

Työhyvinvointi ja Haikon Kartano & Spa tunnettavuus työhyvinvointipalveluiden tarjoajana

MBA opinnäytetyö

Päivi Vikman

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme: MBA- with a Nordic focus	
Identification number: 4891	
Author: Päivi Vikman	
Title: Well-being at work and Haikko Manor & Spa recognizability as a well-being service provider.	
Supervisor (Arcada): Thomas Finne	
Commissioned by: Haikko Manor & Spa	
<p>Abstract:</p> <p>This thesis is written about well-being at work and Haikko Manor and Spa as a well-being service provider. This thesis has two different aims. The first one is to get to know what people think about well-being at work and what affect on their well-being at work. The second aim is to get to know how known Haikko Manor and Spa is as a well-being service provider and if people have tried these services. From the research result different age groups will be compared. In this thesis work illness, work environments, work communities and other well-being service providers will not be analyzed. The theory is based on well-being at work, why it is important, what can be done, the laws it rely on and how it also benefits the company. Haikko Manor and Spa company is presented and also the well-being service packages. The research is done as a electronical inquiry and the response rate is very good. From the result top-findings has been listed. The most interesting findings is that people are very aware about wellbeing at work and hobbies is very important and people are willing to put quite a lot of money each month on hobbies. A very interesting finding is also that Haikko Manor and Spa is known by the respondents, but not all has visited the place. In the consideration every question and answers is analyzed.</p>	
Keywords:	Haikko Manor & Spa, well-being at work, well-being service provider, well-being yield profit
Number of pages:	78
Language:	Finnish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	MBA- with a Nordic focus
Tunnistenumero:	4891
Tekijä:	Päivi Vikman
Työn nimi:	Työhyvinvointi ja Haikon Kartano & Spa tunnettavuus työhyvinvointipalveluiden tarjoajana
Työn ohjaaja (Arcada):	Thomas Finne
Toimeksiantaja:	Haikon Kartano ja Spa
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämä opinnäytetyö on kirjoitettu työhyvinvoinnista sekä Haikon Kartano ja Spasta työhyvinvointipalveluiden tarjoajana. Opinnäytetyöllä on kaksi tarkoitusta. Ensimmäinen tavoite on saada selville mitä ihmiset ajattelevat työhyvinvoinnista ja mitkä asiat he kokevat että siihen vaikuttavat. Toisena tarkoituksena on saada selville kuinka tunnettu Haikon Kartano ja Spa on työhyvinvointipalveluiden tarjoajana ja ovatko ihmiset kokeilleet niitä palveluita. Tutkimuksen tuloksesta myös eri ikäryhmien vastauksia vertaillaan. Tässä opinnäytetyössä työpahoinvointia, työyhteisöjä, työympäristöjä ja muita työhyvinvointipalveluiden tarjoajia ei analysoida. Tässä työssä teoria perustuu työhyvinvointiin, miksi se on tärkeää, lait johon se perustuu ja miten yritykset siitä hyötyy. Haikon Kartano ja Spa on esitelty yrityksenä ja työhyvinvointipalvelupaketit on havainnollistettu. Tutkimus on tehty sähköisenä kyselynä ja vastausprosentti on hyvä. Tuloksista tärkeimmät löydökset on listattu. Kiinnostavimmat löydökset ovat että ihmiset on hyvin tietoisia työhyvinvoinnista ja että harrastukset on erittäin tärkeitä. Ihmiset ovat valmiita panostamaan aika paljon rahaa kuukaudessa harrastuksiin. Kiinnostava löytö on myös että Haikon Kartano ja Spa on tuttu, mutta kaikki ei ole käynyt siellä. Pohdinnassa joka tutkimuskysymys ja vastaukset on analysoitu.</p>	
Avainsanat:	Haikon Kartano ja Spa, työhyvinvointi, työhyvinvointipalveluiden tarjoaja, työhyvinvointi tuottaa
Sivumäärä:	78
Kieli:	Suomi
Hyväksymispäivämäärä:	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA RAJAUS	8
2.1	Tarkoitus	8
2.2	Tavoitteet	8
2.3	Rajaus	9
3	TYÖHYVINVOINTI	10
3.1	Työhyvinvoinnin tärkeys	13
3.1.1	<i>Työn imu</i>	15
3.1.2	<i>Uusi sukupolvi ja työhyvinvointi</i>	16
3.2	Työhyvinvoinnin keinot	17
3.3	Lainsäädäntö	21
3.4	Työhyvinvointi tuottaa	23
3.4.1	<i>Työhyvinvoinnin taloudellinen ja strateginen tuotto</i>	25
3.5	Työhyvinvoinnin mittarit	27
3.6	Yhteenveto	28
4	HOTELLI HAIKON KARTANO JA SPA	30
4.1	Työhyvinvointi asiakkaat	30
4.2	Työhyvinvointipalvelut	31
4.2.1	<i>Kuntoremonttikurssit</i>	31
4.2.2	<i>Tyhy- & tyky-päivät</i>	32
4.2.3	<i>Lahjalomat ja yritysten henkilöstöedut vapaa-ajalle</i>	32
4.2.4	<i>Muut</i>	32
4.3	Työhyvinvointi palveluiden tuotteistus ja markkinointi	33
4.4	Kilpailutilanne ja kilpailuvaltti	33
5	TUTKIMUS	35
5.1	Tutkimuksen suunnittelu ja aineiston keruu	35
5.2	Aineiston analyysi	38
6	TOP 10 TULOKSET	40
7	POHDINTA	44
8	YHTEENVETO	51
	LÄHTEET	54

LIITTEET 58

LIITE 1 Saatekirje

LIITE 2 Tutkimuskysymykset

LIITE 3 Yhteenveto tuloksista

LIITE 4 Well-being at work and Haikko Manor & Spa recognizability as a well-being service provider

KUVIO

Kuvio 1. Porter arvoketju11

Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät..... 19

KAAVIO

Kaavio 1.....40

Kaavio 2.....41

Kaavio 3.41

Kaavio 4.....42

Kaavio 5.....42

Kaavio 6.43

Kaavio 7.....43

TAULUKKO

Taulukko 1. Välilliset ja välittömät talousvaikutukset.....23

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on tällä hetkellä suomalaisessa yhteiskunnassa erittäin ajankohtaista. Työhyvinvointi jo pelkkänä sanana tuo positiivisen mielikuvan tämän hetkessä arjessa, jossa yt-sana on se yleisin kun puhutaan työelämästä ja yrityksistä. Paljon käydään yhteiskunnassa keskustelua myös eläkeiän nostosta. Eläkeiän noston edellytyksenä työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat avaintekijöitä.

Työhyvinvointi tarkoittaa varmasti meille jokaiselle vähän eri asiaa. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmä on, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä (4.11.2014). Työhyvinvointia voidaan myös määritellä subjektiiviseksi kokemukseksi, psyykkiseksi ja fyysiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Selkeiden terveysriskien torjunnan ohella, työhyvinvointi ja työssä viihtyminen ovat nousseet keskeisiksi tekijöiksi työolojen kehittämisessä (TEK, 6.5.2011). ”Työhyvinvoinnista huolehtiminen on lakisääteistä. Turvallisuuslain mukaan työ ja työolosuhteet eivät saa vaarantaa työntekijän terveyttä” (TEK, 6.5.2011).

Sosiaali- ja terveysministeriö jatkaa, että työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle, että työntekijälle (4.11.2014). Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin osatekijät ovat: työpaikan toiminta, työyhteisö, johtaminen, työ-ympäristö, työntekijä ja työ (13.6.2014). Meillä on jokaisella vastuu itsestämme, myös siitä miten viihdymme ja jaksamme työssä. Jokainen meistä vaikuttaa työilmapiiriin ja työyhteisöön.

Työhyvinvointi osana työtä on jatkuvaa ja pitkäkestoista. Siihen liittyy monta asiaa, jotka vaikuttavat toisiinsa ja siihen liittyviin ihmisiin. On myös tärkeä muistaa, että työhyvinvointi jatkuu työn ulkopuolella. Jokaisella on siinä oma vastuu ja tärkeä rooli. Haikon Kartano ja Spa tarjoaa monipuolisesti työhyvinvointipalveluja yksilöllisesti sekä ryhmille. Haikon Kartano ja Spa tarjoaa palvelukokonaisuuksia joita yritykset voivat hyödyntää osana heidän työhyvinvointi strategiaa.

Työhyvinvointi on erittäin laaja käsite ja siinä on monta osa-aluetta. Tässä opinnäytetyössä teoreettinen painopiste tulee olemaan siinä mitä työhyvinvointi on, miksi se on tärkeää ja miten sitä voidaan parantaa sekä sen myötä yritysten kannattavuutta. Tässä opinnäytetyössä tutkimusosa tulee käsittämään työhyvinvointia ja Haikon Kartano ja Spa työhyvinvointi palveluja. Tutkimuksella tarkoitus on saada selville mitä ihmiset ajattelevat työhyvinvoinnista, ovatko heille Haikon Kartanon & Span palvelut tuttuja. Tutkimuksesta vertaillaan myös, onko eri-ikäisten tutkimukseen vastanneiden kesken selkeitä näkemyseroja.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA RAJAUS

2.1 Tarkoitus

Hyvinvointi ja jaksaminen ovat tärkeitä niin vapaa-ajalla kun työssä. Hyvinvoiva ja terve ihminen jaksaa ja suoriutuu paremmin arjen haasteista, mutta myös työtehtävistä. Jos yritys pitää huolen työntekijöistään, niin että työntekijät viihtyvät ja nauttivat työstään, se säästää yritykselle paljon rahaa ja tuottavuus paranee. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää miten ihmiset viihtyvät työssään; miten he kokevat oman työhyvinvointinsa ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tarkoitus on myös saada selville, kuinka tuttu Haikon Kartano ja Spa on työhyvinvointipalveluiden tarjoajana? Ovatko ihmiset kokeilleet Haikon Kartanon ja Span palveluita? Tutkimuksessa vertailuun tulee myös eri ikäryhmät, eli ajattelevatko 30-vuotiaat samalla tavalla työhyvinvoinnista kuin 50-vuotiaat?

2.2 Tavoitteet

Opinnäytetyön tavoite on saada selville, mitä ihmiset ajattelevat työhyvinvoinnista ja miten he sen kokevat? Toinen tavoite on saada selville, ovatko Haikon Kartano ja Span palvelut tuttuja? Ovatko ne sitä mitä asiakkaat haluavat, niin että Haikon Kartano ja Spa voi tehdä oikeita toimenpiteitä. Onko tarvetta lisätä asiakkaiden tietoisuutta työhyvinvointi tuotteista ja palveluista? Tutkimuksen tuloksista yritetään myös saada selville, onko eroa ikäryhmien keskuudessa ja mitkä erot ovat? Tämä on erittäin tärkeä, koska Suomessa on erittäin iso ryhmä ihmisiä jäämässä eläkkeelle muutaman vuoden sisällä. Silloin nuoremmat nousevat heidän asemiin ja heidän arvot ja toiveet ottavat vallan. Toisin jos eläkeikää nostetaan niin vanhemmille työntekijöille, työkykyä ja sitä kautta työhyvinvointia ylläpitävät toiminnot ovat avainasemassa.

2.3 Rajaus

Tässä opinnäytetyössä fokus on työhyvinvoinnissa ja Hotelli Haikon Kartano ja Spassa. Tässä ei käydä läpi työpahoinvointia eikä työterveyttä, vaikka ne ovat tärkeä osa työhyvinvointia. Tässä ei analysoida erilaisia työyhteisöjä eikä myöskään työympäristöjä. Ne osa-alueet ovat rajattu pois sen takia että ne ovat niin laajoja että niiden kiteyttäminen ei onnistu, eivätkä ole olennaisia tässä työssä. Tässä työssä ei myöskään tutkita muita työhyvinvointipalveluiden tarjoajia vaan tarkoitus on saada selville Haikon Kartanon ja Span tunnettavuus.

