tämän pistemallin käyttöönottamisella pyritään osaltaan vähentämään sairauspoissaoloja ja parantamaan työssä jaksamista. Yrityksessä aiotaan ottaa liikunnalliset pistemallit käyttöön tiimikohtaisesti, ja tämä tutkimus tutkii sitä, kuinka yrityksen työntekijät ajattelevat tämän pistemallin vaikuttavan heidän omaan ja tiiminsä työhyvinvointiinsa. (Asiantuntija 2024.)

5 Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset

Tutkimuksen analysoinnissa käytetään apuna Spearmanin järjestyskorrelaatiota, mitä käytetään nimenomaan järjestysasteikollisille muuttujille. Spearmanin järjestyskorrelaatiota käytettäessä muuttujien arvot on muutettavat sijaisluvuiksi ennen korrelaation laskemista. Järjestyskorrelaation ollessaan positiivinen, ovat järjestykset jossain määrin samansuuntaiset, ja päinvastoin. Jos järjestyskorrelaatio on täsmälleen 1, on sijaisluvut täsmälleen samassa järjestyksessä, ja päinvastoin järjestyskorrelaation ollessaan -1, ovat sijaisluvut täsmälleen vastakkaisessa järjestyksessä. Ennen kuin on mahdollista laskea Spearmanin järjestyskorrelaatio, on muuttujien arvot muutettava sijaisluvuiksi. (Taanila 19.4.2019.) Korrelaatiomatriisi tutkimustuloksista (liite 4).



Kuva 5. Spearmanin järjestyskorrelaatio (Taanila 19.4.2019)

5.1 Taustatiedot kyselyihin vastanneista

35 % vastaajista oli 25–34-vuotiaita, ja heidän ikäluokkansa oli kaikkein aktiivisimpia kyselyyn vastaamisessa. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli 35–44-vuotialta, joita oli yhteensä noin 28 % verran. Vähiten vastaajia oli yli 55 ikävuoden tai sen yli olevien työntekijöiden osalta.

Taulukko 2. Tutkimukseen vastanneiden ikäjakauma

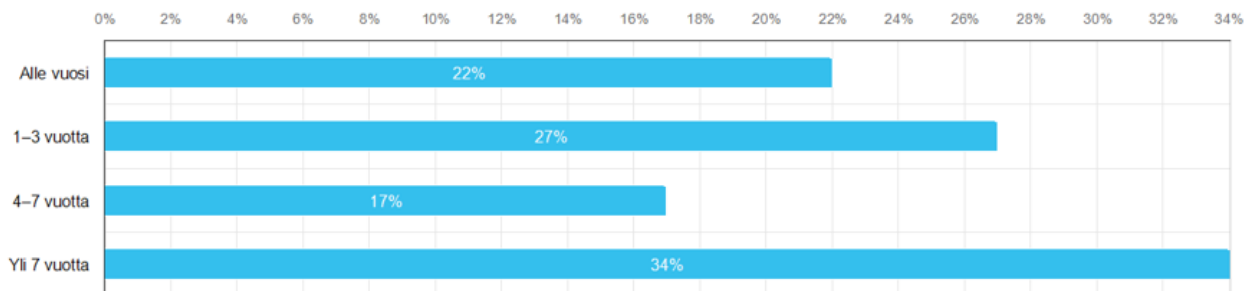
	n	Prosentti
18–24	14	15,4%
25–34	32	35,1%
35–44	25	27,5%
45–54	13	14,3%
55 tai yli	7	7,7%

Kysely lähetettiin kymmenen eri kaupunkien toimipisteiden työntekijöille, joista huomattavasti suurin vastausprosentti tuli Jyväskylän toimistolta prosenttiosuuden ollessaan 30 %. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli Espoosta, jossa sijaitsee Rainmakerin pääkonttori, vastausprosentin yltäessään 21 %. Kaikista vähiten vastauksia tuli Porvoosta, Imatralla, Turusta, Oulusta ja Rovaniemeltä, jäädessään 5 %:iin tai alle. Vastausmääriä selittää myös Rainmakerin toimistojen koot, sillä Jyväskylässä sijaitsee henkilömäärältään suurin toimisto, ja Imatralla pienin.

Yli seitsemän vuotta yrityksessä työskennelleet olivat kaikista ahkerimpia kyselyyn vastaamisessa, koska noin kolmannes kyselyyn vastanneista kuului tähän ryhmään. 1–3 vuotta työskennelleet muodostivat vastauksista neljännesosan, kun taas alle vuoden työskennelleet vähän yli viidesosan ja 4–7 vuotta työskennelleet vähän alle viidesosan.

Työsuhteen pituus

Vastaajien määrä: 91



Kuva 6. Työsuhteen pituus

Noin puolet vastaajista ilmoittaa harrastavansa kovasykkeisempää liikuntaa 1–3 tuntia viikossa. Tämä ryhmä kattaa suurimman osan 55-vuotiaista tai sitä vanhemmista vastaajista, kun taas 18–34-vuotiaiden keskuudessa on enemmän 10 tuntia tai enemmän kovasykkeistä liikuntaa harrastavia. Alle tunnin kovasykkeistä liikuntaa viikossa harrastaa viidesosa vastaajista. Suositusten mukaan liikuntaa, jossa tulee hiki, tulisi harrastaa vähintään kaksi ja puoli tuntia viikossa (UKK Instituutti 2022). Kuitenkin vain pieni osa vastaajista ilmoittaa harrastavansa tätä tyyppistä liikuntaa 10 tuntia tai enemmän viikossa, mikä on tuntimäärältään todella suuri.

Toisaalta 45-vuotiaat tai sitä vanhemmat ilmoittavat suosivansa enemmän hyötyliikuntaa kuin nuoremmat. Hyötyliikuntaa harrastavien joukossa noin kolmasosa ilmoittaa tekevänsä sitä 1–3 tuntia viikossa, neljännes 4–6 tuntia viikossa ja noin viidesosa 7–9 tuntia. Alle tunnin hyötyliikuntaa ja 10–12 tuntia viikossa harrastavien osuudet ovat suunnilleen samat, prosenttiosuuden ollessaan noin kahdeksan tietämällä. Yli 13 tuntia hyötyliikuntaa viikossa harrastavia on noin 1 %.

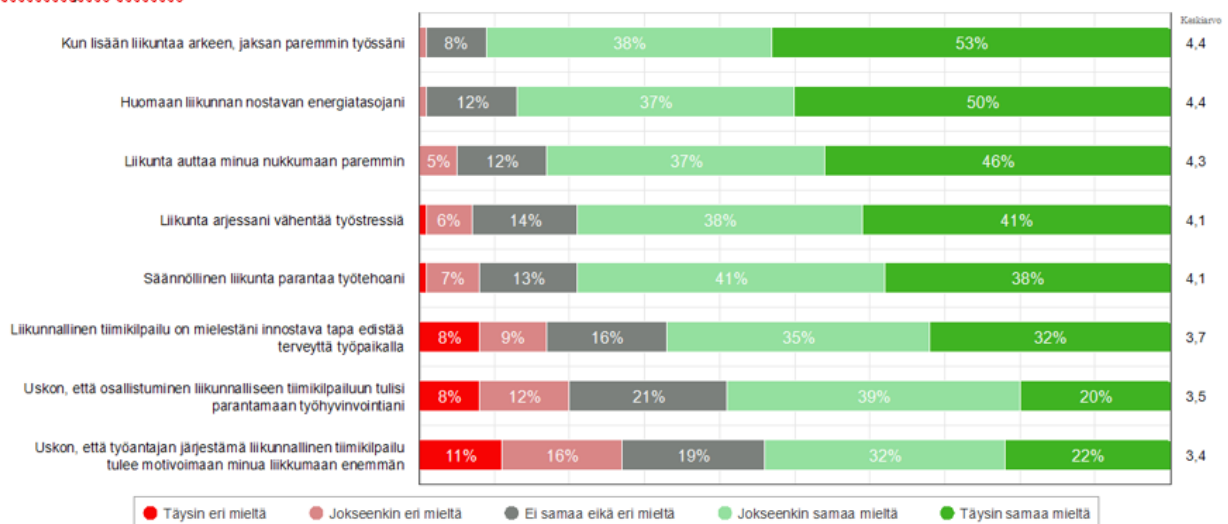
5.2 Liikunnan lisäämisen ja työssä jaksamisen yhteys

Ensimmäisenä alakysymyksenä tutkimuksessani oli, että miten liikunnan määrä ja sen lisääminen vaikuttaa toimistotyöntekijöiden työssä jaksamiseen. Vastaajilta tiedusteltiin muun muassa heidän mielipiteitään liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin, energiatasoihin, uneen, stressiin ja työtehoon. Lisäksi heiltä pyydettiin näkemystä siitä, olisiko liikunnan lisääminen heidän arjessaan myönteinen vaihtoehto työssä jaksamisen kannalta. Eri pituisten työsuhteiden vastausten välillä ei ole huomattavissa suuria eroavaisuuksia.

Alla olevassa kuvassa esitellään tarkastelun kohteena olleiden toimistotyöntekijöiden vastaukset liikunnan määrän ja sen lisäämisen vaikutuksesta työssä jaksamiseen. Tutkimuskyselyssä hyödynnettiin Likert-asteikkoa, jonka avulla saatiin tarkempaa tietoa vastaajien näkemyksistä ja kokemuksista liittyen liikuntaan ja työhyvinvointiin.

Valitse vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

Vastaajien määrä: 91



Kuva 7. Tutkimustulokset liikunnan määrästä ja sen lisäämisestä toimistotyöntekijöiden työssä jaksamiseen

Noin 90 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että liikunnan lisääminen arkeen auttaa heitä jaksamaan työssä paremmin, ja, että liikunta nostaa energiatasoja. Henkilöt, jotka harrastavat yli 10 tuntia kovasykkeistä liikuntaa viikossa olivat kaikki sitä mieltä, että liikunta auttaa heitä jaksamaan työssä paremmin. Niin kuin teoriaosuudessa käsiteltiin, liikunta ja työtehokkuus menevät käsi kädessä. Liikuntaa harrastavalla työntekijällä on enemmän energiaa ja on täten myös tarkkaavaisempi.

Joka viidennes vastaajista ei koe tämän parantavan heidän työhyvinvointiaan, kun taas noin 60 % kuitenkin koki, että tämä tulee edistämään heidän työhyvinvointiaan. Henkilöt, jotka harrastavat

kovasykkeisempää liikuntaa alle tunnin viikossa olivat eniten sitä mieltä, että tämä ei vaikuta positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa. Sen sijaan ne, jotka harrastavat enemmän kovasykkeistä- tai hyötyliikuntaa, kokivat tämän positiivisena vaikutuksena työhyvinvointinsa kehittymisen kannalta. Niin kuin teoriaosuudessa käsiteltiin, on hyvä huomioida, että työhyvinvoinnin vastuu ei ole pelkästään yrityksellä vaan yhtä lailla myös työntekijällä, ja siten työhyvinvoinnin kehittäminen sekä ylläpitäminen kuuluvat heille molemmille. Työhyvinvoinnin keskiössä on ihminen itse, johon kuuluu muun muassa hyvä fyysinen kunto, mikä heijastuu hyvään työkykyyn. Tätä kaikkea ympäröi ihmisen asenteet, eli tässä tapauksessa myös se, kuinka ihmiset kokevat liikunnallisen tiimikilpailun osana työhyvinvointia. Asenteiden perusteella ihminen tulkitsee saman liikunnallisen tiimikilpailun eri tavalla. Oman työhyvinvoinnin kehittämisessä asenteet ovat todella tärkeässä osassa. (Docendum s.a.)