3 TYÖHYVINVOINTI

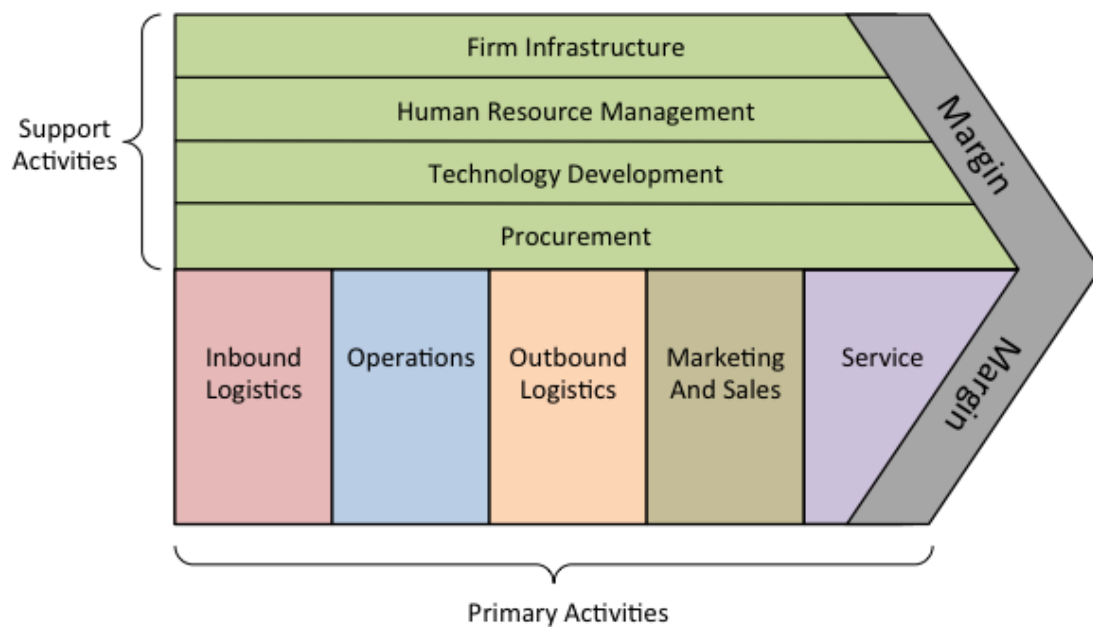
Työhyvinvointi on suhteellisen uusi asia. Työhyvinvointi yleisesti käytettynä on tullut vasta 1990 puolivälin jälkeen (Tarkkonen 2012, s. 13). Viimeisinä vuosina asiaa on käsitelty erittäin paljon. Tämä on johtanut siihen, että aiheeseen on turhauduttu. Turhautuminen katsotaan johtuvan siitä, että työhyvinvointia käsitellään omana asiana, johon työterveyshuolto, konsultit ja kouluttajat tuovat ratkaisun. Tosiasiassa se ei ole näin. Työhyvinvointi syntyy työstä, työssä onnistumisesta ja toimivasta työyhteisöstä (Kaivola & Launila 2007, s. 127–128). Tänä päivänä haasteet työssä lisääntyvät, muutoksia tapahtuu ja epävarmuutta on koko ajan. Jotta siitä pärjätään ja jopa voidaan loistaa työssä, tarvitsemme kokonaan uudenlaista ajattelu- ja toimintamallia työhyvinvoinnista (Hakanen 2011, s. 18).

Suomenkielinen Word-ohjelma ei tunnista sanaa työhyvinvointi siitä huolimatta, että aiheesta keskustellaan vilkkaasti. Käsitteenä työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen, vaan sitä käytetään ajamaan erilaisia tarkoitusperiä. Ammattiliitot puhuvat työssä jaksamisesta, työnantajat sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten eläköitymisten ehkäisemisestä. Kansantalouteen kytkeytyy työurien pidentäminen. Työntekijät korostavat johdon vastuullisuutta ja esimiestaitoja, kun taas esimiehet ja johto vaativat alais- tai työyhteisötaitoja. Yhteistä keskusteluille on, että vastuu työhyvinvoinnista katsotaan ensisijaisesti kuuluvan jollekin muulle kuin itselle (Talouselämä, 4.3.2010). Jotta saavutamme hyvinvointia ja tavoitteet työelämässä, meidän tulee ottaa vastuu tekemistämme valinnoista, sen sijaan, että sysäämme vastuun muille. Kun otamme vastuun, asetamme tavoitteita ja toimimme kohti niitä. Sen lisäksi työntekijä tiedostaa oman vastuunsa ja vaikutusmahdollisuudet ja näkee vaivaa oman hyvinvoinnin kokemuksen kasvattamiseen, on parhaan mahdollisen lopputuloksen kannalta tärkeää, että myös työnantaja hoitaa oman osuutensa – toimii vastuullisesti ja välittää työntekijöistä (Aarnikoivu 2010, s. 16).

Nykypäivinä organisaatioiden menestystekijöitä ovat tehokkuus, oppimis- ja innovointikyky ja vähemmälle huomiolle on jäänyt hyvinvoinnin merkitys. Mutta hyvinvointi on tehokkuuden, oppimisen ja innovatiivisuuden edellytys. Henkilöstön hyvinvointi on yhtä aikaa strateginen, taktinen ja operatiivinen kysymys (Seuri & Suominen 2009, s. 180,

183, 185). Ihmisen hyvinvointi on kokonaisvaltaista, sillä ihminen on psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen kokonaisuus. Voidakseen hyvin, kaikki kolme osa-aluetta pitää olla hyvässä kunnossa. Vain hyvinvoiva ihminen voi saada aikaan huipputuloksia ja tuottaa lisäarvoa (Vesterinen 2006, s. 109). On tiedossa, että onnelliset työntekijät ovat nopeampia, luovempia ja tehokkaimpia. Onnelliset työntekijät myös sietävät paremmin stressiä, palautuvat nopeammin ja paremmin arjen erilaisista pettymyksistä ja sairastelevat muita vähemmän (Suutarinen & Vesterinen 2010, s. 108).

Professori Michael E. Porter esitti vuonna 1985 mallin yrityksen arvomuodostusprosessista, *arvoketjun* ja se pätee yrityksissä edelleen.



Kuvio 1. Porter arvoketju, 1985 (Business Set Free 2013).

Porterin arvoketjumalli sisältää tuki ja ensisijaiset toiminnot sekä kate. Ensisijaiset toiminnot ovat toimintoja jotka ovat suoraan yhteydessä tuotantoon ja ne tukevat toimitettua tuotetta tai palvelua. Ensisijaiset toiminnot ovat yrityksen tulologistiikka, toiminnot, lähtölogistiikka, myynti ja markkinointi sekä palvelut. Tukitoiminnot mahdollistavat ensisijaiset toiminnot, ilman että ovat suoranaisesti tuotannossa mukana. Tukitoiminnot ovat yrityksen infrastruktuuri, henkilöstöhallinto, teknologinen kehitystyö ja hankinnat. Kate tarkoittaa arvoketjussa voittomarginaali joka on; arvo tuotettu ja toimitettu asiakkaalle miinus kustannus arvon luomisesta (Business set free, 2013).

Jokainen toiminto nostaa tuotteen arvoa. Jo vuonna 1985 Michael Porter tiesi että henkilöstö vaikuttaa paljon yrityksen toimintaan. Henkilöstöhallintoon kuuluu koko henkilöstön rekrytointi, palkkaaminen, perehdytys, kehittäminen ja kompensatio. Henkilöstöhallinto vaikuttaa ja tukee koko arvoketjua sekä tuki- että ensisijaisia toimintoja. Porter toteaa myös, että näiden toimintojen hajonta voi johtaa epäjohtonmukaiseen käytäntöön. Porter jatkaa sillä että henkilöstöhallinto vaikuttaa jokaisen yrityksen kilpailukykyyn siten millä tavalla se päättää henkilöstön osaamisen ja miten henkilöstöä motivoidaan sekä palkkauksen ja perehdytyksen kustannukset. Joillain aloilla henkilöstö on avain kilpailukykyyn (Porter 1998, s. 37, 42–43).

Eurofound on 2012 tehnyt laajan raportin terveydestä ja työhyvinvoinnista Euroopan työolosuhteista tehdystä tutkimuksesta. Raportista selviää että Eurooppa 2020-strategia kasvusta, kilpailukykyvystä ja kestävästä kehityksestä keskeiset tekijät ovat terveys ja hyvinvointi työssä. Terve talous riippuu terveestä väestöstä. Ilman tervettä väestöä työnantajat jäävät vaille työntekijä tuottavuutta ja kansalaiset menettävät mahdollista pitkäikäisyyteen ja hyvään elämänlaatuun. Tämä on erityisen tärkeää nykyisessä keskustelussa Euroopan väestön ikääntymisestä. EU:n jäsenvaltiot, sekä Lissabonissa, että Eurooppaa 2020-strategiassa, ovat asettaneet tavoitteeksi turvata kaikkien työt ja varmistaa, että ihmiset eri terveydentilassa voivat osallistua palkkatyöhön. Euroopan sopimuslainsäädäntö ja toimintatapa tunnistaa tärkeyden säilyttää työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä sekä ylläpitää heidän hyvinvointiaan. Direktiivin 89/391/ETY joka määrää työntekijöiden turvallisuuden ja laadun parantamista, toteaa että työ tulisi sopeuttaa työntekijöihin eikä toisin päin (Ardito, 2012, s. 1).

Masennus ja työperäinen stressi ovat painopisteenä, sillä ne voivat johtaa alentavasti hyvinvointiin ja lopulta johtaa työkyvyttömyyteen. EU: n työmarkkinaosapuolet teki vuonna 2004 puitesopimuksen työperäisestä stressistä ja miten sitä tunnistetaan, ehkäistään ja hallitaan. Vuonna 2008 Euroopan komissio allekirjoitti yhdessä asianomaisten työmarkkinaosapuolten ja sidosryhmien kanssa, Euroopan sopimuksen mielenterveydestä ja hyvinvoinnista, korostaen mielenterveyden ja hyvinvoinnin tärkeyttä vahvassa ja kilpailukykyisessä Euroopassa (Ardito 2012, s. 1).

3.1 Työhyvinvoinnin tärkeys

Työhyvinvointi on vieläkin tärkeämpi asia yritysten ja ihmisten menestykselle kun mitä aikaisemmin on luultu. Ihmistä joka voi hyvin ja pitää työstään voidaan verrata leikkivään lapseen. Lisäarvo syntyy itsestään ja työ vie mennessään (Vesterinen 2006, s. 109). Aikaisemmin työhyvinvointiin liittyvät keskustelut ovat korostaneet työpahoinvointia, mutta nyt on voimistunut positiivinen näkökulma. On ymmärretty, mikä tuottaa mielekkyyttä ja voimaantumista töissä. Ei riitä että vain selvitetään riskitekijöiden, poissaolojen, stressin ja uupumuksen syyt (Viitala 2013, s. 212). Viime vuosina on myös keskusteltu siitä, että töissä voi olla kivaa - työn ilosta, imusta ja onnellisuudesta (Ranta & Tiander 2014, s. 11).

Yrityksen panostukset henkilöstön hyvinvointiin ovat sijoittamista yrityksen menestymisen perustaan ja tulevaisuuteen. Riitta Viitala vertaa henkilöstöä koneisiin, eli jos yritys haluaa sen kestävän, niin sitä ei tule käyttää koko ajan maksimiteholla ja ilman huoltoa (Viitala 2013, s. 225).

Jokainen hyvinvoiva työntekijä on koko työyhteisön etu. Hyvinvointi vaikuttaa työn onnistumiseen, poissaoloihin sekä ilmapiiriin (Kasslin-Pottier 2012, s. 49). Työhyvinvointi koostuu kolmesta eri asiasta, jotka ovat osaaminen, vaatimukset sekä sosiaalinen tuki. Työhyvinvoinnin ydin on osaaminen. Osaava työntekijä ei tarvitse kuluttaa aikaa siihen, selviääkö työstään? Toinen asia on vaatimukset. On tärkeää että osaaminen ja vaatimukset ovat tasapainossa. Vaatimukset eivät voi olla liian kovia vaikka kuinka osaava työntekijä on. Työntekijät tosin kestävät hetkellistä stressiä, jos työyhteisöltä saa sosiaalista tukea, etenkin esimieheltä (Luukkala 2011, s. 31–32). Aarnikoivu kertoo että työntekijän ammattitaidon kehittämisvastuu ei ole vain työnantajalla. Työntekijä joka omaa hyvät työelämätaidot, panostaa itse aktiivisesti ammattitaitonsa kehittämiseen. Sen sijaan että hän odottaa työnantajan kehittävän häntä, hän kehittää itse omaa ammattitaitoaan hyödyntämällä kehittymisen paikat ja tilaisuudet. Silloin työnantajan roolina on lähinnä tukea ammattitaidon kehittymistä (2010, s. 68).