Mitä enemmän henkilö harrastaa kovasykkeisempää liikuntaa viikossa, sitä enemmän hän kokee sen vähentävän työstressiä, nostavan energiatasoja, parantavan työtehoa ja edistävän nukkumista. Tutkimustulosten perusteella tämä yhteys ei kuitenkaan korreloi hyötyliikunnan kanssa. Paljon hyötyliikunta harrastavat eivät koe samanlaisia vaikutuksia verrattuna niihin, jotka harrastavat enemmän kovasykkeisempää liikuntaa. Hyötyliikunta, kuten kävely tai pyöräily, on olennainen osa päivittäistä aktiivisuutta ja fyysistä terveyttä. Se kuitenkin eroaa kovasykkeisemmästä liikunnasta, kuten juoksemisesta tai kuntosaliharjoittelusta, jossa syke kohoaa merkittävästi. Vaikka hyötyliikunnalla onkin paljon terveysvaikutuksia, sen vaikutukset työstressin vähenemiseen, energiatason kohottamiseen ja työtehon parantamiseen näyttävät olevan vähäisemmät verrattuna kovempaan, sykettä nostattavaan liikuntaan.

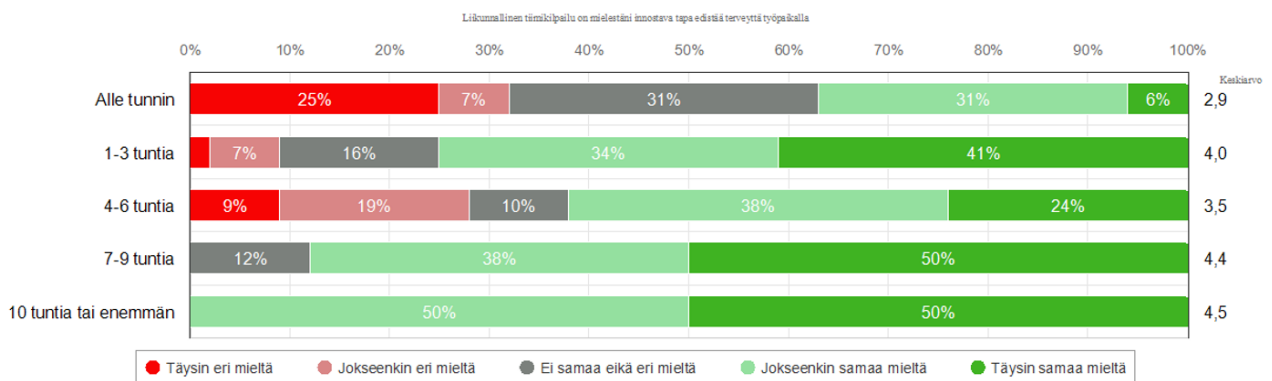
Nuoremmissa ikäryhmissä on havaittavissa suurempi yhteys liikunnan ja paremman unen välillä. Lisäksi ne, jotka harrastavat vähemmän intensiivistä liikuntaa, kokevat sen vaikutuksen uneen vähäisempänä verrattuna niihin, jotka harrastavat raskaampaa liikuntaa. Lisäksi tutkimuksesta on havaittavissa negatiivinen yhteys työsuhteen pituuden, liikunnan ja unen välillä; mitä pidempi työsuhde, sitä vähemmän liikunnan on havaittu auttavan unen laatuun. Nuoremmat yksilöt saattavat kokea liikunnan väsyttävän vaikutuksen tehokkaammin, mikä voi parantaa unen laatua. Toisaalta vähemmän intensiivistä liikuntaa harrastavat saattavat kokea sen vaikutuksen uneen vähäisempänä, koska se ei aiheuta samanlaista fyysistä väsymystä tai endorfiinien vapautumista kuin raskaampi liikunta. (Koivula 2020.)

Toinen mahdollinen teoreettinen selitys liikunnan ja unen väliselle yhteydelle on työperäisen stressin ja uupumuksen vaikutus uneen. Pitkäkestoinen työsuhde saattaa altistaa yksilön krooniselle stressille, mikä voi heikentää unen laatua ja vaikeuttaa nukahtamista. Vaikka liikunnalla

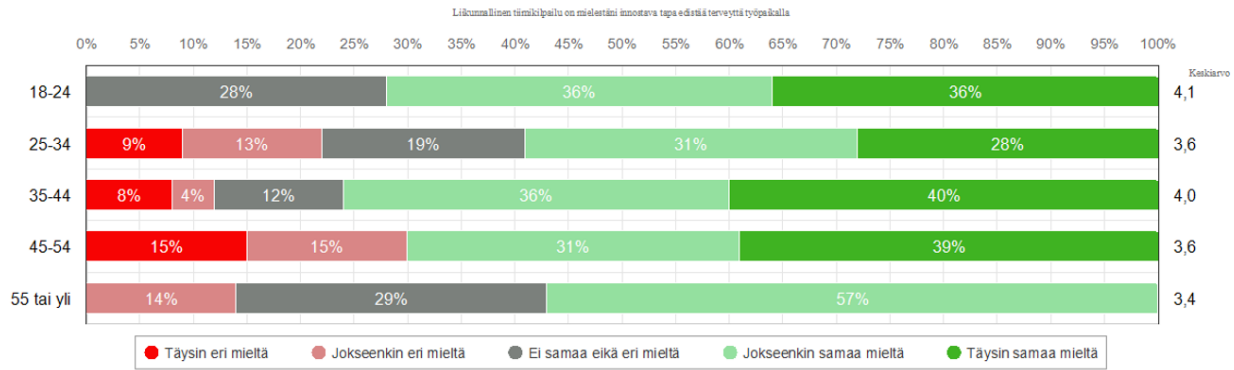
yleisesti onkin positiivinen vaikutus stressin hallintaan, pitkäaikainen stressi saattaa kuitenkin vähentää liikunnan kykyä edistää hyvää unta. (Kline 2014.)

Noin kolmannes niistä, jotka harrastavat alle tunnin kovasykkeistä liikuntaa viikossa ovat eri mieltä siitä, että liikunnallinen tiimikilpailu on innostava tapa edistää terveyttä työpaikalla. Sen sijaan suurin osa niistä, jotka harrastavat yli 7 tuntia tai enemmän kovasykkeistä liikuntaa viikossa, ovat jokseenkin tai täysin samaa mieltä tämän väitteen kanssa. Kaikista nuorimmat vastaajat kokivat tämän kaikista positiivisempänä asiana, eikä kukaan 18–24 vuotiaista ollut eri mieltä väitteen kanssa. 45–54-vuotiaista noin kolmannes oli joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. Tätä ilmiötä voidaan selittää myös teorian kautta: aktiivisemmat ja nuoremmat työntekijät saattavat kokea tiimikilpailun innostavana, koska heillä on jo valmiiksi positiivisempi suhtautuminen liikuntaan ja terveyteen. Toisaalta vanhemmat ja vähemmän liikkuvat saattavat nähdä tiimikilpailun vähemmän motivoivana tai tavoitellumpana keinona terveyden edistämiseksi. Vaikka korrelaatio on havaittavissa, on tärkeää huomioida, että keskiarvojen perusteella suurempi osa vastaajista kuitenkin näkee tiimikilpailun positiivisena kuin negatiivisena asiana.

Alempana on kaksi kuvaa tutkimustuloksista, johon vastaajat ovat vastanneet väitteeseen ”Liikunnallinen tiimikilpailu on mielestäni innostava tapa edistää terveyttä työpaikalla.” Ensimmäisessä kuvassa mittarina on kovasykkeinen liikunta, ja alemmassa eri ikäluokat. Tulosten vertailu näiden kahden näkökulman välillä tarjoaa arvokasta tietoa siitä, kuinka eri tekijät, kuten liikunnan intensiteetti ja ikä, voivat vaikuttaa näkemyksiin liikunnallisesta tiimikilpailusta työhyvinvoinnin edistämiseksi.



Kuva 8. Vastaajat on jaoteltu kovasykkeisen liikunnan määrän perusteella



Kuva 9. Vastaajat on jaoteltu eri ikäluokkiin

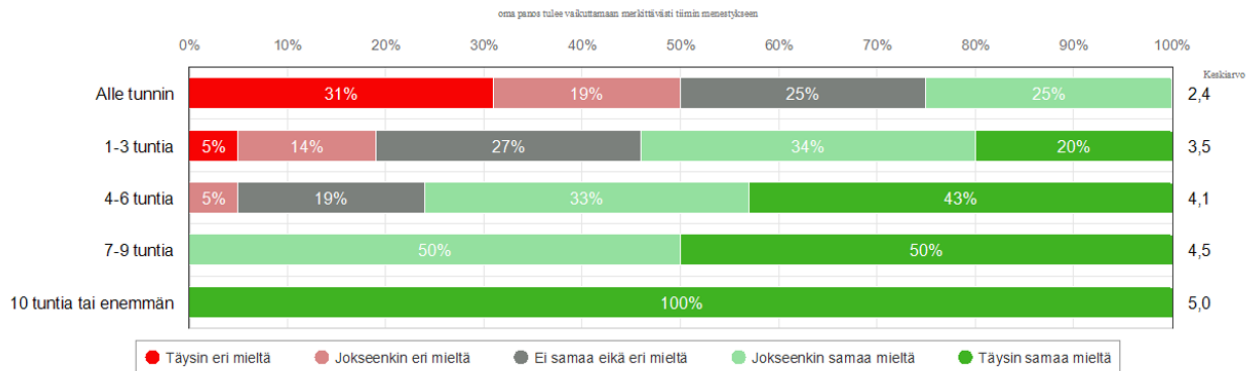
5.3 Tiimikilpailun vaikutus yhteiseen ilmapiiriin

Toisena alakysymyksenä tutkimuksessani oli se, miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen. Hyvä työilmapiiri on monen tekijän summa ja keskeisessä asemassa työhyvinvoinnissa. Toimeksiantoyrityksen yhtenä tavoitteena onkin parantaa yhteistä ilmapiiriä tiimikilpailun avulla (Asiantuntija 2024). Tämän alatutkimuskysymyksen avulla pyritään ymmärtämään, miten tiimikilpailut voivat vaikuttaa työyhteisön vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen, ja siten edistää työpaikan positiivista ilmapiiriä ja työhyvinvointia.

Henkilöt, jotka säännöllisesti harrastavat runsaasti kovasykkeistä liikuntaa viikossa, kokevat vahvemmin, että heidän panoksensa vaikuttaa olennaisesti tiimin menestykseen. Tämä voi johtua siitä, että aktiivisesti liikkuvat ovat tottuneet asettamaan ja saavuttamaan tavoitteita liikunnallisessa kontekstissa, mikä voi heijastua myös työympäristöön. Myös hyötyliikuntaa paljon harrastavat kokevat suurilta osin oman panoksensa vaikuttavan merkittävästi tiimin menestykseen. Tutkimukset antavat viitteitä siitä, että liikunnan määrä on positiivisesti yhteydessä työkavereiden kannustamisen lisääntymiseen arkipäivän työtehtävissä, mikä saattaa edistää tiimityötä ja yhteistyötä. (Häkkinen & Vähäkylä, 2017.)

Vähiten raskaampaa liikuntaa harrastavat eivät koe oman panoksensa vaikuttavan tiimin menestykseen verrattuna muihin ryhmiin. Tämä sama korrelaatio on huomattavissa siinä, kuinka ihmiset kokevat liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan avoimeen ja kannustavaan työilmapiiriin. Alle tunnin sekä kovasykkeisempää- että hyötyliikuntaa viikossa harrastavista yli kolmasosa on joko jokseenkin tai täysin eri mieltä, että avoin ja kannustava työilmapiiri tulisivat edistymään kilpailun myötä. Henkilöt, jotka harrastavat liikuntaa yli tunnin viikossa olivat suurin osa kuitenkin sitä mieltä, että liikunnalliset tiimikilpailut edistävät avointa ja kannustavaa ilmapiiriä työpaikalla.