Työntekijöitä eivät kovat tavoitteet ahdistakaan kun niiden tarkoitus on selvä, osaaminen

riittävä ja tukea on saatavilla. Ihminen on luonnostaan sellainen, että hän haluaa tehdä parhaansa, ylittää itsensä ja onnistua yhdessä muiden kanssa. Tosin ei hinnalla millä hyvänsä, vaan, että hallitsemisen tunne koko ajan säilyy. Työelämässä onnistumisen kokemuksen takana yksi merkittävimmistä asioista on juuri osaaminen. Onnistumisen kokemukset tuottavat lisää työhyvinvointia (Vesterinen 2006, s. 52).

Tämän hetkinen muuttuva maailma tarkoittaa epävarmuutta työmarkkinoilla. Asiantuntijoiden mukaan juuri huonoina aikoina työntekijöihin tulisi panostaa. Psykologi Eeva-Maria Lee sanoo; "työhyvinvointi nostetaan usein juhlapuheissa paraatipaikalle, mutta on oleellista kysyä että ajaako tuloksen teko sittenkin sen edelle?" Eeva-Maria Lee toteaa myös, että liki joka alalla jylläävät yt-neuvottelut ja epävakaa markkinatilanne eivät voi olla vaikuttamatta työntekijän ja työnantajan väliseen luottamukseen. "Jos työntekijöistä pidetään huolta alamäessä, myrskyssä vahvistuva luottamus kantaa pitkälle tulevaisuudessa." "On lyhytnäköistä ajatella, että pahoinvoiva työntekijä tekisi hyvää jälkeä. Tulos ja hyvinvointi kulkevat käsi kädessä." Työeläkeyhtiö Varma ja työhyvinvoinnin asiantuntijayritys Odum ovat äskettäin tehneet *tutkimuksen Suomalaisen työntekijän hyvinvointi*. Siinä käy ilmi että yhä useampi työntekijä kärsii stressin ja kiireen aiheuttamista vaivasta esim. uniongelmistä. Jos työntekijöistä ei pidetä huolta, niin tutkimusten mukaan sairaus- ja tapaturmapoissaolot sekä työkyvyttömyyseläke kustannukset nousevat 4-5 miljardin euroon vuodessa (Helsingin sanomat, 23.4.2014).

Työterveyslaitos on tutkimuksessaan saanut selville, että työntekijät kokevat nykyään organisaatioiden johto olevan kiinnostuneimpia henkilöstön hyvinvoinnista. Asiaa tutkinut professori Guy Ahonen Työterveyslaitoksessa sanoo, että pomojen kannattaisi tosiaan olla kiinnostuneita alaisten hyvinvoinnista. "Työhyvinvointia edistämällä pystytään parantamaan yrityksen kannattavuutta jopa viidenneksellä. Eräässä yrityksessä onnistuttiin nostamaan eläkeikääkin kolmella vuodella. Se on aikamoinen tulos." (Helsingin sanomat, 23.4.2014).

On myös tärkeä muistaa, että työhyvinvointi rakentuu yksilöllisesti ja miten arvostaa omaa työtään yksilöllisellä tasolla sekä muodostaa merkityksiä sille, mitä työssä ja työn arjessa kulloinkin tapahtuu. Joillekin työhyvinvointi voi rakentua työyhteisön ihmisuhteiden varaan, jolloin työ sinänsä ei välttämättä anna haasteita tai ole niin vaativaa mutta hyvät työkaverit ja hyvä työilmapiiri antavat paljon aihetta tyytyväisyyteen ja

rakentaa työhyvinvointikokemusta. Samalla tavalla toiselle itse työ on kaikkein merkittävin asia, ellei työ ole riittävän haastavaa ja palkitsevaa, on mahdotonta kokea tyytyväisyyttä tai työhyvinvointia (Suutarinen & Vesterinen 2010, s. 109).

3.1.1 Työn imu

Käsite työn imu liittyy työhyvinvointiin ja työn mielekkyyden kokemuksiin (Kaivola ja Launila 2007, s. 130).

Työn imun kokemuksen syntyyn vaikuttavat:

- Tarmokkuus: kokemus energisyydestä ja sinnikkyys
- Omistautuminen: näky intona ja ylpeytenä omasta työstä
- Uppoutuminen: näky keskittymisenä ja työhön paneutumisenä

Työn imu on tila, jossa työntekijällä on korkea motivaatio työn tekemiseen. Työntekijät jotka kokevat työn imua ovat tutkimusten mukaan terveempiä. Heillä on parempi työkyky ja vähemmän ero- ja eläkeajatuksia kuin henkilöillä, jotka eivät koe työn imua. Työn imu tarttuu. Yhden työntekijän työn imu vaikuttaa positiivisesti koko tiimiin. Innostus on keskeinen osa työhyvinvointia. Innostuessa ja hyvässä työvireessä oleva työntekijä voi päästä flow-tilaan, jossa työnteko sujuu kuin itsestään ja työstä on jopa vaikeaa irrottautua. Flow-tila tosin eroaa työn imusta siinä, että se on hetkellinen kokemus ja kohdistuu tiettyyn asiaan tai tilanteeseen, kun taas työn imu on pitkäkestoinen positiivinen tunnetila (Manka 2010, s. 10).

Tutkimuksen mukaan työn imu nähdään voimavarana, joka vaikuttaa positiivisesti terveyteen. Työtyytyväisyys, työsitoutuneisuus ja työn imu kuvaavat työntekijän positiivista suhdetta työhön, joka kuvastaa työn kokeminen mielekkääksi ja halu panostaa työhön. Tutkimusten mukaan työn imua kokevat henkilöt näyttävät nauttivan keskimääristä enemmän sekä työstä että muusta elämästä (Vesterinen 2006, s. 8). Ne työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat myös aktiivisia, kehittävät omaa työtään ja osaavat antaa itselleen positiivista palautetta. Nämä työntekijät ovat myös muussa elämässä aktiivisia ja osaavat nauttia työn lisäksi myös muista asioista (Kaivola & Launila 2007, s. 131).
“Työn imu ja ilo ovat tärkeitä asioita, koska mitä enemmän niitä koemme, sitä enem-

män kestämmen työolosuhteiden epäkohtia. Paras tilanne on, kun työmme on mielekästä ja epäkohdat minimoitu” Luukala (2011, s. 39).

3.1.2 Uusi sukupolvi ja työhyvinvointi

Uudet sukupolvet astuvat työelämään ja vanhat poistuvat. Suuret ikäluokat jotka ovat ohjeistaneet yhteiskuntaa siirtyvät eläkkeelle ja nuoret tulevat heidän tilalle. Uusi sukupolvi, millenniaalit, henkilöt jotka ovat syntyneet 1980-luvun alussa 1990-luvu puoleen väliin eli ne ketkä tällä hetkellä ovat 35–25-vuotiaita (Trendsactive, 23.3.2015) tulevat vanhojen ikäluokkien tilalle. Suomalaisissa kirjoituksissa on käytetty nimi y-sukupolvi.

Eri tutkijoiden mielestä koskaan aikaisemmin eri sukupolvien tavoissa toimia ei ole ollut näin suurta eroa kuin nyt. Yksi merkittävä ilmiö on, että siirrytään työantajan markkinoilta työntekijän markkinoille, työntekijät kilpailuttavat työnantajansa ja valitsevat omat työtehtävänsä. Työnhakijat ovat nykyään työnvalitsijoita ja se mahdollistaa työpaikan vaihtamisen herkästi (Ranta & Tilander 2014, s. 125–126). Uuden y-sukupolven mielestä oleellista on, että työssä viihdytään ja että työ on tärkeä. Mutta he arvostavat myös vapaa-aikaa ja haluavat muuta elämältä kun työtä (Työpiste, 2.11.2010).

On erittäin haastavaa johtajille yrittää sovittaa yhteen eri sukupolvet niin, että he ymmärtävät toisiaan, työskentelevät yhdessä ja täydentävät toinen toisensa osaamista. Organisaatioiden toimintatavat ja työmenetelmät on uudistettava niin, että ne vastaavat teknisesti ja sosiaalisessa mediassa näppärän sukupolven tarpeita. Entistä enemmän on panostettava työntekijöiden hyvinvointiin (Ranta & Tilander 2014, s. 126).

Y-sukupolvi joka haastaa suuret ikäluokat ovat myös haaste johtajille ja esimiehille. He vaativat johtajilta enemmän tekoja, haluavat palautetta, haastavat ja kyseenalaistavat toimintamalleja (Työpiste, 2.11.2010). Työterveyslaitoksen tiedotteessa sanotaan, että y-sukupolvi haastaa työelämän kehittämisen terveeseen suuntaan. "Innovaatioiden tuottamisessa tarvitaan avointa tiedon jakamista, uusia ideoita ja näkökulmia. Näissä asioissa y-sukupolvi on taitava.", sanoo erikoistutkija Tomi Hussi Työterveyslaitoksesta. "Saattaa olla, että elämyshakuiseksi ja kärsimättömäksi luonnehdittu nuorisomme vas-

taakin parhaalla mahdollisella tavalla tämän päivän työelämän vaatimuksiin." "Väestömme vauhdikas ikääntyminen johtaa siihen, että tulevaisuuden lahjakkuuksilla on yhä enemmän mahdollisuuksia kilpailuttaa työnantajia eikä palkka ei ole enää ratkaiseva kriteeri. Kyse on pikemminkin siitä, mikä organisaatio kykenee tarjoamaan työntekijälle mielekkäimmän ja merkityksellisimmän työkokonaisuuden. Y-sukupolvi todella haastaa meidät kehittämään työelämää ja johtamista - mutta mielestäni hyvin terveeseen suuntaan.", korostaa Hussi (Työterveyslaitos, 26.10.2010).

3.2 Työhyvinvoinnin keinot

Olemme nyt tietoisia, miksi työhyvinvointi on erittäin tärkeää. Mutta miten se kuuluisi toteuttaa? Mitkä ovat ne keinot joilla työhyvinvointia saavutetaan? Työhyvinvointi arjessa näkyy niin laajana että suppeana asiana rikkinäisenä joukkona ilmiöitä, ongelmia ja toimintoja. Näistä voi olla vaikeaa saada selkeä kokonaiskuva. Työhyvinvoinnissa on kolme rakenteellista ja hierarkkista tasoa, jotka ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa:

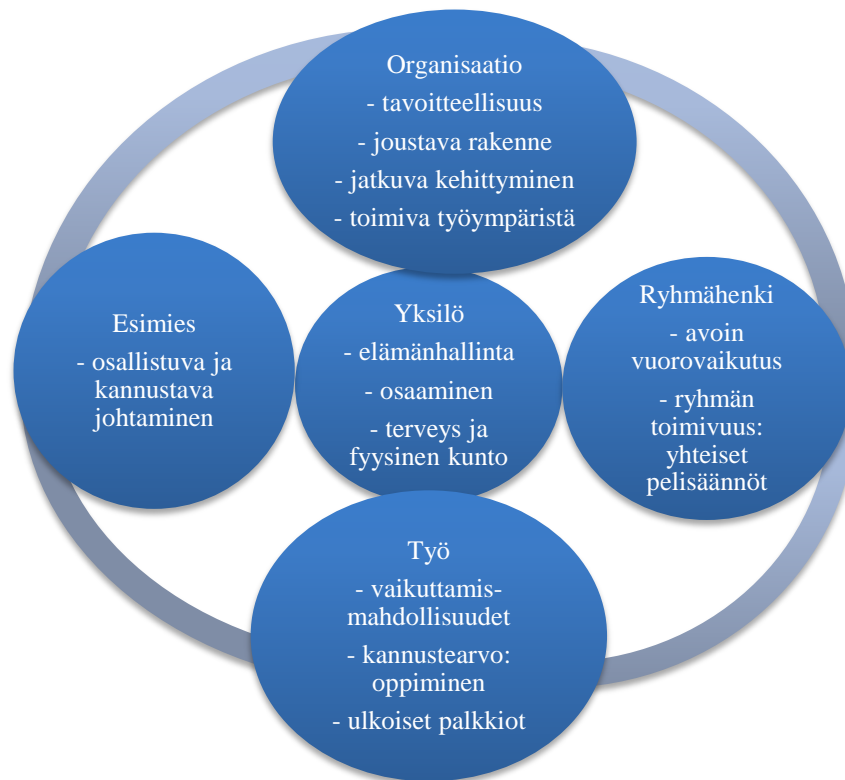
1. Johtamisjärjestelmä
 - a. Ymmärrys
 - b. Päämäärät ja tavoitteet
 - c. Johtamisperiaatteet ja -käytännöt
2. Työhyvinvointijärjestelmä
 - a. Järjestelmät
 - b. Menettelytavat ja käytännöt
 - c. Resurssit
3. Työolosuhteet ja työolosuhdeseuraamukset
 - a. Fyysiset ja psykososiaaliset työolosuhteet
 - b. Töiden sisällöt, mitoitukset ja järjestelyt
 - c. Työn- ja muutoksenhallinta
 - d. Yksilökohtaiset työssä selviytymisen edellytykset
 - e. Vahingot ja työperäiset sairaudet
 - f. Henkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen
 - g. Työhyvinvoinnin kokemukset

Yrityksessä voidaan työhyvinvointiin vaikuttaa myös kolmella eri tasolla; koko työorganisaatio, lähityöyhteisötaso ja yksilö (Tarkkonen 2012, 39–40, 43).

Työhyvinvoinnin perusta on työturvallisuus, se on myös työhyvinvoinnin historiallisesti vanhin osa-alue. Ensin on tärkein yrittää estää kaikki pahimmat työolosuhte-seuraamukset (kuolemaan johtavat, vakaavat työtaturmat ja työperäiset sairaudet) ja rajoittaa työpäivät/viikot ihmisten kestokyvyn kannalta kohtuulliseksi. On myös tärkeää muistaa, että nuorta työntekijää pitää suojella erityisen hyvin (Tarkkonen 2012, s. 58).

Työhyvinvointi perustuu hyvään johtamiseen. Silloin yrityksen tavoitteet on määritelty ja ne ovat käyty läpi työntekijöiden kanssa. Kun työntekijät tietävät yrityksen tavoitteet ja ymmärtävät miten oma työ on siihen yhteydessä, herää motivaatio ja sitoutuminen tavoitteisiin. Tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat, että työntekijät tuntevat tulevansa arvostetuiksi, oikeudenmukaisesti kohdelluiksi sekä että tuntee olevansa täysivaltaisesti työyhteisön jäsen. Työntekijään, työhön ja työyhteisöön panostamalla ja sovittamalla erilaiset tarpeet yhteen, työhyvinvointia kehitetään tuloksekkaasti (Manka 2010, s. 9). Useissa tutkimuksissa on havaittu, että takkuilevat työprosessit ja niin sanottu häiriökuormitus nakertavat hyvinvointia. Jos työn tekeminen saadaan sujuvaksi ja yhteistyö toimivaksi, paranevat työhyvinvoinnin edellytykset (Ranta & Tilander 2014, s. 14). Työhyvinvointi syntyy ja sitä ylläpidetään johtamisen, työn järjestelyjen ja mitoituksen, työhallinnan ja muiden työolojen avulla. Työhyvinvointiin liittyy myös väistämättä yksityiselämän asiat (Tarkkonen 2012, s. 58, 61).

Tehdyissä tutkimuksissa on saatu selville, että työhyvinvointia lisää omat vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, palaute ja keskinäinen luottamus. Kuviossa 1. on professori Marja-Liisa Mankan mukaan työhyvinvoinnin laaja-alainen viitekehys (Manka 2010, s. 7-8).



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka 1999, 2008).

Eero Riikonen on kirjassaan ”Hullun työn tauti” todennut, ”ihmiselle on tärkeää että pystyy vaikuttamaan omaan työhön. Sekä että siitä saa tehdä itsensä näköinen omalla tyylillä”. Riikonen jatkaa ”jos ihminen ei saa työstä oman tekemisen kokemusta, työ koetaan orjalliseksi”. Tutkimuksissa onkin nyt noussut työn mielekkyyden kokemus yhdeksi tärkeimmäksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Juha Antilan tekemässä tutkimuksessa selviää, että työntekijät haluavat tehdä työstä oman näköisensä. Se, että työntekijät saavat toteuttaa itseensä, käyttää omia ajatuksiaan sekä kokea työn omistajuutta, on palkitsevampaa kuin suuri palkka (Kaivola & Launila 2007, s. 129–130).

“Hyvien työpaikkojen kehittäminen on asetettu Eurooppa 2020-strategian keskeiseksi tavoitteeksi. Tämä merkitsee konkreettisia tavoitteita ja työtä jokaiselle yritykselle. Yritykset ovat työntekijöiden ohella hyödynsaajia, jos työhyvinvointi on kunnossa. Sairauspoissaolojen, vaihtuvuuden ja tapaturmien aiheuttamat kustannukset laskevat. Työnilo ja mahdollisuus keskittyä työn tekemiseen taas edistävät tuottavuutta, laatua ja innovatiivisuutta. Hyvinvoiva työpaikka on lisäksi hyvässä maineessa, ja hyvien työntekijöiden saaminen hyvään työpaikkaan on helppoa. Työssä väsymistä ja henkistä

pahoinvointia voidaan vähentää monin keinoin “ Riitta Viitala (2013 s. 229).

Toimenpiteitä:

- “Yrityksessä kehitetään johtamista ja esimiestyötä eli lähijohtamista. Lukuisat tutkimukset osoittavat, että hyvällä johtamisella on yhteys korkeaan työhyvinvointiin. Jokainen lähijohtaja voi omassa työyhteisössä vaikuttaa suureen osaan niistä asioista, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Toimivien työnkuvien ja työprosessien, tehokkaan yhteistyön, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden avoimuuden, ja osallistumisen mahdollisuuksien kautta voidaan ratkaisevalla tavalla luoda edellytyksiä työhyvinvoinnille ja työn imulle.
- Jokaisella työntekijällä tulisi olla henkilö, jonka kanssa hän voi keskustella silloin, kun voimat eivät tunnu riittävän tai työn mielekkyys on katoamassa. Tällainen henkilö voi olla esim. Esimies, henkilöstöammattilainen tai joku työterveysorganisaatiosta. Keskustelun avulla asioita voi alkaa käsitellä jo ennen kuin ongelmat ovat kehittyneet liian pitkälle.
- Työhyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä työnkuvia, työn tekemisen tapoja, työvälineitä ja työympäristöä. Esim. Työnkierto, itseohjautuvat tiimit ja mahdollisuus säädellä oman työn nopeutta ovat keinoja, joilla voidaan lisätä työntekijöiden mielekkyyttä. Monet näistä keinoista ovat perinteistä organisaation kehittämisen aluetta. Myös koulutus ja muut osaamisen kehittämisen keinot ovat osaamisen vaalimisen lisäksi työhyvinvoinnin tukemista.
- Yrityksissä voidaan käynnistää erillisiä hyvinvointiohjelmiä, joilla laajat ryhmät yrityksen henkilöstöstä saadaan mukaan ennalta ehkäisemään työperäisten ongelmien syntymistä. Kyseiset ohjelmat kannustavat usein tupakoinnin vähentämiseen, liikkumisen lisäämiseen ja laihduttamiseen. Työntekijöitä voidaan esimerkiksi palkita liikkumisesta. Liikunnallisen aktiivisuutena voi osoittaa keräämällä liikuntapisteitä liikuntakortteihin, jotka palautetaan työnantajalle tietyn jakson kuluessa. Kampanjoihin voi liittyä myös terveystarkastuksia, terveystarkastusta ja – neuvontaa, lippuja liikuntapaikkoihin ja yhteisiä liikuntatapahtumia. Usein näiden kampanjoiden taustalla on näkemys siitä, että fyysinen kunto edistää myös psyykkistä hyvinvointia. “ (Viitala 2013, s. 229–230).

On toki muistettava, että työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla perustuu yhteistyö-

hön johdon, esimiesten ja työntekijöiden välillä. Siinä yhteistyössä edellä mainittujen lisäksi tärkeitä toimijoita ovat:

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

(Työterveyslaitos, 10.9.2014).

“Yhteenvedona voidaan todeta, että kokonaisuudessa hyvin hoidettu yritys ja hyvä johtaminen ovat paras tae myös siellä toimivien ihmisten hyvinvoinnille” Viitala (2013, s. 231).

3.3 Lainsäädäntö

Työhyvinvoinnin lainsäädäntö perustuu kuuteen eri lakiin, jotka käsittelevät työturvallisuutta, työsopimuksia sekä terveyttä että sairastumista.

Työturvallisuuslaki: Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä *terveys*, haittoja (Finlex 23.8.2002/738).

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta: Tässä laissa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla (Finlex 20.1.2006/44).

Työsopimuslaki: Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä

kijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai – koneilla (Finlex 26.1.2001/55).

Sairausvakuutuslaki: Vakuutetun oikeus korvaukseen tarpeellisista sairauden hoidon aiheuttamista kustannuksista ja lyhytaikaisen työkyvyttömyyden sekä raskauden ja lapsen hoidon aiheuttamasta ansionmenetyksestä turvataan siten kuin tässä laissa säädetään. Tässä laissa säädetään myös hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sekä vanhempainvapaiden ajalta kertyvien vuosilomakustannusten korvaamisesta niin, että voidaan tasata vuosilomakustannusten työnantajille aiheuttamaa kustannusrasitusta (Finlex 21.12.2004/1224).

Työterveyshuoltolaki: Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa

(Finlex 21.12.2001/1383).

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä: Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työntekijän tai muun henkilön, jonka työhön sovelletaan työturvallisuuslakia (299/1958) terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä siten kuin tässä asetuksessa säädetään (Finlex 1485/2001).

3.4 Työhyvinvointi tuottaa

Tie johdon sydämeen tai ainakin huomioon vie eurojen kautta. Sen takia työhyvinvointi-investoinnit ja niiden tuotto kannattaa muuttaa euroiksi (Seuri & Suominen 2009, s. 195). Työterveyslaitos kirjoittaa omilla verkkosivuillaan, että työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti ja hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin. Tutkimusten mukaan saatu hyöty on keskimäärin kuusinkertainen panostuksiin nähden. Toisin sanoen yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo yrityksille kuusi euroa takaisin. Organisaatiossa työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat aikaan sekä välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia (taulukko 1). Kun tuottojen ja kustannusten välinen suhde parantuu, lisääntyy myös toiminnan kannattavuus (Työterveyslaitos, 15.4.2015).

Taulukko 1. Välilliset ja välittömät talousvaikutukset.

Toimenpide	Vaikutus henkilöstöön	Välitön talousvaikutus	Välillinen talousvaikutus	Lopullinen talousvaikutus
Työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet	Voimavarainen	Sairaus- ja tapaturmakulut vähenevät	Työn tuottavuus paranee	Kannattavuus lisääntyy
	Motivoitunut	Tehokas työaika lisääntyy	Työn laatu paranee	
	Sitoutunut	Yksilön tuottavuus kasvaa	Innovaatiot lisääntyvät	
	Innovatiivinen			
	Haluaa olla töissä			

Työhyvinvointi näkyy ennen kaikkea henkilöstön tyytyväisyytenä, joka puolestaan lisää asiakastyytyväisyyttä. Työhyvinvointi auttaa myös yritysten kykyä luoda uusia toimintatapoja sekä kehittää tuottavuutta. Tuloslaskelmassa työhyvinvointi näkyy vähentyneinä sairauspoissaoloilla ja eläkekustannuksina (Manka 2010, s. 13).