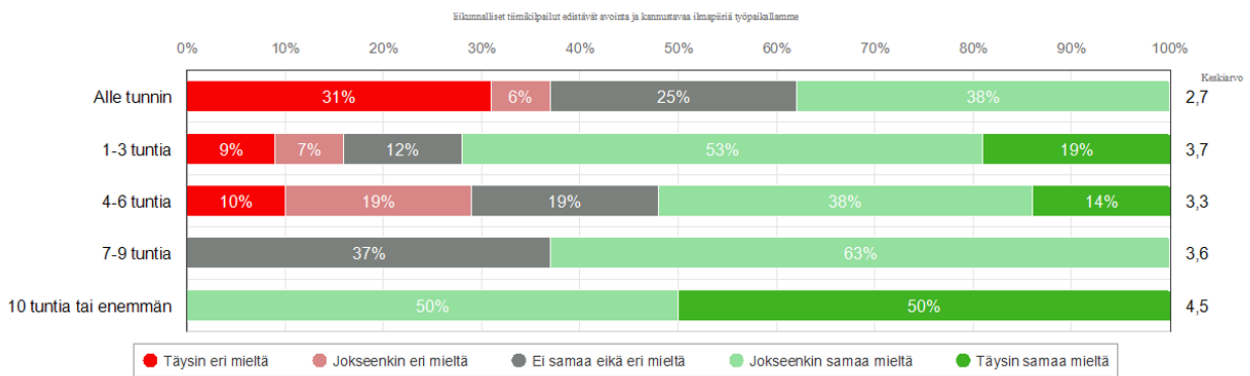
Tutkimustulosten perusteella liikunnallinen tiimikilpailu lisää myös yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta niiden keskuudessa, jotka arvostavat kilpailuhenkeä ja yhteisiä tavoitteita. Teoriaosuudessa käsitelimme liikunnallisten tiimikilpailujen positiivisia vaikutuksia avoimeen ja kannustavaan työilmapiiriin, mikä puolestaan edistää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista (Martinez 2019). Alla olevassa kuvassa henkilöt ovat vastanneet väitteeseen ”oma panos tulee vaikuttamaan merkittävästi tiimin menestykseen.”



Kuva 10. Vastaajat on jaoteltu kovasykkeisen liikunnan määrän perusteella

45-vuotiaat tai sitä vanhemmat kokevat liikunnallisella tiimikilpailulla olevan kaikista vähiten vaikutusta avoimen ja kannustavan ilmapiirin edistämiseksi, mutta sitä nuoremmat ikäluokat ovat vastanneet neutraalimmin muun muassa valitsemalla ”ei samaa eikä eri mieltä”. Likertin-asteikkoa onkin kritisoitu sen neutraalien vastauksien antamisen helppoudesta, mutta se on silti yksi yleisemmin käytetyistä luokitteluasteikoista (Vainikainen s.a.). Kaikista ikäluokista kuitenkin yli puolet oli sitä mieltä, että tällä on positiivinen vaikutus avoimeen ja kannustavaan ilmapiiriin.

Vertaamalla eri määrän kovasykkeistä liikuntaa harrastavien vastauksia on kuitenkin selvästi havaittavissa ero niiden välillä, jotka harjoittavat paljon kovasykkeistä liikuntaa viikossa. Niistä, jotka harrastavat 1–9 tuntia kovasykkeisempää liikuntaa viikossa, reilusti yli puolet uskoo, että liikunnallinen tiimikilpailu edistää avointa ja kannustavaa ilmapiiriä työpaikalla, ja kaikista eniten liikkuvat olivat kaikki sitä mieltä. Henkilöt, jotka harrastavat vähiten raskasta liikuntaa olivat väitteen kanssa kaikista eniten eri mieltä. Alla olevassa kuvassa vastaukset on jaoteltu kovasykkeisen liikunnan määrän perusteella, ja henkilöt ovat vastanneet väitteeseen ”liikunnalliset tiimikilpailut edistävät avointa ja kannustavaa ilmapiiriä työpaikallamme.”

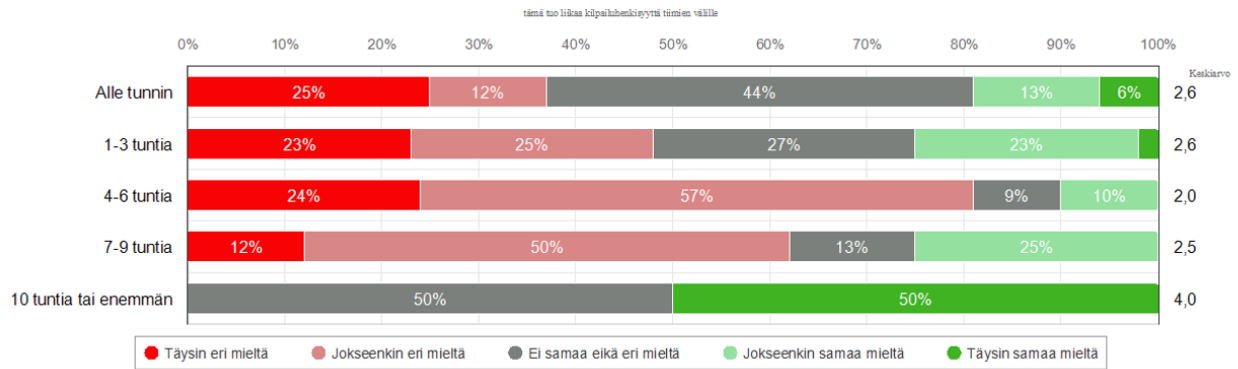


Kuva 11. Vastaajat on jaoteltu kovasykkeisen liikunnan määrän perusteella

On huomionarvoista, että alle tunnin kovasykkeistä liikuntaa viikossa harrastavat suhtautuvat kriittisemmin liikunnallisten tiimikilpailujen edistävään vaikutukseen työilmapiirin parantamisen kannalta. Tämä voi johtua siitä, että heidän liikuntamääränsä ei välttämättä ole vielä riittävä, jotta he kokisivat sen vaikuttavan positiivisesti työssä suoriutumiseen ja tiimin menestykseen sekä sitä yhteisen ilmapiirin kehittymiseen (Aura 2006, 180–182). Vastauksista havaittiin myös yhteys työsuhteen pituuden kanssa: mitä pidempään henkilö on ollut yrityksessä töissä, sitä vähemmän he kokevat tämän kilpailun edistävän työilmapiiriä työpaikalla. Lisätutkimus voisi selvittää syvemmin näiden ryhmien motivaatiotekijöitä ja niiden taustalla olevia syitä.

Kaikki ikäluokat olivat suurimmaksi osaksi sitä mieltä, että liikunnallinen tiimikilpailu ei tuo liikaa kilpailuhenkisyttä tiimien välille tai itse tiimien sisälle. Ainoana poikkeuksena 10 tuntia tai enemmän kovempi sykkeisempää liikuntaa viikossa harrastavista puolet kokee sen tuovan liikaa kilpailuhenkisyttä tiimien välille, mutta ei kuitenkaan tiimien sisälle. Tämä korostaa, että vaikka tiimikilpailut voivat innostaa ja motivoida, niiden vaikutus kilpailuhenkisyyteen vaihtelee yksilöiden ja ryhmien välillä. Niin kuin teoriaosuudessa käsittelimme, negatiivinen kilpailu perustuu ajatteluun: ”jos voitamme olemme hyviä, kun taas hävitessämme olemme huonoja.” Tämä on ajattelutapa, jossa halutaan olla parempia kuin toiset, mikä puolestaan vähentää luottamusta ja psykologista turvallisuutta tiimissä sekä huonontaa koko työilmapiiriä. (Robbins 14.8.2018.) Tämä sama ei päde hyötyliikuntaa harrastaviin, sillä heistä lähes kaikki olivat eri mieltä väitteen kanssa, riippumatta kuinka monta tuntia hyötyliikuntaa he viikossa harrastavat.

Alla olevassa kuvassa vastaajat on jaoteltu kovasykkeisen liikunnan määrän perusteella, ja henkilöt ovat vastanneet väitteeseen ”Tämä tuo liikaa kilpailuhenkisyttä tiimien välille”.

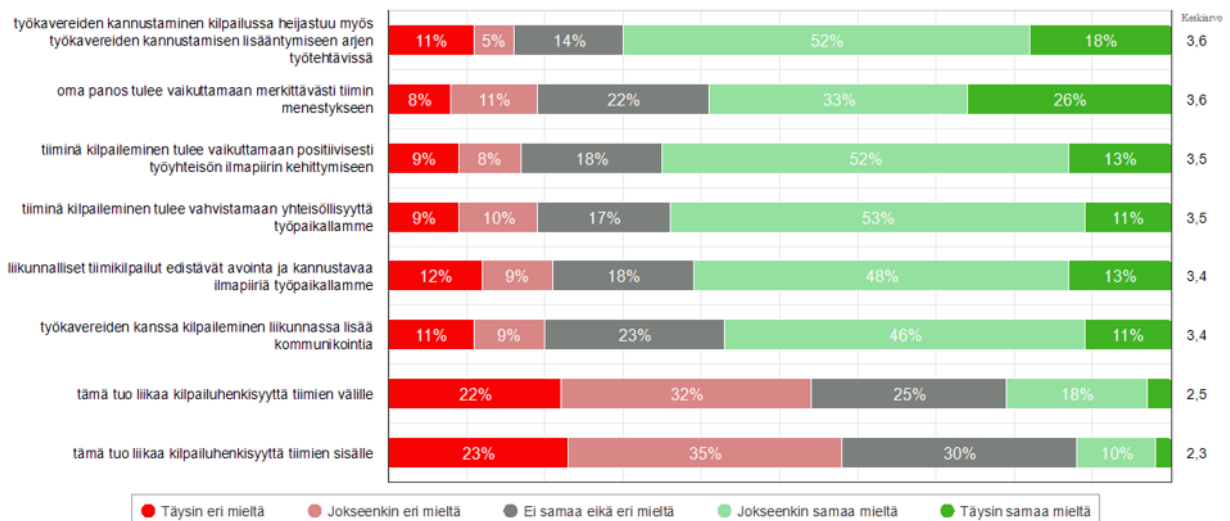


Kuva 12. Vastaajat on jaoteltu kovasykkeisen liikunnan määrän perusteella

Alla olevassa kuvassa näkyvät kaikkien kysymysten vastausprosentit, jotka on järjestetty keskiarvojärjestykseen niiden mukaan, jotka vastasivat "täysin tai jokseenkin samaa mieltä" suurimmasta pienimpään. Suurin osa vastaajista on antanut myönteisiä vastauksia kysymyksiin, ja ovat sitä mieltä, että liikunnallinen tiimikilpailu vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ilmapiirin kehittymiseen.

Miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen? Valitse vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

Vastaajien määrä: 91



Kuva 13. Tutkimustulokset työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikutuksesta yhteisen ilmapiirin kehittymiseen

5.4 Pelillistäminen motivaation tukijana liikunnassa

Viimeisenä tarkasteltavana kohtana tutkimuksessani on se, kuinka pelillistäminen vaikuttaa motivaatioon liikunnallisessa tiimikilpailussa, ja tarkastelussa on erityisesti, miten eri ikäiset ja eri määrää liikuntaa harrastavat kokevat pelillistämisen motivaation tukijana. Niin kuin teoriaosuudessa käsiteltiin pelillistämisen mallissa on motivaation lähteitä, tarinallista ajattelua ja estetiikkaa, minkä avulla tuetaan sitoutumista ja edistymistä (Ängeslevä 2015, 53–54).

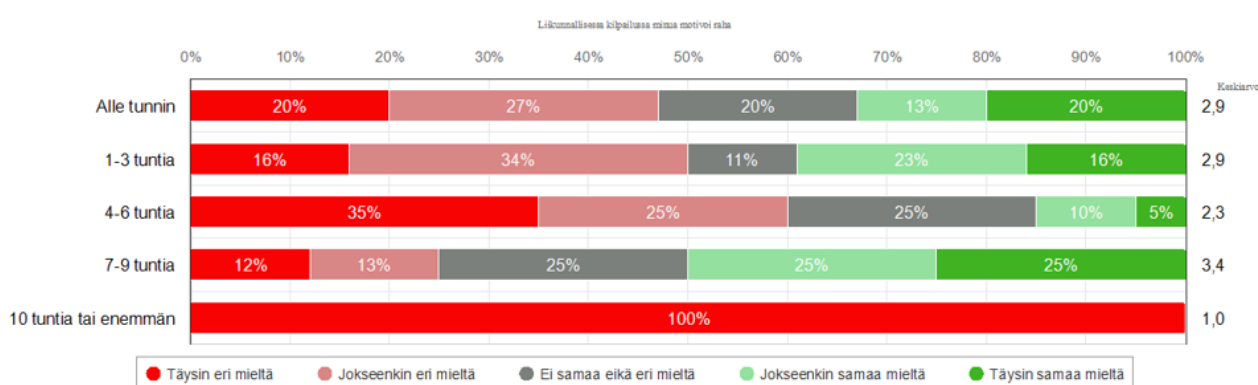
Tutkimustulosten perusteella nuoremmat ovat kilpailuhenkisempiä kuin vanhemmat, ja työiältään nuorempia motivoi palkinnot enemmän kuin työiältään vanhempia. Myös henkilöt, jotka ovat olleet pidempään yrityksessä töissä, kokevat vähemmän muiden palkintojen merkityksen. Jos henkilö vastasi joko ”jokseenkin tai täysin samaa mieltä” kysymykseen, että liikunnallisessa kilpailussa heitä motivoi muut palkinnot, avautui heille vapaavalintainen tekstikenttä, johon he pystyivät kirjoittamaan, mitkä palkinnot heitä eniten motivoisi. Avoimeen kysymykseen tuli 17 vastausta, joista yksi yleinen vastaus oli erilaiset liikuntaedut ja hyvinvointiin liittyvät palkinnot, kuten hierontalahjakortti, Smartum-seteli, fyysistä kuntoa tukevat hankinnat työpaikalle, kuten kuminauhat ja venyttelyalustat. Toisena yleisenä vastauksena on erilaiset lahjakortit ja rahapalkinnot, esimerkiksi pääsylippu erilaisiin aktiviteetteihin. Myös itsensä voittaminen ja sen tuoma ilo nousi useassa vastauksessa. Tässä käytettiin laadullista seurantakysymystä, jossa pyydettiin vastaajia kuvailemaan omia kokemuksiaan ja näkemyksiään, mikä mahdollistaa syvällisemmän ymmärryksen aiheesta (Keskinen & Nikander s.a.).

Yli 10 tuntia tai enemmän kovasykkeisempää liikuntaa harrastavat eivät anna minkäänlaista painoarvoa rahalliselle motivaattorille liikunnallisessa kilpailussa. Tämä voi liittyä siihen, että he kokevat jo saavuttaneensa tavoitteensa liikunnassa ja arvostavat enemmän liikunnan tuottamia muita hyötyjä. Tässä yhteydessä voidaan soveltaa sisäisen ja ulkoisen motivaation teoriaa, jota käsitelimme kappaleessa 3. Sisäinen motivaatio perustuu sisäiseen haluun ja on itsessään palkitsevaa, kun taas ulkoinen motivaatio liittyy ulkoiisiin palkintoihin tai pakotteisiin. Yli 10 tuntia liikuntaa harrastavat voivat olla sisäisesti motivoituneita liikunnan tuoman hyvinvoinnin ja terveyshyötyjen vuoksi, jolloin ulkoiset palkinnot eivät enää lisää heidän motivaatiotaan.

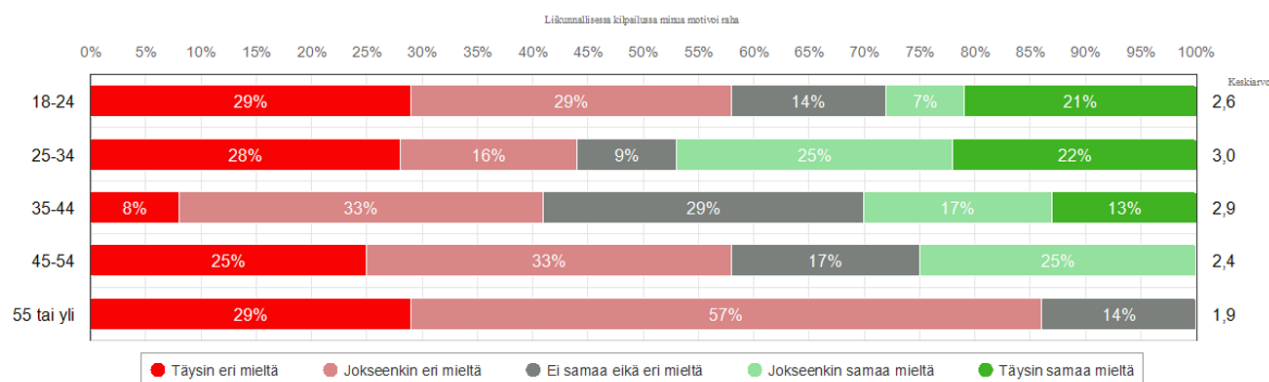
Alle tunnin kovasykkeisempää liikuntaa harrastavista kolmannes painottaa rahallisen motivaation tärkeyttä palkinnoissa, mikä voi johtua siitä, että he eivät vielä koe liikuntaa yhtä olennaisena osana elämäänsä. Tämä voi olla osittain selitettävissä ulkoisen motivaation kautta, jossa ulkoiset palkinnot, kuten rahalliset kannustimet, ovat tärkeitä motivoijia liikunnan harrastamisessa. Tässä tilanteessa ulkoiset palkinnot ovat tarpeen motivoimaan heitä säännölliseen liikuntaan.

Toisaalta kaikista eniten painoarvoa rahalliselle palkinnolle antoi 7–9 tuntia kovasykkeisempää liikuntaa viikossa harrastavat, mikä voi viitata siihen, että he kokevat tarpeen saada lisäpalkintoja lisääntyneen liikunnan määrän kompensoimiseksi. Tämä havainto voidaan selittää sekä sisäisen että ulkoisen motivaation teorioiden kautta. He voivat olla sisäisesti motivoituneita liikunnan tuottamien hyötyjen vuoksi, mutta samalla ulkoiset palkinnot, kuten rahalliset kannustimet, voivat edelleen lisätä heidän motivaatiotaan säännölliseen liikuntaan.

Alla olevissa kuvissa näkyy henkilöiden vastauksia kysymykseen ”liikunnallisessa kilpailussa minua motivoi raha.” Ensimmäisessä kuvassa mittarina on kovasykkeinen liikunta, ja alemmassa eri ikäluokat.



Kuva 14. Vastaajat on jaoteltu kovasykkeisen liikunnan määrän perusteella

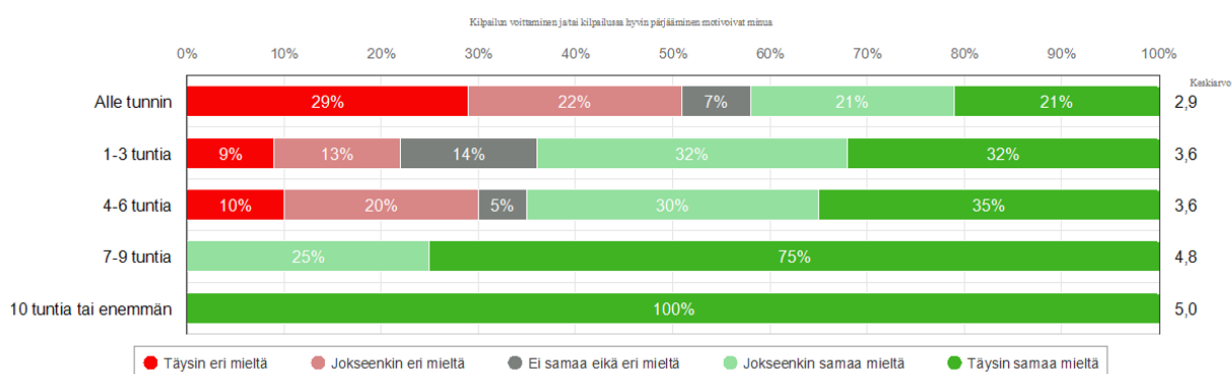


Kuva 15. Vastaajat on jaoteltu iän suhteen

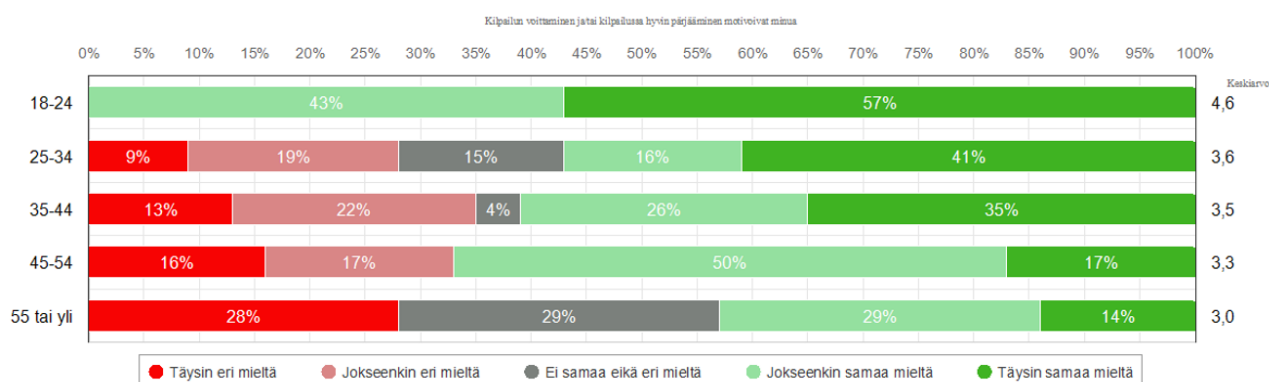
Aktiivisemmat liikkujat kokevat pelillisen otteen, kuten pisteiden ansaitsemisen tai saavutusten tavoittelun, motivoivana tekijänä, mikä voi lisätä sitoutumista ja innostusta liikunnan lisäämiseen. Pelilliset elementit luovat kilpailutilanteisiin struktuuria ja hauskuutta, mikä edelleen kannustaa osallistujia osallistumaan ja antamaan parhaansa (Ängeslevä 2015, 98). Esimerkiksi 10 tuntia tai enemmän kovasykkeisempää liikuntaa harrastavat näkevät pelielementit merkittävämpänä osana

osallistumista kuin ne, jotka harrastavat vähemmän intensiivistä liikuntaa. Sen sijaan 1–6 tuntia viikossa intensiivisemmin liikkuvat eivät välttämättä koe pelielementtejä yhtä motivoivina, vaikka keskimäärin enemmistö liikkuvista pitää pelimäistä otetta mielenkiinnon lisääjänä. Tämä osoittaa, että liikunnallisen kilpailun motivoivuus voi vaihdella yksilöllisesti riippuen liikunnan määrästä ja iästä, vaikkakin työiältään nuoremmat suhtautuvat pelillisyyteen myönteisemmin verrattuna vanhempiin työntekijöihin.