Sijoittaminen työhyvinvointiin lisää myös yrityksen aineetonta pääomaa (Manka 2010, s. 13). Aineeton pääoma on esim. henkilöstön osaaminen, asiakassuhteet, liiketoimintaprosessit. Aineeton pääoma on yritykselle resurssi. Toisin kuin fyysinen resurssi joka kuluu käytössä, niin aineeton pääoma ei kulu. Yritykset joiden liiketoiminta perustuu aineettomaan pääomaan, voidaan sanoa että kasvumahdollisuudet periaatteessa ovat rajattomia (Lönnqvist 2005, s.11, 20–21). Panostamalla työhyvinvointiin poissaolot vähennevät ja taataan toimiva miehitys (Liukkonen 2008, 131).

Australian valtio ja Healthier work työryhmä listaa monta hyvää syytä kannustaa työntekijöitä hyvään oloon ja terveelliseen elämään ja se tuottaa myös etua liike elämässä ja yritykselle:

- työntekijät ovat tuottavampia
- työntekijät tekevät parempia päätöksiä
- vähemmän sairauslomia ja muita poissaoloja
- vähemmän pitkäaikaisia terveysongelmia
- vähemmän työntekijöiden vaihtuvuutta
- tuo positiivista imagoa yritykselle yhteiskunnassa ja tekee yrityksestä halutun työnantajan
- parempaa yhteistyötä

Toki hyvinvoiva ja terveellinen työntekijä hyötyy siitä itse:

- parempi työmotivaatio ja työtyytyväisyys
- parempi keskittymiskyky ja korkeampi energiataso
- vähemmän stressiä ja työpahoinvointia
- ennalta ehkäisee kroonisia sairauksia

Australian valtio ja Healthier work työryhmä ovat myös tehneet toimintamallin miten hyvinvointiohjelma saadaan käyttöön ja miten sitä tulee viedä läpi niin että ohjelmasta on hyötyä. Ensinnäkin johdon pitää sitoutua, sitten pitää tehdä alkusuunnittelu, suunnitelmaa pitää arvioida, sitten suunnitella miten sitä toteutetaan, sitten ohjelman johtaminen ja lopuksi seuranta ja arviointi (ACT Government – Healthier work, 05/2012).

3.4.1 Työhyvinvoinnin taloudellinen ja strateginen tuotto

New Economic Foundationin - NEF mukaan on vain muutama valaistunut yritys joka jatkuvasti kehittää työhyvinvointia läpi koko organisaation ja jossa työntekijä arvostetaan yhtä tärkeäksi kuin asiakasta. Niillä yrityksillä on yksinkertainen usko siihen, että jos työntekijä on onnellinen ja omaksuu yrityksen ja brändin strategiaa, he tulevat antamaan maksimaalisen ponnistuksen. NEF kertoo myös että työpaikoilla, jossa hoidetaan hyvinvointia, henkilöstöllä on taipumus olla luovempia, lojaalimpia, tuottavimpia sekä tuottavat parempaa asiakastytyväisyyttä (NEF, 26.3.2014).

Työpaikoilla tuottavuus ja työhyvinvointi ovat liian usein toisistaan irrallisia. Perinteisestä työntekijän näkökulmasta tuottavuus koetaan helposti hyvinvoinnista tinkimiseksi. Työnantajat eivät aina ymmärrä työhyvinvointia tuottavuuden osatekijäksi. Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat kuitenkin keskinäisessä riippuvuussuhteessa. Kaiken lisäksi ne toteutuvat parhaiten juuri samoissa työpaikoissa: tuottavat työyhteisöt ovat useimmiten myös hyvinvoivia ja päinvastoin. Toista ei ole ilman toista. Yksilöiden vastuu liittyy oman terveyden ja osaamisen ylläpitoon. Esimiehillä puolestaan on vastuu työn tekemisen hyvästä organisoinnista, sekä ihmisten oikeudenmukaisesta ja motivoivasta johtamisesta. Koko organisaation vastuulliseen johtamiseen kuuluvat mm. asiakasnäkökulman huomioonottaminen, sujuvat prosessit, tavoitteiden selkeys, toiminnan läpinäkyvyys ja vastuullisuus sekä taloudellisen lisäarvon tuottaminen. Kaikki mainitut asiat edistävät sekä tuottavuutta että työhyvinvointia (Talouselämä, 4.3.2010).

Suunnitelmaan perustuvien toimenpiteiden tulee olla myös ennakoivia pelkästään reagointiin tähtäävien toimenpiteiden ohella. Yrityksen toiminnan mittareista värähtävät ensimmäisinä parempaan suuntaan työhyvinvointisuunnitelman käyttöönoton myötä työtyytyväisyysmittarit, minkä seurauksena myös sairauspoissaolot kääntyvät laskuunsa. Esimerkiksi 500 hengen yrityksessä yhden prosenttiyksikön lasku sairauspoissaoloissa vähentää kustannuksia 180 000 euroa vuodessa. Samalla tietysti yrityksen tuottavuus paranee. Työtyytyväisyyden paraneminen 5 prosentilla taas vähentää yrityksessä tehtävää turhaa työtä arviolta 15 prosentilla (Kollega, 9.1.2013).

Osa organisaatioista Iso-Britanniassa tunnistaa tärkeyden työntekijöiden hyvinvoinnissa joka aktivoi ja rohkaisee työntekijät tulemaan töihin säännöllisesti ja tuottavina. Hyvinvointi asioiden tärkeys ei ole hidasta lakien takia. Vaan sen takia että yritysten johto ei tunnista, että hyväkuntoinen ja terve työvoima vaikuttaa positiivisesti yrityksen toimintaan. Positiivinen vaikutus on että poissaolot vähenevät ja tuottavuus kasvaa. Organisaatiot, jotka hakevat kilpailukykyistä etua tunnistavat, että investoimalla henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin voi myös olla positiivinen seuraus. Laki vaatii että työnantaja tarjoaa turvallisen ja terveen työympäristön. Ainoastaan lakisääteiset määräykset eivät nosta huolta työntekijöiden hyvinvoinnista, vaan myös muuttuvat sosiaaliset asenteet ja työntekijöiden kasvavat odotukset työnantajaa kohtaan (Pilbeam & Corbridge 2010, s. 415).

Work and Wellbeing on listannut kustannuksia Iso-Britanniassa jos työhyvinvointia ei tueta. Psykkisestä pahoinvoinnista johtuva tuottavuuden lasku maksaa 15,1 biljoona puntaa vuodessa. Keskimääräinen kustannus sairauspoissaoloista 1500 puntaa /työntekijä vuodessa. Iso-Britannian vuosittainen kustannus psykkisestä pahoinvoinnista on 8,1 biljoona puntaa. Keskimääräinen kustannus henkilöstövaihtuvuudelle kun työhyvinvointi heikentyy, on palkka x 3. Keskimääräinen määrä päiviä menetetty stressille, ahdistuneisuudelle ja masennukselle – 24 päivää/tapaus (23.3.2015). WHO:n raportissa kerrotaan, että mielenterveyden häiriöstä johtuvat eläköitymiset ja sosiaaliturvan etujen käyttö on 43 % Suomessa ja Iso-Britanniassa (23.3.2015). Valuuttakurssi on tarkistettu 23.3.2015 ja yksi punta on 1,4 euroa eli vuosittaiset kustannukset huonosti hoidetusta työhyvinvoinnista ovat erittäin suuria.

Ilmevalta Nea kirjoittaa (A-vakuutus nro. 1, 2015, s. 3), että työhyvinvoinnin kehittäminen kaikissa yritysluokissa on parantunut. Mutta vain joka neljännessä suomalaisessa yrityksessä se on selkeästi johdettu. Ilmevalta on nostanut esille Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014- tutkimus josta selviää että yritykset käyttävät 726 €/hlö on euroina vuodessa investoitu strategiseen hyvinvointiin ja 260 €/hlö on käytetty koulutukseen. Tutkimuksesta selviää myös että pienet yritykset käyttävät 165 €/hlö virkistystoimintaan ja suuret yritykset 74 €/hlö. Lisäksi selviää että 6 % yrityksistä on asettanut työolojen kehittämiseksi määrällisen, seurattavan tavoitteen ja 18 % tekee erillisen hyvinvointiraportin. 91 % yrityksistä tukee taloudellisesti tai järjestää työpaikkaliikun-

taa ja 88 % on käytössä turvallisuusohjeisto. 67 % ostaa työterveyspalvelut yksityiseltä lääkärikeskukselta ja 9 % käyttää kunnan työterveyskeskusta. Lisäksi selviää että Kela korvaa 15,2 miljoonaa sairauspäivää vuodessa josta kolmannes, 5,4 miljoonaa, aiheutuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja neljännes, 3,7 miljoonaa, mielenterveysongelmista. Sairauslomilla on omavastuu 9 päivää eli Kelan korvaamat sairauspäivät kertovat pitkistä sairauslomista. Keskimääräinen poissaolomäärä yrityksissä on 11 päivää/henkilö vuodessa ja niiden aiheuttama kustannus on 3300 €/hlö vuodessa. (Sevänen Sanna, A-vakuutus nro. 1, 2015, s. 16). Myös Eurofoundin 2012 raportissa selviää keskimääräiset poissaolot ja suomalaisilla se on naisilla yli 9 päivää ja miehillä vähän yli 6 päivää. Raportissa kerrotaan että poissaoloihin vaikuttaa biologiset ja sosiaaliset syyt, kuten raskaus ja taakka hoitaa, sekä työt, että perhe (Ardito 2012, s. 56). Jos verrataan Eurofoundin raporttia ja A-vakuutus lehden dataa, poissaolojen määrässä on selkeä nousu ja se ei ole hyvä asia.

3.5 Työhyvinvoinnin mittarit

Kaikessa toiminnassa mittaaminen on erittäin tärkeää menestyksen kannalta. Ellei ole käytössä tunnuslukuja jota seurata ei voida puhua menestyksestä sillä silloin ei tiedetä onko tavoitteisiin päästy. Työolojen kehittämisen lähtökohtana voi olla työyhteisön ilmapiirikartoitukset. Ilmapiirikartoitukset voidaan tehdä eri tavalla esim. keskusteluilla, kyselyillä tai perehtymällä tilastoihin kuten sairauspoissaolot ja henkilökunnan vaihtuvuutta kuvaaviin lukuihin (Manka 2010, s. 50).

Yksi tärkeä mittari arvioidessa työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia on sairauspoissaolot. Jos työntekijät ovat kauan liian kovilla, voi sairastavuus lisääntyä ja kynnys jäädä sairauslomalle madaltuu (Viitala 2013, s. 222). Sairaus- ja tapaturmapoissaoloja on hyvä seurata jatkuvasti, jotta voidaan reagoida kasvaviin poissaoloihin tai tapaturmiin (Manka 2010, s. 50). Muita mittareita jotka ovat hyvä käyttää; työn tulos per työntekijä, voitto per työntekijä, asiakastyytyväisyys per tuote, työtyytyväisyys per työryhmä, vaihtuvuus- ja eläköitymiskulut per henkilöstö (Liukkonen 2008, s. 77).

Mittauksissa tärkeää on analysoida tulokset ja suunnitella toimenpiteitä sekä toteuttaa ja seurata niitä. Mikäli vastaukset ovat ei-toivottuja, on tärkeää, että työyhteisö ja yksilö eivät jää tulosten kanssa yksin. Vaan tarvittava tuki ja apu on tarjottava, jotta kehitystä voi tapahtua (Manka 2010, s. 51). Tavoitteita ei tarvitse olla monta, että ei synny paljouden kaaos. Kun kehitystä keskittää tiettyyn asiaan kerralla voi oikeata kehitystä tapahtua. On myös tärkeää, että ei lankea seuraaviin virheisiin; kopiointi, henkilöstötavoitteiden asettaminen ilman yhteyttä strategiaan, mutu-tuntuma tavoitteiden perusteluna sekä syy ja seurauksen sekoittaminen (Seuri & Suominen 2009, s. 194).

3.6 Yhteenveto

Työhyvinvointi on kiistämättä tärkeä asia ja se vaikuttaa suuresti yritysten menestykseen. Työhyvinvointi säästää ja tuo rahaa yrityksille, mutta se vaikuttaa myös yrityksen imagoon. Lisäksi henkilöstön vaihtuvuus vähenee, jos henkilökunta viihtyy työssään ja yrityksessä. Työntekijöille työhyvinvointi on tärkeää, että jaksaa työssään ja viihtyy siinä. Työntekijä jaksaa myös paremmin työtehtävien kanssa, jos hän koee olevansa yritykselle tärkeä ja saa tarvitsevana tukea.