Kilpailun voittaminen tai menestyminen kilpailussa on merkittävä motivaation lähde sekä hyötyliikuntaa että kovempi sykkeisempää liikuntaa harrastaville, sillä se tarjoaa konkreettisen päämäärän ja saavutuksen tunteen (Hakonen 2006). Alla olevissa kuvissa henkilöt ovat vastanneet kysymykseen ”kilpailun voittaminen ja/tai kilpailussa hyvin pärjääminen motivoivat minua.” Ensimmäisessä kuvassa mittarina on kovasykkeinen liikunta, ja alemmassa eri ikäluokat. Niin kuin kuvista voi päätellä: mitä enemmän henkilö harrastaa liikuntaa, sitä enemmän kilpailun voittaminen ja/tai siinä hyvin pärjääminen motivoi heitä. Kuvassa 15 vahvistuu myös jo aiemmin todettu asia, että nuoremmat ovat kilpailuhenkisiä työiältään vanhempiin verrattuna.



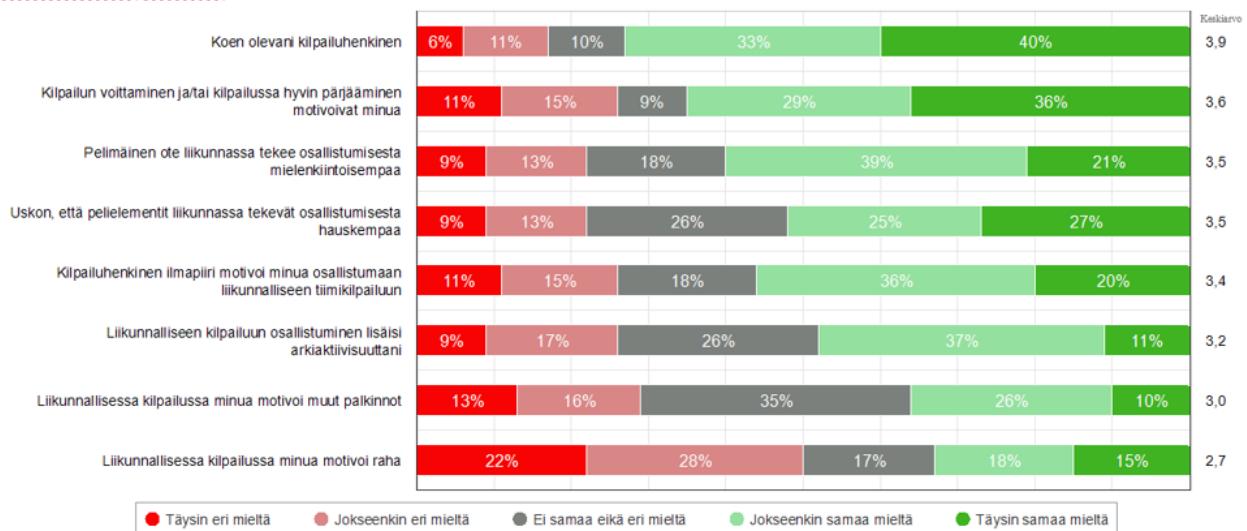
Kuva 16. Vastaajat on jaoteltu kovasykkeisen liikunnan määrän perusteella



Kuva 17. Vastaajat on jaoteltu iän suhteen

Noin neljäsosa niistä, jotka harrastavat alle tunnin kovasykkeisempää liikuntaa viikossa, kokee kilpailuhenkisen ilmapiirin motivoivan heitä osallistumaan liikunnalliseen tiimikilpailuun. Toisaalta noin puolet saman ryhmän henkilöistä ei koe kilpailuhenkistä ilmapiiriä motivoivana tekijänä. Sen sijaan 7–9 tuntia viikossa kovasykkeisempää liikuntaa harrastavista noin kolme neljäsosaa pitää kilpailuhenkistä ilmapiiriä osallistumista kannustavana tekijänä, mikä oli tutkimuksen suurin vastausprosentti kaikista vastaajista. Tämä korostaa, että kilpailuhenkisen ilmapiirin merkitys voi vaihdella merkittävästi riippuen henkilön liikunnan määrästä ja intensiteetistä. Yleisesti ottaen työyhteisön tuki lisää motivaatiota ja sitoutumista harjoitteluun, mikä saattaa tulla esimerkiksi kannustamisesta, vertaispaineesta tai yhdessä tekemisen ilosta, kuten teoriaosuudessa käsiteltiin.

Valitse vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.
Vastaajien määrä: 89



Kuva 18. Tutkimustulokset, kuinka pelimäisen otteen soveltaminen liikunnassa motivoi työntekijöitä liikkumaan

Lisäksi kyselyn lopussa kysyttiin, haluavatko vastaajat jakaa omat tuloksensa vai pitää ne piilossa, ja suurin osa oli sitä mieltä, että haluaa osallistua kilpailuun ja jakaa omat tuloksensa. Tämä osoittaa osallistujien valmiuden sitoutua ja osallistua avoimesti kilpailuun. Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että liikunnalliset tiimikilpailut näyttävät olevan tehokas keino edistää omaa ja tiiminsä työhyvinvointia työyhteisössä sekä luoda positiivista ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä työpaikalla. Jatkotutkimuksissa voitaisiin syventyä vielä tarkemmin erilaisten motivointistrategioiden vaikutukseen ja siihen, miten ne voivat parhaiten tukea työntekijöiden osallistumista ja hyvinvointia.

6 Yhteenveto ja pohdinta

6.1 Alakysymyksien johtopäätökset

Alakysymys 1: Miten liikunnan määrä ja sen lisääminen vaikuttaa toimistotyöntekijöiden työssä jaksamiseen?

Yhteenveto tutkimuksesta osoittaa, että liikunnalla on merkittävä vaikutus toimistotyöntekijöiden työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin ja uneen. Tutkimuksessa havaittiin, että liikunnan lisääminen arkeen auttaa parantamaan työssä jaksamista ja nostaa energiatasoa. Erityisesti kovasykkeinen liikunta vaikuttaa myönteisesti työtehoon ja stressin vähentämiseen, mikä tukee teoriaosuuden näkemystä liikunnan ja työtehon välisestä yhteydestä.

Liikunnalliset tiimikilpailut koetaan myös positiivisina työhyvinvoinnin edistäjinä, vaikka niiden vaikutukset voivat vaihdella yksilöiden ja ryhmien välillä. Nuoremmat ja aktiivisemmat työntekijät kokevat tiimikilpailut innostavampina kuin vanhemmat ja vähemmän liikkuvat työntekijät. Lisäksi tutkimus osoitti, että liikunnan ja unen välillä on yhteys, erityisesti nuoremmilla ja aktiivisemmilla työntekijöillä. Kovasykkeinen liikunta koetaan parantavan unen laatua ja auttavan vähentämään stressiä, kun taas vähemmän intensiivinen liikunta ja pitkäaikainen työsuhde saattavat vähentää liikunnan myönteisiä vaikutuksia uneen. Hyötyliikunnalla, kuten kävelyllä tai pyöräilyllä, ei havaittu samanlaisia positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja uneen verrattuna kovasykkeiseen liikuntaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että liikunta on tärkeä osa toimistotyöntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista. Sen lisääminen arkeen voi parantaa työtehoa, vähentää stressiä ja edistää unen laatua, mikä voi puolestaan vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin yleisesti.

Alakysymys 2: Miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen?

Tutkimuksen toisena alakysymyksenä tarkasteltiin, miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen. Hyvä työilmapiiri on olennainen osa työhyvinvointia, ja yrityksen tavoitteena on sen parantaminen tiimikilpailujen avulla. Tulokset osoittivat, että henkilöt, jotka harrastavat paljon kovasykkeisempää liikuntaa viikossa, kokevat oman panoksensa vaikuttavan merkittävästi tiimin menestykseen. Tämä saattaa johtua siitä, että aktiivisesti liikkuvat ovat tottuneet asettamaan ja saavuttamaan tavoitteita myös liikunnallisessa

kontekstissa, mikä heijastuu myös työympäristöön. Lisäksi tutkimukset antavat viitteitä siitä, että liikunnan määrä korreloi positiivisesti työkavereiden kannustamisen lisääntymiseen arkipäivän työtehtävissä, mikä edistää tiimityötä ja yhteistyötä.

Vähemmän liikkuvat eivät koe oman panoksensa vaikuttavan tiimin menestykseen niin voimakkaasti verrattuna aktiivisempiin ryhmiin. Tämä sama korrelaatio havaittiin myös siinä, kuinka ihmiset kokivat liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan avoimeen ja kannustavaan työilmapiiriin. Toisin sanoen, alle tunnin kovempaa sykkeisempää liikuntaa viikossa harrastavista yli kolmasosa ei nähnyt kilpailun vaikuttavan positiivisesti työilmapiirin kehittymiseen, kun taas saman verran oli päinvastaista mieltä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että liikunnalliset tiimikilpailut voivat lisätä yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta niiden keskuudessa, jotka arvostavat kilpailuhenkeä ja yhteisiä tavoitteita. Kuitenkin kilpailun vaikutus ilmapiirin avoimuuteen ja kannustukseen vaihtelee yksilöiden ja ryhmien välillä, ja se voi olla erityisen merkityksellinen niille, jotka jo harrastavat aktiivisesti liikuntaa. Lisätutkimus voisi syventää ymmärrystä näiden ryhmien motivaatiotekijöistä ja niiden taustalla olevista syistä. Yleisesti ottaen kuitenkin, tulokset korostavat liikunnallisten tiimikilpailujen potentiaalia positiivisina välineinä työyhteisön ilmapiirin parantamiseen ja työntekijöiden motivoinnin tukemiseen.

Alakysymys 3: Kuinka pelimäisen otteen soveltaminen liikunnassa motivoi liikkumaan?

Tutkimuksen kohdealueena oli pelillistämisen vaikutus liikunnan motivaatioon, erityisesti tarkastellen eri-ikäisten ja eri liikuntamääriä harrastavien näkökulmia. Pelillistäminen perustuu motivaation lähteisiin, tarinalliseen ajatteluun ja visuaaliseen houkuttelevuuteen, jotka yhdessä tukevat sitoutumista ja edistymistä. Tulosten valossa nuoremmat työntekijät sekä ne, jotka ovat olleet vähemmän aikaa yrityksessä töissä, osoittivat suurempaa kilpailuhenkisyyttä ja olivat motivoituneempia palkinnoista. Heille erilaiset kannustimet, kuten hierontalahjakortit tai rahapalkinnot, sekä kilpailussa menestymisen merkitys olivat korostetusti motivoivia tekijöitä.

Mielenkiintoista oli havaita, että yli 10 tuntia viikossa liikuntaa harrastavat eivät antaneet suurta painoarvoa rahallisille palkinnoille. Tämä viittaa siihen, että heitä motivoi enemmän liikunnan tuomat sisäiset hyödyt, kuten terveys ja hyvinvointi. Toisaalta alle tunnin kovasykkeisempää liikuntaa viikossa harrastavat saattoivat tarvita ulkoisia kannustimia, kuten rahapalkintoja, lisäämään motivaatiotaan säännölliseen liikuntaan.

Pelillisillä elementeillä havaittiin olevan merkittävä vaikutus liikunnan motivaatioon. Aktiivisemmat liikkujat kokivat pelillisen otteen, kuten pisteiden ansaitsemisen tai saavutusten tavoittelun, motivoivana ja innostavana tekijänä. Tämä saattaa lisätä heidän sitoutumistaan liikuntaan ja innostusta osallistua liikunnallisiin aktiviteetteihin. Vähemmän liikkuvat eivät välttämättä kokeneet pelielementtejä yhtä motivoivina, mutta suurin osa heistä näki ne kuitenkin mielenkiinnon lisääjinä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että pelillistäminen, kilpailuhenkinen ilmapiiri ja saavutusten tavoittelu liikunnassa ovat merkittäviä motivaation lähteitä monille. Näiden tekijöiden vaikutus voi kuitenkin vaihdella yksilöllisesti riippuen liikunnan määrästä, iästä ja sisäisistä motivaatiotekijöistä. Liikunnan motivaation ymmärtäminen ja tukeminen eri konteksteissa voi auttaa edistämään terveellisiä elämäntapoja ja työympäristön hyvinvointia.

6.2 Pääkysymyksen johtopäätökset

Päätutkimuskysymys on: Miten Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiimin työhyvinvointiin?

Rainmakerin työntekijöiden näkemykset työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikutuksesta omaan ja tiimin työhyvinvointiin osoittavat useita positiivisia vaikutuksia. Tutkimusaineiston perusteella voidaan todeta, että liikunnalliset tiimikilpailut ovat innostavia ja motivoivia tekijöitä, erityisesti nuoremman ja aktiivisemmän työvoiman keskuudessa. Työntekijät näkevät näiden kilpailujen edistävän yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta ja avointa ilmapiiriä työpaikalla, mikä voi merkittävästi parantaa työhyvinvointia.

Liikunnan ja työhyvinvoinnin välillä havaittiin myös vahva yhteys. Työntekijät kokivat liikunnan lisäämisen arkeen auttavan heitä jaksamaan työssä paremmin, nostavan energiatasoja ja vähentävän stressiä. Tämä korostaa liikunnan roolia työssä jaksamisen ja työtehon tukijana. Työnantajan järjestämät liikunnalliset tiimikilpailut toimivat näin ollen tehokkaana välineenä työhyvinvoinnin edistämiseksi, lisäten liikunnan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin.

Analysoitaessa vastauksia eri ikä- ja aktiivisuusryhmittäin, voidaan todeta, että nuoremmat ja aktiivisemmat työntekijät suhtautuvat positiivisemmin liikunnallisiin tiimikilpailuihin. Tämä voi johtaa heidän valmiiksi positiivisemmasta suhtautumisesta liikuntaan ja terveyteen. Toisaalta vanhemmat ja vähemmän aktiiviset työntekijät saattavat nähdä tiimikilpailut vähemmän motivoivina tai tavoiteltavampina keinoina terveyden edistämiseksi.

Kuitenkin, vaikka tietyt ryhmät suhtautuvatkin positiivisemmin liikunnallisiin tiimikilpailuihin, on tärkeää huomata, että suurin osa vastaajista näkee nämä kilpailut positiivisena tekijänä

työhyvinvoinnin kannalta. Tämä osoittaa, että liikunnalliset tiimikilpailut voivat toimia tehokkaana työkaluna työympäristön parantamisessa ja työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisessa, oli kyseessä sitten nuoret, aktiiviset työntekijät tai vanhemmat, vähemmän aktiiviset työntekijät.

6.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimus tehtiin otantatutkimuksena, ja Heikkilän mukaan tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus otantatutkimuksessa perustuu todennäköisyyslaskennan periaatteisiin sekä tutkimustulosten tarkkuuteen ja varmuuteen (Heikkilä 2014, 97–98). Vaikka kyselylomake lähetettiin 607 henkilölle, vastausmäärä jäi suhteellisen pieneksi, vain 15,16 %. Tämä vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin ja validiteettiin. Tutkimustuloksia ei siten voida täysin yleistää koko perusjoukkoon, vaikka ne tukivat aikaisempia tutkimuksia sekä teoriakirjallisuutta, johon viitattiin tutkimuksessa. Toinen vaihtoehto olisi voinut olla laadullisen tutkimuksen toteuttaminen teemahaastatteluiden kautta, mutta silloin otanta olisi jäänyt huomattavasti pienemmäksi. Joka tapauksessa tutkimuksessa on pyritty tekemään mahdollisimman riippumaton, puolueeton, tasapuolinen ja yleispätevä eli objektiivinen. Reliabiliteettia tukien tiedonkeruu, tietojen käsittely ja tulosten tulkinta on toteutettu huolellisesti sekä kriittisesti koko tutkimusprosessin ajan, jotta virheitä välttyttäisiin.

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys viittaa siihen, kuinka hyvin käytetty mittausmenetelmä todella mittaa tutkittavan ilmiön ominaisuuksia, mitä on tarkoitus mitata. Tämä pyrittiin varmistamaan suunnittelemalla tiedonkeruu ja tutkimuslomake huolellisesti, valitsemalla kysymykset niin, että ne mittaavat oikeita asioita. Validiteetin kannalta on tärkeää, että kysymykset todella mittaavat tutkittavaa ilmiötä, mihin tässä työssä pyrittiin. Validiteettia vahvistaa myös tarpeeksi edustava otos ja korkea vastausprosentti, mikä ei täysin onnistunut tässä tutkimuksessa, koska vastausprosentti jäi noin 15 prosenttiin. Vaikka otoskoko jäi pieneksi, on tutkimus ajankohtainen ja hyödyllinen yhdessä teoreettisen osuuden kanssa tuoden uusia näkökulmia ja tukien aiempia tutkimuksia aiheen tiimoilta. (Heikkilä 2014, 27–30.)

6.4 Vastuullisuus

Kun mietin opinnäytetyötä vastuullisuuden näkökulmasta, ensisijainen tavoite on työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen. Liikunnallisten kilpailujen avulla pyritään edistämään terveyttä ja hyvinvointia työpaikalla, mikä edustaa vastuullista lähestymistapaa. Yksilöiden terveyden edistämisen lisäksi tämä tukee koko organisaation pitkän aikavälin kestävyyttä.

Pistemallin tavoitteena on kannustaa työntekijöitä liikkumaan enemmän, esimerkiksi liikkumalla työmatkat pyörällä, mikä samalla tukee ympäristövastuuta vähentämällä päästöjä. Vastuullisen

toimintatavan varmistamiseksi on otettava huomioon myös tasa-arvo ja monimuotoisuus. On siis varmistettava, että liikunnalliset kilpailut ovat kaikkien työntekijöiden saavutettavissa, riippumatta iästä, sukupuolesta tai fyysisestä kunnosta. Tämä edellyttää, että malli kannustaa kaikkia osallistumaan, mikä lisää yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta.

Lisäksi vastuullisuuden näkökulmasta olisi tärkeää seurata kilpailujen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaation kestävyteen pitkällä aikavälillä. Tämä mahdollistaa mahdollisten parannusten ja säätöjen tekemisen, jotta vastuullisuustavoitteet saavutetaan tehokkaasti ja kestävästi. Haluaisinkin ehdottaa Rainmakerille toimeksiantosopimuksen tekemistä Haaga-Helian opiskelijan kanssa, esimerkiksi tulevana syksynä. Opinnäytetyön tavoitteena olisi arvioida HeiaHeia-liikuntakampanjan vaikutuksia ja tehdä havaintoja siitä, ovatko työntekijöiden näkemykset muuttuneet tutkimuskysymysten puitteissa koko kolmen kuukauden pilotin jälkeen. Näin työntekijät ovat aidosti päässeet kokeilemaan pilotin tulosten vaikutuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opiskelija voisi vertailla omia saamiaan tuloksia tämän opinnäytetyön tuloksiin ja tehdä sitä kautta arvokkaita johtopäätöksiä.

6.5 Oman oppimisen arviointi

Kokonaisuudessaan olen todella tyytyväinen koko opinnäytetyöprosessiin. Työskentely opinnäytetyön parissa vahvisti tutkimus- ja analysointitaitojani erityisesti kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän käytössä. Keräsin kattavasti tietoa tutkimusongelmasta sekä siihen liittyvistä teorioista ja käsitteistä, vaikka tiedonhaussa oli välillä haasteita. Lukuisat kirjat ja muut kansainväliset tutkimusaineistot tukivat tietoperustaa hyvin.

Opinnäytetyö oli hyvä kertaus itselleni kaikesta ammattikorkeakoulun aikana opituista asioista, ja pääsin kertaamaan asiat käytännön kautta. Pyrin rajaamaan tutkimusongelmani mahdollisimman tarkasti, mutta työn edetessä minulla oli välillä haasteita pitää teksti tarpeeksi tiiviinä. Jouduin useaan otteeseen rajaamaan tekstistä ulos tietoa, joka ei ollut relevantti tutkimusongelman näkökulmasta. Tulevaisuudessa pyrin rakentamaan teoreettisen viitekehyksen vielä tarkemmin, jotta säästyn ylimääräiseltä työltä. Koen kuitenkin, että tekstin tiivistämisen myötä sain rajattua aiheeni hyvin keskittyen tutkimuskysymyksiini, ja tehtyä hyvän tutkimuksen ajankohtaisesta ja tärkeästä aiheesta toimeksiantoyrityksessäni.

Oli todella mielenkiintoista syventyä aiheeseen, ja tutkia ajankohtaista ilmiötä kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Koen, että valitsin aiheen, joka kiinnostaa sekä itseä, että on hyödyllinen toimeksiantoyritykselle. Tämän lisäksi pääsin asettuihin tavoitteisiin, jotka asetin tälle opinnäytetyölle sen alkuosassa, sekä olen tyytyväinen koko opinnäytetyöhön.

Suosittelisin, että Rainmaker harkitsisi saman aiheen tutkimista esimerkiksi tulevan syksyn 2024 aikana, jolloin työntekijät ovat päässeet kokeilemaan liikunnallista pistemallia käytännössä.

Tällainen tutkimus voitaisiin toteuttaa opinnäytetyönä, ja tätä opinnäytetyötä voitaisiin käyttää pohjana uuden tutkimuksen aloittamiselle. Tämän avulla voitaisiin arvioida, ovatko työntekijöiden käsitykset liikunnallisen tiimikilpailun vaikutuksesta heidän omaan ja tiimensä työhyvinvointiin muuttuneet, ja jos ovat, mihin suuntaan ja miten. Tässä tutkimuksessa olisi hyödyllistä käyttää sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista menetelmää, jota kutsutaan myös menetelmätriangulaatioksi, jotta voitaisiin syventyä aiheeseen tarkemmin haastatteluiden avulla.

Lähteet

Alajoki, S. 24.10.2017. Työhyvinvointi lähtee työilmapiiristä. Työ, terveys ja turvallisuus TTT. Luettavissa: <https://tttlehti.fi/tyohyvinvointi-lahtee-tyoilmapiirista/>. Luettu 10.2.2024.

Alkeaid, A. 30.5.2023. The impact of physical activity on workplace productivity and morale. LinkedIn-artikkeli. Luettavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/impact-physical-activity-workplace-productivity-morale-alkeaid/>. Luettu 20.2.2024.

Allen, N. & Meyer, J. 1996. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. Elsevier.

Appelqvist-Schmidlechner, K. 20.2.2024. Liikunta tukee nuorten mielen hyvinvointia – mutta miten ja miksi? Työhyvinvointilaitos THL Blogi. Blogi. Luettavissa: <https://blogi.thl.fi/liikunta-tukee-nuoren-mielen-hyvinvointia-mutta-miten-ja-miksi/>. Luettu 2.2.2024.