Michael E. Porterin arvoketju havainnollistaa erittäin hyvin miten yrityksen toiminnot on yhteydessä toisiinsa ja miten kaikki toiminnot vaikuttavat lopputulokseen. Mitä paremmin yhteys toimintojen kesken on, sitä parempi on lopputulos ja kate. EU on Eurooppa 2020 –strategiassa painottaneet terveyttä ja hyvinvointia sekä kaikkien mahdollisuutta osallistua ja tehdä palkallista työtä. Tämä on iso askel hyvinvoinnissa ja yritykset ei voi enää aihetta sivuttaa.

Työhyvinvoinnin vastuu on itse kuullakin mutta myös yrityksen johto pitää siihen sitoutua jotta työhyvinvointia voidaan kehittää ja toteuttaa. Yritykset voivat monella tapaa vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin ja työntekijän osaamisen ja työnteon arvostamiseen. On myös tärkeää että työntekijöillä on yrityksen arvot ja strategia selvillä. Jos strategia ja arvot ovat selvillä työntekijä voivat ne omaksua ja silloin ne myös motivoivat työntekijää. On myös tärkeää, että työntekijät tietävät mitä heiltä odotetaan ja kenen puoleen he voivat kääntyä, jos on kysyttävää tai haluavat jutella.

Tällä hetkellä Suomessa eletään myös murrosvaiheessa jolloin suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle ja paljon uusia nuoria ihmisiä astuu työelämään. Nuoret tuo omat haasteensa yrityksille kun perinteinen palkka ei olekaan enää se tärkein motivaattori. Etenkin Y-sukupolvi jotka arvostavat vapaa-aikaa ja pisteyttävät yritykset sen mukaan mitä etuja he työntekijöilleen antavat. Y-sukupolvelle raha ei myöskään ole se kaikkein tärkein motivaattori vaan myös pehmeät arvot ovat heille yhtä tärkeitä.

Työhyvinvointi perustuu lainsäädäntöön joka koskee työn turvallisuutta, terveyttä ja työstä maksettava korvaus. Ne asiat ovat työelämässä ne tärkeimmät johon kaikki muu perustuu. Työterveys on tärkeä osa työhyvinvointia ja kun työterveys voi auttaa työntekijöitä jo varhaisessa vaiheessa moni sairaus ja työstä aiheutuvat kulumat voidaan ennalta ehkäistä. Kun työterveys auttaa työntekijää aikaisessa vaiheessa se auttaa siihen, että työntekijät jaksavat ja haluavat jatkaa työssään mahdollisimman pitkään.

Työhyvinvointi ja henkilöstön vointia on seurattava, henkilöstöä koskevat asiat eivät voi perusta mutu-tuntumaan. Henkilöstön jaksamisesta, työmotivaatiosta ja mielipiteet yritystä kohtaan pitää saada selville. Henkilöstön mielipiteiden kautta johto saa tietää onko oikeat asiat tehty ja miten pitää kehittää toimintaa niin että henkilöstö viihtyy. Seuranta voi tehdä monella tavalla mutta yksi helppo tapa on toki seurata poissaolojen määrää, henkilöstötutkimukset ja myös henkilöstöä kuuntelemalla saa paljon tietoa.

4 HOTELLI HAIKON KARTANO JA SPA

Hotelli Haikon Kartano on vuonna 1966 avattu, Suomen ensimmäinen Kartanohotelli. Kylpylä valmistui vuonna 1974, kongressikeskus vuonna 1983 ja sen laajennus vuonna 1989. Hotellilla on oma 14 hehtaarin alue meren rannalla Porvoossa, Haikon kylässä 7 km Porvoon keskustasta länteen ja noin 50 km Helsingistä. Hotelli tarjoaa monenlaisia palveluita sekä yksittäisille asiakkaille että yrityksille; majoitus-, ravintola-, juhla-, kokous-, kylpylä-, ja työhyvinvointipalveluita. Yrityksen henkilöstömäärä vaihtelee sesongeittain 100 ja 120 välillä ja liikevaihto on noin 12–13 miljoona euroa vuodessa.

Haikon 3 K:ta jotka muodostavat kokonaisvaltaisen palvelukonseptin ainutlaatuisessa miljöössä

Kartano	Kongressi	Kylpylä
- ravintola	- kokous ja seminaari tilat (tiloja 12-400 henkilölle)	- allasosasto ja kuntosali
- juhlat	- 198 kpl hotellihuonetta	- kosmetologisia ja fysikaalisia hoitoja
- 24 kpl ylellistä hotellihuonetta		- kuntoutuspalveluita
		- työhyvinvointipalveluita

4.1 Työhyvinvointi asiakkaat

Haikon Kartano ja Span työhyvinvoinnin pääkohderyhmä ovat yritykset ja kunnat. Yritykset ja kunnat tarjoavat henkilöstölleen Haikon Kartano ja Spassa lyhytaikaisia ja pitkäkestoisimpia työhyvinvointia ylläpitäviä ja työkykyä parantavia palveluita.

Haikon Kartano ja Spa on monen yrityksen kanssa tehnyt pitkäaikaisia ja kokonaisvaltaisia sopimuksia jotka sisältävät majoitusta, työhyvinvointia sekä kokouspalveluita. Palvelut räätälöidään yritysten ja heidän henkilöstön tarpeiden mukaan. Pitkäaikaisten asiakkaiden kanssa on paljon kehitystyötä tehty ja pitkäjänteisellä työllä asiakasyritys saa irti kaiken hyödyn ja edun mitä Haikon työhyvinvointipalvelut tarjoavat.

Haikon Kartanon ja Span työhyvinvointi asiakkaista osa käyvät vain kerran. He ovat erittäin tyytyväisiä mutta eivät tule takaisin. He viettävät silloin yleensä yhden tyhy-päivän, jolloin Haikossa käytetyt tuotteet ovat ajan puitteissa rajalliset. Silloin Haikon työhyvinvointipalveluiden monipuolisuus ja laajuus jäävät epätietoisuuteen, vaikka monipuolisuutta ja vaihtelua on. Tähän on monia syitä mutta yleensä henkilö joka näitä palveluita varaa, ei itse ole paikan päällä. Seuraavalle kerralle hän kokee, että ryhmän tulisi vaihtelun vuoksi tutustua uuteen paikkaan. Toinen syy on myös että yrityksen päättävälle johdolle, ei päästä kertomaan kaikista mahdollisuuksista ja hyödyistä.

4.2 Työhyvinvointipalvelut

Hotelli Haikon Kartano ja Spa tarjoaa kattavasti työhyvinvointipalveluita yksilölle tai ryhmänä. Liikuntapalveluita on monenlaisia; kuntosali, uinti, ohjattuja ryhmätunteja, sauvakävelyä ja pyöräilyä, personal trainer ja kuntotestauksia. Kylpylässä on myös hoitoja ja fysioterapeuttipalveluita. Osana hyvinvointia on myös uni ja Haikossa on muutama oma unicoach, joka valmentaa hyvän unen saloihin. Muista hyvinvointiin liittyvistä aiheista on luentoja ja tietoiskuja saatavilla.

Kaikille voidaan räätälöidä heille sopivat hyvinvointipalvelupaketit, oli se sitten kerta vierailua varten tai pidemmälle ajanjaksolle. Seuraavaksi on käsitelty työhyvinvointi tuotepaketit; kuntoremonttikurssi, tyhy- ja tyky-päivät, lahjalomat ja henkilöstöedut sekä muut työhyvinvointiin liittyvät palvelut.

4.2.1 Kuntoremonttikurssit

Kuntoremonttikurssit ovat varhaisvaiheen kuntoutusta, joissa keskitytään ennalta ehkäisemään työstä aiheutuvia sairauksia ja kulumia. Kuntoremonttikurssit räätälöidään yhdessä yrityksen edustajan kanssa vastaamaan heidän työntekijöiden tarpeita. Kurssi voi kestää muutamasta päivästä – viikkoon ja yleensä sovitaan myös seurantajakso.

4.2.2 Tyhy- & tyky-päivät

Tyhy- ja tyky-päivät ovat kestoaltaan päivän korkeintaan kaksi. Niihin sisältyy erilaisia työhyvinvointipalveluita joita asiakasyritys toivoo, esim. liikuntaa, luentoa, rentoutusta ja ravitsevaa ruokaa. Tyhy- ja tyky-päivät kun ovat lyhytkestoisia, niin ei ole kuntouttavia mutta jos siihen esim. kuuluu kuntotesti niin seuranta käynnillä – uudella tyhy- ja tyky-päivällä voidaan seurata onko muutosta tapahtunut. Jotta vaikuttavuutta saadaan tyhy- ja tyky-päivien kautta niiden tulisi olla prosessiomaisia ja tietyn aikajakson välein.

4.2.3 Lahjalomat ja yritysten henkilöstöedut vapaa-ajalle

Lahjalomat eli yritysten lahja henkilökunnalle ovat osa työhyvinvointipalveluita. Lahjaloma räätälöidään yhdessä asiakasyrityksen kanssa. Yhteisiä elementtejä niissä on majoitus, ruoka ja kylpylähoito. Palvelut antavat lahjansaajalle mahdollisuuden tulla rentoutumaan ja palautumaan.

Osana yritysten työhyvinvointisopimusta Haikon Kartano & Spassa ovat myös henkilöstöedut vapaa-ajalle. Yritysten henkilöstö saa ostaa Haikon palveluita edullisemmin ja sitä kautta ylläpitää hyvinvointia vapaa-ajalla. Henkilöstöedut koskevat majoitus ja liikuntapalveluita mm. kuntosalikorttia ja kuntotestejä.

4.2.4 Muut

Työhyvinvointipalvelut Haiko Kartano ja Spassa painottuvat liikuntaan mutta Haikon Kartano ja Spa tarjoaa myös lepoa ja ravitsevaa ruokaa.

Vasta muutama vuosi sitten yhteiskunnassa alettiin puhua palautumisesta ja unen merkityksestä ja Haikossa on nyt jo erikoisosaamista unesta. Haikon Kartano ja Spassa on oma unicoach, joka auttaa ihmisiä nukkumaan hyvin, analysoimalla unen laatua ja antamalla hyviä neuvoja ja niksejä uneen liittyvissä asioissa.

Haikon Kartano ja Spa on edelläkävijä myös siinä, että kylmä tekee ihmiselle hyvää ja huippukylmä hoito on ollut saatavilla jo vuodesta 2002 asti. Huippukylmä auttaa mm. nivelkipuihin ja ihosairauksiin kuten psoriasis.

Uutta on myös että, Haikko voi vieraila yrityksissä ja tehdä siellä kuntotestejä, pitää taukojumppaa ja tehdä hierontaa.

Henkilöstön halusta kehittää itseään ja ammattitaitoaan, Haikon Kartano ja Spalla on nykyään oma personal trainer joka neuvoo, kannustaa ja innostaa oikeanlaiseen liikuntaan. Haikon Kartanon ja Span henkilöstö haluaa tukea ja ylläpitää asiakkaiden työhyvinvointia.

4.3 Työhyvinvointi palveluiden tuotteistus ja markkinointi

Haikon Kartanon ja Span työhyvinvointipalveluiden kehitys on jatkuvaa. Kylpylän ammattitaitoinen henkilökunta kuuntelee asiakkaiden toiveita ja haluaa innostaa ihmisiä liikkumaan ja syömään terveellistä ravintoa. Henkilökunnan oman ammatti-kehityksen ja osaamisen kautta he ovat erittäin kiinnostuneita kehittämään hyvinvointipalveluita ja tuotteita. Haikon Span henkilökunta seuraa myös ammattitaitoonsa liittyviä tutkimuksia ja saavat sitä kautta paljon tietoa ja uusia ideoita.