Arla 2021. Arlan Walk to the Moon -liikuntahaaste kerrytti kilometrejä Kuuhun saakka. Luettavissa: <https://www.arla.fi/artikkelit/aran-walk-to-the-moon-liikuntahaaste-kerrytti-kilometreja-kuuhun-saakka/>. Luettu 20.1.2024.

Aro, A. 2018. Työilmapiiri Kuntoon. Alma Media. Helsinki.

Aslam, H. 6.5.2023. The link between employee well-being and organizational success: exploring the evidence - -. LinkedIn-artikkeli. Luettavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/link-between-employee-well-being-organizational-haseeb-aslam-pmp-/>. Luettu 20.1.2024.

Aura, O. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita. Helsinki.

Boyles, M. 8.3.2022. Innovation in Business: What it is & why it's so important. Harvard Business School. Blogi. Luettavissa: <https://online.hbs.edu/blog/post/importance-of-innovation-in-business>. Luettu 11.2.2024.

Empower s.a. Psyykkisen tuen koulutusmateriaalit. Sosiaalinen tuki työpaikalla. Luettavissa: <https://antistigma.empower-project.eu/fi/psycho-educational-materials/sosiaalinen-tuki-tyopaikalla>. Luettu 11.2.2024.

Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. 2011. Terveysliikunta. Duodecim. UKK-Instituutti. Helsinki.

Forbes 10.12.2021. Kuinka johtajat voivat luoda terveellistä kilpailua, joka oikeasti motivoi työntekijöitä. Artikkeli. Luettavissa:

<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2021/12/10/how-leaders-can-create-healthy-competition-that-actually-motivates-employees/>. Luettu 27.11.2023.

Forbes 2020. Wellbeing Positively Impacts Firm Performance. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/colleenreilly/2020/06/09/wellbeing-positively-impacts-firm-performance/>. Luettu 15.2.2024.

Forma, P. 2023. Johtajan työkykykirja. Alma Talent. Helsinki.

Glaveski, S. 5.8.2016. Book Chapter: Optimise Your Body and Mind to Radically Increase Your Productivity. LinkedIn-artikkeli. Luettavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/book-chapter-optimising-your-body-mind-gsd-steve-glaveski/>. Luettu 22.2.2024.

Golaszewski, N. & Bartholomew, J. 2018. The Development of the Physical Activity and Social Support Scale. Texasin Yliopisto. Luettavissa: <https://journals.humankinetics.com/view/journals/jsep/41/4/article-p215.xml - r75>. Luettu 8.3.2024.

Greenstep 19.6.2023. Työnantajan vastuut työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden saralla. Luettavissa: <https://greenstep.fi/artikkelit/tyohyvinvointi-ja-tyoturvallisuus>. Luettu 12.2.2024.

Hakonen, A., Hakonen, N., Hulkko-Nyman, K. & Palva, A. 2002. Toimiva tulospalkkaus: opas kehittämiseen. WSOY. Helsinki.

Hakonen, A., Hakonen, N., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavammin: palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. WSOY. Helsinki.

HeiaHeia 2021. Mehiläinen x HeiaHeia: Yhteisöllistä toimintaa kymmenille tuhansille. Luettavissa: <https://www.heiaheia.com/fi/blog/yhteisollista-toimintaa-kymmenille-tuhansille>. Luettu 29.1.2024.

HeiaHeia s.a. HeiaHeia-sovellus. Kuva. Katsottavissa: <https://www.heiaheia.com/>. Katsottu 16.4.2024.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Hill-Willis, Y. 6.5.2020. Competitive Spirit – the desire to succeed, being the best and winning. LinkedIn-päivitys. Luettavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/competitive-spirit-desire-succeed-being-best-yvette-hill-willis/>. Luettu 15.2.2024.

Jyväskylän Yliopisto s.a. Määrällinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>. Luettu 29.3.2024.

Kallio, K. 25.5.2022. Sitoutunut työntekijä seisoo palkitsemisen ja merkityksellisyyden risteyksessä. Mandatum. Blogi. Luettavissa: <https://www.mandatum.fi/life-magazine/2022/miten-palkitsemisella-ja-tyon-merkityksellisyydella-voidaan-vaikuttaa-osaajapulaan/>. Luettu 28.2.2024.

Kauppalehti s.a. Työntekijän sairauspäivä maksaa satoja euroja työnantajalle. Tiedätkö, miten kustannukseen voi vaikuttaa? Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/kumppanisisaltoa/terveystalo/tyontekijan-sairauspaiva-maksaa-satoja-euroja-tyonantajalle-tiedatko-miten-kustannukseen-voi-vaikuttaa/57216789-7571-50f0-bb3d-7ecbd73db745>. Luettu 10.2.2024.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Hämeenlinna.

Kettunen, O. 2015. Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: Associations with stress, mental resources, overweight and workability.

Kinnunen, M. 18.1.2023. Tiimeillä tuetaan työhyvinvointia. Blogi. Luettavissa: <https://tiimiakatemia.com/tiimeilla-tuetaan-tyohyvinvointia/>. Luettu 22.1.2024.

Korpela-Kosonen 2023. Hyvä työilmapiiri on kaikkien yhteinen asia. Ammattikeittiö Osaajat. Luettavissa: <https://www.amko.fi/2023/12/01/hyva-tyoilmapiiri-on-kaikkien-yhteinen-asia/>. Luettu 28.2.2024.

Laakso, A. maaliskuu 2021. Työhyvinvoinnin vaikutukset. Työhyvinvointi.fi. Video. Katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=O6-aad4pdZ4>. Katsottu 20.1.2024.

Likert, R. 1932. "A Technique for the Measurement of Attitudes," Archives of Psychology, No.140, 1932.

Lindner, J. 23.12.2023. Must-Know Google Employment Statistics [Current Data]. Gitnux Marketdata Report. Luettavissa: <https://gitnux.org/google-employment-statistics/>. Luettu 3.3.2024.

Lääkärikeskus Aava 23.10.2021. Työhyvinvointi on yritykselle yhä merkittävämpi etu kilpailussa parhaista ihmisistä ja asiakkaista. "Ei ole olemassa työterveyttä ja työn ulkopuolista terveyttä. On vain terveys". Kauppalehti. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/kumppanisisalot/aava/oletko-koskaan-miettinyt-miten-henkiloston-hyvinvoinnista-rakennetaan-merkittava-kilpailuetu/>. Luettu 10.2.2024.

Manka, M. s.a. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo14649>. Luettu 28.1.2021.

Marvin, C. 7.6.2023. Setting a Healthy Competitive Atmosphere Within Your Organization. LinkedIn-artikkeli. Luettavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/setting-healthy-competitive-atmosphere-within-your-carolina-jr-/>. Luettu 20.2.2024.

Nikander, P. & Keskinen, K. s.a. Laadullinen seurantalutkimus. Tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/laadullinen-seurantalutkimus/>. Luettu 22.3.2024.

Palvelualojen Ammattiliitto PAM 2023. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii toimenpiteitä. Luettavissa: <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>. Luettu 27.1.2024.

PekkaniskaOy s.a. Kuntobonukset Pekkaniskalla. Luettavissa: <https://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/ajankohtaista/kuntobonukset-pekkanskalla/>. Luettu 18.2.2024.

Petäjänniemi, T. 10.8.2007. Työhyvinvointi parantaa tuottavuutta. Talouselämä. Luettavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyohyvinvointi-parantaa-tuottavuutta/ef96a1a0-1160-35d6-955b-32966ac17f97>. Luettu 10.2.2024.

Pocal 25.10.2023. Miten valita oikea palkinto? Artikkel. Luettavissa: <https://pocal.fi/ajankohtaista/miten-valita-oikea-palkinto/>. Luettu 3.3.2024.

Ramsay, D. 13.8.2015. Is competition in the workplace good or bad? Adventure Associates. Blogi. Luettavissa: <https://www.adventureassoc.com/is-competition-in-the-workplace-good-or-bad/>. Luettu 25.1.2024.

Reeve, J. 2023. E-kirja. Motivation Science. Linkki verkkoaineistoon: <https://academic.oup.com/book/45435/chapter-abstract/389436570?redirectedFrom=fulltext>. Luettu 27.11.2021.

Robbins, M. 14.8. 2018. The Important Difference Between Positive and Negative Competition. Medium. Blogi. Luettavissa: <https://mike-robbins.medium.com/the-important-difference-between-positive-and-negative-competition-2e119409450>. Luettu 18.2.2024.

Rubanovitsch, M., Aalto, E. & Hagqvist, A. 2011. Bisnes Atleetti. Miten pääsen 8 tunnin työkuuntoon? Johtajatiimi. Saarijärvi.

Salakari, M. 11.9.2020. Kenellä on vastuu työhyvinvoinnista? Work Goes Gappy blogi. Luettavissa: <https://www.wgh.fi/kenella-on-vastuu-tyohyvinvoinnista/>. Luettu 30.1.2024.

Webropol s.a. Miksi valita Webropol? Luettavissa: <https://webropol.fi/>. Luettu 19.2.2024.

WeSoar.ai. 20.10.2021. LinkedIn. Kuinka kilpailu voi auttaa työtä. Luettavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/how-competition-can-improve-your-workplace-wesoar/>. Luettu 27.11.2023.

Ängeslevä, S. 2015. Työrutiinit peliksi. Talentum. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. E-lomake kysely

2. Minkä ikäinen olet?

18–24
 25–34
 35–44
 45–54
 55 tai yli

3. Missä kaupungissa työskentelet?

Espoo Joensuu
 Porvoo Oulu
 Turku Kajaani
 Jyväskylä Rovaniemi
 Imatra Torrevieja

4. Työsuhteen pituus

Alle vuosi
 1–3 vuotta
 4–7 vuotta
 Yli 7 vuotta

5. Kuinka monta tuntia harrastat tyypillisesti kovempi sykkeisempää liikuntaa viikossa (liikuntaa, jossa tulee hiki)?

Alle tunnin
 1-3 tuntia
 4-6 tuntia
 7-9 tuntia
 10-12 tuntia
 13 tuntia tai enemmän

6. Kuinka monta tuntia harrastat tyypillisesti hyötyliikuntaa viikossa?

Alle tunnin
 1-3 tuntia
 4-6 tuntia
 7-9 tuntia
 10-12 tuntia
 13 tuntia tai enemmän

Edellinen Seuraava

33% Valmis (2 / 6)

7. Valitse vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Uskon, että osallistuminen liikunnalliseen tiimikilpailuun tulisi parantamaan työhyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun lisään liikuntaa arkeen, jaksan paremmin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että työantajan järjestämä liikunnallinen tiimikilpailu tulee motivoimaan minua liikkumaan enemmän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunta arjessani vähentää työstressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huomaan liikunnan nostavan energiatasojani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säännöllinen liikunta parantaa työtehoani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunta auttaa minua nukkumaan paremmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnallinen tiimikilpailu on mielestäni innostava tapa edistää terveyttä työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen Seuraava

50% Valmis (3 / 6)

8. Valitse vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Liikunnallisessa kilpailussa minua motivoi raha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelimäinen ote liikunnassa tekee osallistumisesta mielenkiintoisempaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kilpailuhenkinen ilmapiiri motivoi minua osallistumaan liikunnalliseen tiimikilpailuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että pelielementit liikunnassa tekevät osallistumisesta hausempaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnalliseen kilpailuun osallistuminen lisäisi arkiaktiivisuuttani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani kilpailuhenkinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kilpailun voittaminen ja/tai kilpailussa hyvin pärjääminen motivoivat minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunnallisessa kilpailussa minua motivoi muut palkinnot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen Seuraava

07% Valmis (4 / 6)

9. Miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen? Valitse vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Uskon, että...					
tiiminä kilpaileminen tulee vahvistamaan yhteisöllisyyttä työpaikallamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tiiminä kilpaileminen tulee vaikuttamaan positiivisesti työyhteisön ilmapiirin kehittymiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oma panos tulee vaikuttamaan merkittävästi tiimin menestykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työkavereiden kanssa kilpaileminen liikunnassa lisää kommunikointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
liikunnalliset tiimikilpailut edistävät avointa ja kannustavaa ilmapiiriä työpaikallamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työkavereiden kannustaminen kilpailussa heijastuu myös työkavereiden kannustamisen lisääntymiseen arjen työtehtävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tämä tuo liikaa kilpailuhenkisyttä tiimien välille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tämä tuo liikaa kilpailuhenkisyttä tiimien sisälle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen Seuraava

03% Valmis (5 / 6)

10. Työnantaja on suunnittelemassa liikunnallisen sovelluksen käyttöönottamista yrityksessämme. Mitä mieltä olet siitä ja miten haluat jakaa omia tuloksiasi?