Hotelli Haikon Kartano ja Spa markkinoi palveluita monessa eri kanavassa mutta työhyvinvointipalveluita markkinoidaan enimmäkseen suoramarkkinoinnilla. Toki myös työhyvinvointi google hakusanooptimoinnilla sekä banner mainonnalla. Avainasiakaspäälliköt ja myyjät lähestyvät asiakkaita työhyvinvointiasialla ja myös se on iso osa markkinointia ja viestintää. Haikon Kartano ja Spa on myös esillä monilla messuilla ja yritystapahtumissa jolloin asiakkaille jaetaan tietoa ja he pääsevät keskustelemaan kasvokkain.

4.4 Kilpailutilanne ja kilpailuvaltti

Tämän hetken tilanne työhyvinvointimarkkinalla on että kaikki kylpylät, kuntoutuslaitokset ja urheiluopistot ovat työikäisten kimpussa. Sotiemme veteraanit, jotka ovat olleet suurin ryhmä jotka ovat saaneet valtiolta kuntoutusta, valitettavasti vähenee vuosi

vuodelta. Kaikki haluavat osansa työhyvinvointiasiakkaista ja heistä on kova kilpailu. Nyt on, mitä suurimmalla syyllä työhyvinvointipalveluiden tarjoajien markkinoitava ja nostettava esille omat erikoisuutensa.

Haaste tänä päivänä on myös, että yrityksiin ei enää entiseen tapaan pääse esittelemään palveluitaan. Tehokkuuden ja kiireiden takia asiakkaat eivät ota vastaan edustajia niin kun vielä muutama vuosi sitten. Haikon Kartano ja Spa kutsuu myös asiakkaita vierailulle Haikkoon, mutta siinäkin huomaa että asiakkailla ei ole enää aikaa siihen. Haaste Haikon Kartano ja Span työhyvinvoinnissa on myös että Haikkoa pitkään miellettiin kauneuden ja hemmottelun paikaksi eikä työhyvinvointia ole siihen yhdistetty. Mielikuvan muuttamisessa on vielä työtä tehtävänä.

Haikon Kartano & Span kilpailuvaltteja on monia. Ensinnäkin sijainti, vajaa tunnin päästä Helsingistä mutta keskellä luontoa sekä erittäin vahva ja luotettava brändi. Haikon Kartano & Spa on myös turvallinen ja kodikas paikka, jossa on ammattitaitoinen ja kokenut henkilökunta. Henkilökunnan tehtävä on opastaa liikunnan, hyvän ravinnon ja palautumisen tasapainoon ilon kautta. Palvelut ovat suunnattu aikuisille, Haikon Kartano ja Spa ei ole viihdekympylä. Haikon Kartano & Spassa on myös huomioitu että nyky-päivän työtä tehdään ihan eri tavalla kun esim. 10–15 vuotta sitten. On otettu huomioon seikka että tämän päivän kiireissä palautuminen ja uni ovat kaikista tärkeimmät työssä ja arjen jaksamisessa. Yhteistyössä Uni-kliniikan kanssa Haikon Kartano & Spassa erikoisosaaminen on aiheesta uni.

5 TUTKIMUS

Tässä tutkimuksessa tavoite on saada tietää, mitä vastaajat ajattelevat työhyvinvoinnista sekä saada selville että onko Haikon Kartano & Spa tunnettu työhyvinvointi palveluiden tarjoajana. Tutkimuksen saatekirje ja kysymykset ovat tämä opinnäytetyön liitteenä.

5.1 Tutkimuksen suunnittelu ja aineiston keruu

Tutkimusprosessi on aloitettu suunnittelemalla sekä asettamalla tutkimusongelma ja tavoitteet on määritelty. Suunnittelussa on mietitty tutkimustapaa ja kysymyksiä. ”Kysymykset muotoillaan niin, että niihin saadaan vastaus aineiston avulla. Päällekkäisiä, liian laajoja ja monipolvisia kysymyksiä tulee välttää” (Anttila 1998). Juuri sen takia tutkimuskysymykset on mietitty läpi tarkasti ja paranneltu, tarkenneltu ja kysymyksiä on yhdistelty monta kertaa. On tarkkaan mietitty, että vastaavatko kysymykset tutkimusongelmaan ja voiko vastaaja käsittää niitä väärin. Tutkimuskysymysten laatiminen on ollut yllättävän haastavaa ja vielä tulee muutoksia ja parannuksia.

Tutkimusongelmaksi on asetettu kaksi asiaa; mitä ajatuksia ihmisillä on työhyvinvoinnista sekä selvittää että kuinka tuttu Haikon Kartano ja Spa on työhyvinvointipalveluiden tarjoajana. Tavoitteet on määritelty ja tavoitteet on saada tietää asenteita työhyvinvointia kohtaan koska työhyvinvointituotteiden ja palveluiden tarjoajalle se on tärkeä tieto. Markkinoinnin ja viestinnän kannalta on elintärkeä tietää että ovatko ihmiset tietoisia Haikon Kartanon ja Span palveluista.

Tutkimus suunnittelussa on päätetty tehdä kysely sähköisenä Surveypal ohjelman kautta. Suunnittelussa on myös pohdittu miten populaatio rajataan. Koska tavoite on määrällinen, eli toiveena on mahdollisimman monta vastausta, niin tutkimus tehdään kvantitatiivisena. Pirkko Anttila kirjoittaa, että kyselyt soveltuvat parhaiten erilaisten tilanteiden, käytänteiden ja olosuhteiden kartoitukseen sekä vertailujen tekemiseen. Anttila jatkaa sillä että kyselytutkimus on suhteellisen taloudellinen tapa hankkia tietoa suurelta määrältä ihmisiä, mutta kyseltävän tiedon määrä on samalla jokseenkin rajoitettu. Kyselyllä koottua tietoa on käsiteltävä suhteellisen puhtaana tutkijan tulkinnoista, joten datal-

le asetetaan tiettyjä luotettavuusvaatimuksia ja se käsitellään usein numeeriseen muotoon muutettuna (1998).

Jari Metsämuuronen (VIRSTA, 17.2.2015). korostaa seuraavia eroja kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen välillä:

Haastattelun kohdejoukon ero: kvantitatiivisessa tutkimuksessa haastattelut kohdistuvat yleensä satunnaisotokseen, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastatellaan valittuja yksilöitä. Kyse on sekä lukumäärän että valintatavan erosta.

Kysymysten muodon ero: kvantitatiivisen haastattelun perusmuoto on strukturoitu kysymys, kun taas kvalitatiivisen haastattelun perusmuoto on avoin kysymysaihe tai teema (VIRSTA, 17.2.2015).

Anttila sanoo että kyselytutkimuksen (survey) peruseriaatteita ovat seuraavat tekijät:

- Systemaattisuus: Se on huolellisesti suunniteltu ja toteutettu menetelmä varmistua siitä, että tutkittava ilmiö katetaan sisällöltään riittävästi.
- Edustavuus: Se käsittää joko kattavasti koko populaation, jolloin siihen sisältyvät ilmiön kaikki mahdolliset tapausmuodot tai sen otos on valittu tieteellistä edustavuutta silmällä pitäen.
- Objektiiivisuus: Data kootaan niin tarkastelua kestäväksi ja täsmälliseksi kuin mahdollista.
- Määrällisyys: Kysely tuottaa sellaista dataa, joka on ilmaistavissa numeromuodossa. (1998)

Tämä tutkimus ja aihe on sellainen johon jokainen työssä ollut henkilö Suomessa voisi vastata. Tutkimus suunnittelussa on päätetty että otos joka koko populaatiosta otetaan, on erittäin pieni. On päätetty että populaatiosta otetaan otos joka on osa Haikon Kartanon ja Span voimassa olevaa asiakasrekisteriä.

VIP-lista, yritysten päättäjät. 873 nimeä, haettu Focnectan kautta joulukuussa 2014.	Avainasiakaspäälliköiden kontaktit 226 nimeä. Tiedetään että käyttävät osa Haikon palveluita.	Kongressimessut 2014 – Haikon osastolla kävijät 533 määrä nimiä. Maaliskuu 2014.
--	---	--

Yhteensä näistä tuli 1632 nimeä joille tutkimus lähetetään. Tutkimus lähetetään sähköpostilla kontakteille ja kaikille voi myös lähettää muistutusviestin.

Nämä kontaktit ovat tärkeitä Haikon Kartano & Spalle:

- VIP-listalla olevat nimet ovat yritysten päättäjät jotka tekevät päätöksiä strategiasta ja siihen kuuluvasta henkilöstöstrategiasta ja työhyvinvoinnista.
- Avainasiakaspäälliköiden listalla olevat nimet koska he tilaavat ja käyttävät Haikon Kartanon ja Span palveluita mutta onko heillä kaikista palveluista tietoa.
- Kongressimessut 2014 osastolla kävijät koska he ovat osoittaneet kiinnostusta Haikon Kartano & Spa kohtaan mutta tietävätkö he näistä palveluista.

Näiltä henkilöiltä on myös mielenkiintoista saada tietoa siitä mitä he ajattelevat työhyvinvoinnista ja kokevatko he sen tärkeänä.

Anttila kirjoittaa myös, että kaikki vastaajat ei välttämättä halua tai viitsi vastata moniin heille tuleviin kyselyihin, joten kato voi olla suuri ja se voi olla ongelma. Kadon suuruus merkitsee myös sitä, että vastausten jakautuma on vino: pois jäävät ne, joita asia ei kiinnosta tai jotka vastustavat tai arastelevat kyselyn aihetta (1998).

Haikon Kartano ja Spassa ei ole aikaisemmin tehty vastaavanlaista tutkimusta, on hyödyllistä käyttää voimassa olevaa liikeasiakasrekisteriä, jotta saadaan tietoa mitä he ajattelevat ja ovatko he tietoisia kaikista palveluista.

Ajatus oli myös jakaa tutkimusta Haikon Kartano ja Span Facebook sivuilla, mutta se ei valitettavasti onnistu, koska tutkimus ei tule olemaan avoin. Myöskään Haikon Kartanon ja Span uutiskirjeen saajille tutkimusta ei saa jakaa. Mainonnan määräykset ovat sellaiset, että niitä ketkä kiinnostaa Haikon Kartano ja Spa vapaa-ajalla ei saa lähestyä työhön liittyvillä asioilla vaan ainoastaan vapaa-aikaa koskevilla viesteillä. Ainoastaan B-to-B kontakteja saa lähestyä työhön liittyvillä viesteillä.

Tutkimuksen osallistujien kesken arvotaan kahdelle henkilölle Day Spa lahjakortti Haikon Kylpylään (arvo 164 €) sis. Allasosaston ja kuntosalin käyttö sekä keitto- ja salaattilounas.

Tutkimusstrategia on lähettää kyselyn viikolla 11. Vastausta pyydetään viikolle 14. Näin ollen vastausaikaa on reilut 3 viikkoa. Muistutus tutkimuksesta lähetetään alkuvii- kosta viikko 13. Viikko 14 jälkeen vastaukset saadaan Surveypalista ja niiden tulkinta alkaa. Suurimmalle osalle kyselynlomakkeen kysymyksistä on valmiit vastausvaihtoeh- dot. Näin vastaukset ovat yhdenmukaisempia ja vastaukset on helpompi käsitellä. Tar- koitus on myös että vastaajan ei tarvitse tehdä suuria ponnisteluja kyselyyn vastaami- seen. Valmiilla vastausvaihtoehdoilla myös vastausvirheet minimoituvat, kun vastaajan epätäsmällisiä ja epämääräisiä vastauksia ei tarvitse yrittää tulkita (Holopainen & Pulk- kinen 2002, s. 39).

Tämän tutkimuksen vastaukset ovat vain tutkijalla ja vastaukset on käsitelty luottamuk- sellisesti eikä vastaajia voida tässä opinnäytetyössä tunnistaa. Anttila sanoo, että vastaa- jarekisterin pitämistä voi harkita, kunnes aineisto on käsitelty ja tuhota se sen jälkeen. Tosin se edellyttää, että voidaan vakuuttaa siitä, ettei kysymyslomakkeisiin sisälly mitään henkilösuojan kannalta arkaluonteista aineistoa. Sekä voidaan vakuuttaa vastaa- jille, että aineistoa käytetään ainoastaan tutkimustarkoituksiin ilman, että kenenkään nimi tulee esille ja aineisto suojataan ulkopuolisilta. Opinnäytetyössä tämä on tutkimusta ohjaavan henkilön vastuulla (1998). Kun tutkimusaineisto on koottu ja palautetut vasta- ukset on tarkistettu, aineisto koodataan ja sen jälkeen analysoidaan erilaisin tilastollisin menetelmin (Anttila 1998).