	Kyllä	En	En osaa sanoa
Haluan osallistua, mutta haluan piilottaa omat tulokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan osallistua, ja haluan jakaa omat tulokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko innoissasi liikunnallisen tiimikilpailun alkamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen Lähetä

100% Valmis (6 / 6)

Liite 2. Tietosuojaseloste

Tutkimus- ja suostumustiedote

Tutkimustiedote

Opinnäytetyön nimi: Miten Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiimin työhyvinvointiin?

Opiskelijan nimi ja yhteystiedot: Laura Niinimäki, laura.niinimaki@rainmaker.fi, 0451340556.

Ohjaavan opettajan nimi ja sähköpostiosoite: Riitta Räisänen, riitta.raisanen@haaga-helia.fi.

Toimeksiantaja: Rainmaker Oy.

Aineiston keruulla pyritään hankkimaan dataa siitä, kuinka Rainmakerin työntekijät kokevat liikunnallisen kilpailun vaikuttavan omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, sekä parantaako tämä työilmapiiriä.

Näiden lisäksi halutaan selvittää, kuinka pelimäisen sovelluksen hyödyntäminen vaikuttaa osallistumishalukkuuteen.

Aineiston keruu tapahtuu Webropolin kautta, onlinekyselynä. Vastausten jälkeen, aineistoa analysoidaan Webropolissa ja Excelissä.

Vastaaminen kestää noin viisi minuuttia.

Kyselyyn ei tarvitse valmistautua etukäteen, vaan ideana on saada informaatiota teidän tämänhetkisistä odotuksistanne.

Osallistumisen hyöty tutkittavalle tai hänen edustamalleen organisaatiolle: Tutkimus on osa Haaga-Helian Tradenomi-tutkinnon opinnäytetyötä ja Rainmaker hyödyntää tuloksia toiminnan kehittämisessä.

Aineiston säilytykseen ja käsittelyyn käytetään Haaga-Helian tarjoamia tallennuspalveluita. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja.

Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Theseus-verkkokirjastossa tämän kevään 2024 aikana.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa Laura Niinimäki, laura.niinimaki@rainmaker.fi, 0451340556.

Suostumustiedote

Annan suostumukseni osallistumisesta opinnäytetyön tutkimukseen yllä olevan tutkimustiedotteen mukaisesti.

Edellä mainitun tutkimustiedotteen sisältö on kerrottu minulle ja ymmärrän mitä tutkimus koskee, mitä osallistuminen tarkoittaa minulle, mihin antamaani dataa käytetään ja miten sitä säilytetään. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin kysymyksiini.

Ymmärrän, että osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Olen selvillä siitä, että en voi peruuttaa suostumustani osallistua tutkimukseen Lähetä-painikkeen painamisen jälkeen.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa Laura Niinimäki, laura.niinimaki@rainmaker.fi , 0451340556.

Voit palata kyselyyn sulkemalla tämän selainikkunan.

Lähetä

Liite 3. Saate- ja muistutusviestit

Heippa,

Työnantaja on ottamassa käyttöön liikunnallisen työyhteisön kilpailun, HeiaHelian, jossa tiimeittäin kerätään hyvinvointi- ja liikuntatekojen kautta pisteitä. Pistekertymiä seurataan viikoittain, ja kolmen kuukauden jälkeen eniten pisteitä kerännyt timi voittaa työhyvinvointiteemaisen tiimipalkinnon.

Opiskelen Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa liiketalouden tradenomiksi. Teen opinnäytetyötäni, jonka tavoitteena on selvittää miten Rainmakerin työntekijät ajattelevat työnantajan järjestämän liikunnallisen tiimikilpailun vaikuttavan omaan ja tiiminsä työhyvinvointiin. Tutkimustuloksia käytetään Haaga-Helian opinnäytetyössä.

Kysely vie aikaasi muutaman minuutin ja vastaaminen on täysin anonyymiä, eli vastauksiasi ei voida yhdistä sinuun.

Kyselyyn pääset tästä: <https://link.webpolsurveys.com/S/5BD47E63D8E1890B>

Vastaathan viimeistään 13.3. mennessä.

Mukavaa päivänjatkoa! 😊

Parhain terveisin,
Laura Niinimäki

Moikka,

iso kiitos kaikille jo tähän mennessä vastanneille! ❤️

Mikäli et vielä ole vastannut, vastaathan ensi viikon keskiviikkoon 13.3. mennessä ja muistuta samalla kaveria kanssa. Jokainen vastaus auttaa tutkimustyössäni.

Vastaamaan pääset tästä: <https://link.webpolsurveys.com/S/5BD47E63D8E1890B>

Mukavaa alkanutta viikkoa!

Parhain terveisin,
Laura Niinimäki

Moikka,

Tänään on viimeinen päivä aikaa vastata kyselyyn. Jos et ole vielä sitä tehnyt, teethän pian! ❤️

Vastaamaan pääset tästä: <https://link.webropolsurveys.com/S/58D47E63D8E1890B>

Mukavaa alkanutta viikkoa!

Parhain terveisin,
Laura Niinimäki

Liite 4. Korrelaatiomatriisi

Kysymykset	Minkä ikäinen olet?	Työsuhteen pituus	Kuinka monta tuntia harrastat työssäsi viikossa?	Kuinka monta tuntia harrastat tyypillisesti hyötyliikuntaa viikossa?
Valitse vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten				
Uskon, että osallistuminen liikunnalliseen tiimikilpailuun tulisi parantamaan työhyvinvointiani	0.08 (p=0.462)	-0.04 (p=0.684)	-0.02 (p=0.854)	0.03 (p=0.778)
Kun lisää liikuntaa arkeen, jaksan paremmin työssäni	0.11 (p=0.319)	-0.03 (p=0.739)	0.14 (p=0.184)	0.03 (p=0.752)
Uskon, että työntekijän järjestämä liikunnallinen tiimikilpailu tulee motivoimaan minua liikkumaan enemmän	0.09 (p=0.397)	-0.03 (p=0.744)	0.03 (p=0.821)	0.06 (p=0.571)
Liikunta arjessani vähentää työstressiä	-0.09 (p=0.385)	0.07 (p=0.528)	0.26 (p=0.015)	-0.05 (p=0.645)
Huomaan liikunnan nostavan energiatasojani	-0.06 (p=0.582)	-0.02 (p=0.850)	0.32 (p=0.001)	-0.01 (p=0.978)
Säännöllinen liikunta parantaa työtehoani	-0.09 (p=0.405)	-0.13 (p=0.225)	0.22 (p=0.040)	0.05 (p=0.647)
Liikunta auttaa minua nukkumaan paremmin	-0.25 (p=0.014)	-0.21 (p=0.048)	0.23 (p=0.026)	-0.08 (p=0.469)
Liikunnallinen tiimikilpailu on mielestäni innostava tapa edistää terveyttä työpaikalla	-0.04 (p=0.721)	-0.09 (p=0.383)	0.2 (p=0.059)	0.07 (p=0.535)
Liikunnallisessa kilpailussa minua motivoi raha	-0.1 (p=0.344)	0.08 (p=0.436)	-0.11 (p=0.307)	0.04 (p=0.707)
Pelimäinen ote liikunnassa tekee osallistumisesta mielenkiintoisempaa	-0.04 (p=0.726)	-0.11 (p=0.326)	0.09 (p=0.419)	0 (p=0.971)
Kilpailuhenkinen ilmapiiri motivoi minua osallistumaan liikunnalliseen tiimikilpailuun	-0.12 (p=0.276)	-0.02 (p=0.855)	0.2 (p=0.070)	0.02 (p=0.872)
Uskon, että pelelementit liikunnassa tekevät osallistumisesta hauskeempaa	-0.08 (p=0.443)	-0.09 (p=0.403)	0.17 (p=0.125)	-0.06 (p=0.545)
Liikunnalliseen kilpailuun osallistuminen lisäisi arkiaktiivisuuttani	0.1 (p=0.328)	-0.11 (p=0.316)	-0.01 (p=0.943)	-0.01 (p=0.942)
Koen olevani kilpailuhenkinen	-0.3 (p=0.003)	-0.15 (p=0.152)	0.27 (p=0.008)	0.09 (p=0.425)
Kilpailun voittaminen jätti kilpailussa hyvin pärjääminen motivoivat minua	-0.28 (p=0.009)	-0.14 (p=0.175)	0.3 (p=0.006)	0.26 (p=0.015)
	-0.14 (p=0.194)	-0.22 (p=0.038)	0.11 (p=0.323)	0.12 (p=0.261)
Liikunnallisessa kilpailussa minua motivoi muut palkinnot				
Miten työkavereiden kanssa tiiminä kilpaileminen vaikuttaa yhteisen ilmapiirin kehittymiseen? Valitse vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten	-0.01 (p=0.898)	-0.02 (p=0.827)	0.1 (p=0.337)	0.05 (p=0.637)
Tiiminä kilpaileminen tulee vahvistamaan yhteisöllisyyttä työpaikallamme	-0.03 (p=0.772)	-0.14 (p=0.193)	0.09 (p=0.395)	0.14 (p=0.189)
Tiiminä kilpaileminen tulee vaikuttamaan positiivisesti työtehtävien ilmapiirin kehittymiseen	-0.12 (p=0.256)	0.03 (p=0.756)	0.52 (p=0.000)	0.07 (p=0.529)
Oma panos tulee vaikuttamaan merkittävästi tiimin menestykseen	-0.16 (p=0.128)	-0.07 (p=0.482)	0.15 (p=0.163)	-0.02 (p=0.865)
Työkavereiden kanssa kilpaileminen liikunnassa lisää kommunikointia	-0.08 (p=0.420)	-0.12 (p=0.273)	0.14 (p=0.179)	0.13 (p=0.237)
Liikunnalliset tiimikilpailut edistävät avointa ja kannustavaa ilmapiiriä työpaikallamme	-0.1 (p=0.331)	-0.11 (p=0.292)	0.14 (p=0.187)	0.17 (p=0.115)
Työkavereiden kannustaminen kilpailussa heijastuu myös työkavereiden kannustamisen lisääntymiseen arjen työtehtävissä	0.06 (p=0.565)	0.02 (p=0.809)	-0.09 (p=0.394)	-0.15 (p=0.153)
Tämä tuo liikaa kilpailuhenkisyyttä tiimin välille	0.15 (p=0.170)	0.1 (p=0.317)	-0.15 (p=0.162)	-0.13 (p=0.213)

Kysymykset:	Minkä ikäinen olet?	P-value.Minkä ikäinen olet?
Kuinka monta tuntia harrastat tyypillisesti kovempi sykkeisempää liikuntaa viikossa	-0.26 (p=0.015)	0.015
Kuinka monta tuntia harrastat tyypillisesti hyötyliikuntaa viikossa?	-0.08 (p=0.432)	0.432