5.2 Aineiston analyysi

Tutkimus lähetetään Surveypalin ohjelman kautta ja vastaukset ohjelma kerää yhteen excel taulukkoon ja powerpoint tiedostona. Exceliin tulee eri välilehtiä datalle ja tulok- sen yhteenvedolle. Excelin suodattimen kautta voi jokaisen kysymyksen tulos analysoi- da sillä että esim. Kuinka moni vastaajista on ikäryhmässä 26–35 ja nainen. Powerpoint tiedostossa jokaiselle kysymykselle vastauksineen on oma sivu ja vastaukset ovat pyl- väskaavioina. Surveypal ohjelma on erittäin kuluttajaystävällinen ja helppo käyttää.

Aineisto analysoidaan vertaamalla työhyvinvointi kysymyspatteriin liittyvät vastaukset työhyvinvointi teoriaan. Sen jälkeen analysoidaan Haikon Kartanon ja Span tuotteiden kysymyspatteriin liittyvät vastaukset verraten Haikon Kartanon ja Span tietoja ja työhyvinvointia.

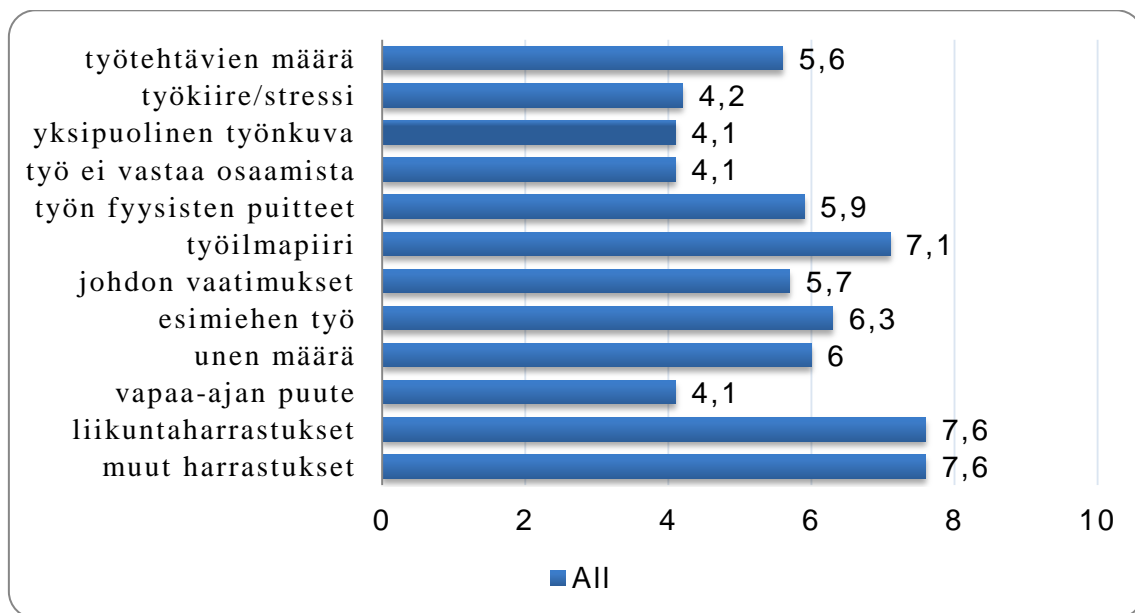
Tutkimus lähetettiin 10.3.2015 aamupäivällä. 24.3 kello 14 mennessä siihen oli vastannut 187 ja 243 oli sen nähnyt. 24.3 lähetettiin muistutus viesti ja 2.4 klo 13 kun tuloksia otettiin (kysely sulkeutui 2.4.2015 klo 12) niin 270 vastausta oli tullut ja 334 oli nähnyt kyselyn. 81 % kyselyn nähneistä on vastannut, mikä on suhteellisen hyvä määrä. 1632 vastaanottajasta 20 % on kyselyn nähnyt ja vastausprosentti kokonaismäärästä on 16,5 %.

On kysyttävä, mitä osaa otoksesta edustavat vastaamatta jättäneet? Anttila kertoo että on mahdollista, että vastaajat edustavat niitä, jotka yleensä helposti motivoituvat erilaisiin kyselyihin. Tai, että heillä on parempi koulutus tutkittavaan asiaan, tai että heillä on enemmän aikaa vastaamiseen tms (1998). Näin voi hyvin olla tässäkin tapauksessa, voi olla että he ketkä eivät ole vastanneet on koulutusta/asiantuntija osaamista työhyvinvoinnista tai, että he ovat avanneet tutkimuksen määräajan umpeutumisen jälkeen. Voi olla paljon eri syitä miksi ovat jättäneet vastaamatta ja on mahdotonta tietää että olisivatko he vastanneet eri tavalla. Koska suuri kato aiheuttaa tutkimuksen luotettavuusongelmia, sen vaikutus tuloksiin on aina arvioitava (Anttila, 1998). Määrällisesti vähemmistö on vastannut kyselyyn ja siinä mielessä tämä tutkimus ei varmaan ole luotettava. Tosin se on luotettava siltä osin mitä vastaajat ovat vastanneet ja vastaajat olivatkin vastanneet aika samalla tavalla, suurta hajontaa ei ollut, näin ollen on luotettava siihen.

6 TOP 10 TULOKSET

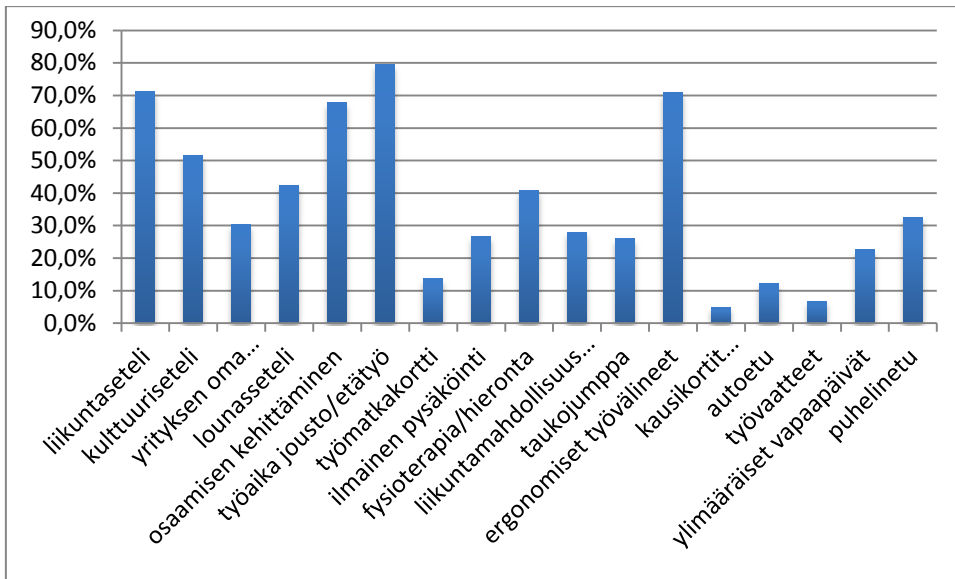
Tutkimuksesta tuli paljon mielenkiintoista tietoa ja on positiivista, että suurin osa voi työssä hyvin. Alla on esitelty top 10 löytöä tuloksista. Kysymykset ja yhteenveto kaikista tuloksista ovat liitteenä tässä opinnäytetyössä.

Tutkimuksessa kysyttiin 8 kysymystä yleisesti työhyvinvoinnista; sen merkityksestä ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Kaaviossa 1 näkyy mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin tällä hetkellä. Skaala 0-10 jossa 0 ei ollenkaan ja 10 erittäin paljon.

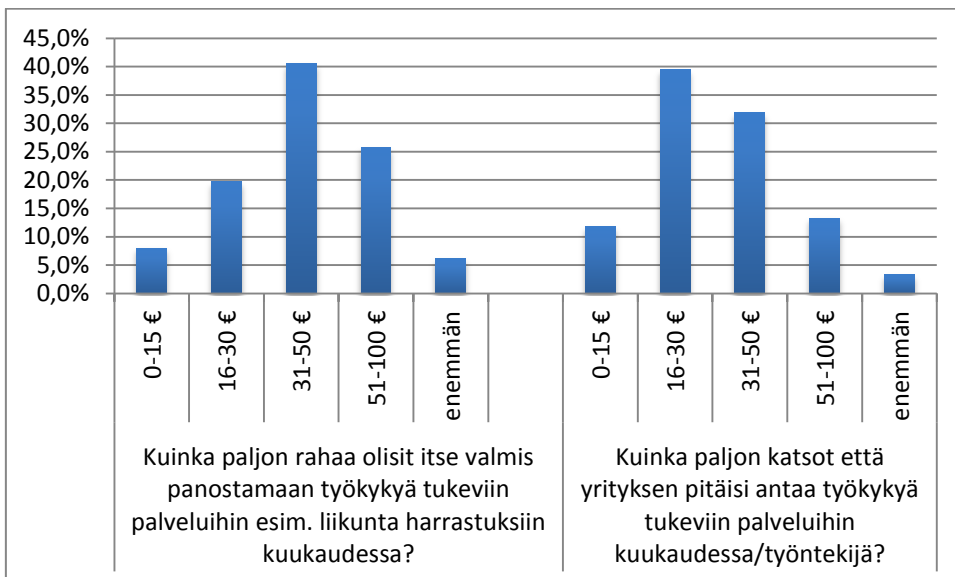


Kaavio 1.

Kysyttiin mitkä seuraavista työpaikka eduista edistävät työhyvinvointiasi ja mielenkiintoista siinä on top 5-asiat; liikuntaseteli, kulttuuriseteli, osaamisen kehittäminen, työaikajousto/etätyö ja ergonomiset työvälineet. Puhelinetu, työvaatteet ja lounassetelit ei niinkään katsota edistävän työhyvinvointia. Vaan ne asiat edistävät joihin itse pystyy vaikuttamaan esim. milloin työnsä tekee, missä asennossa ja mitä vapaa-ajalla harrastaa kts. kaavio 2. Vastaajat olivat myös valmiita panostamaan itse aika paljon rahaa työkykyä tukeviin palveluihin, suurin osa vastaisi 31–50 €/kuukaudessa. Vastaajat kokivat myös, että työntekijä ei niinkään tarvitse antaa rahaa ja suurin osa vastasi 16–30 €/kuukaudessa/työntekijä, kts. kaavio 3.

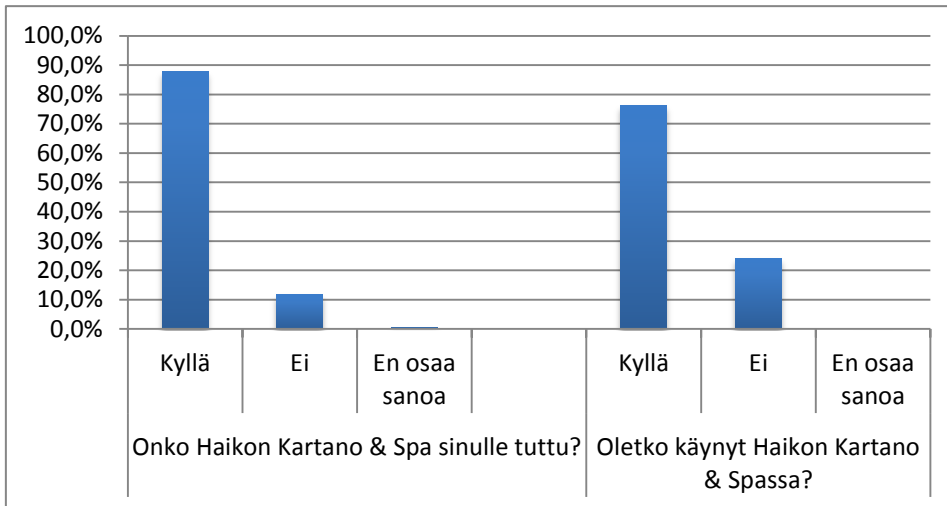


Kaavio 2.

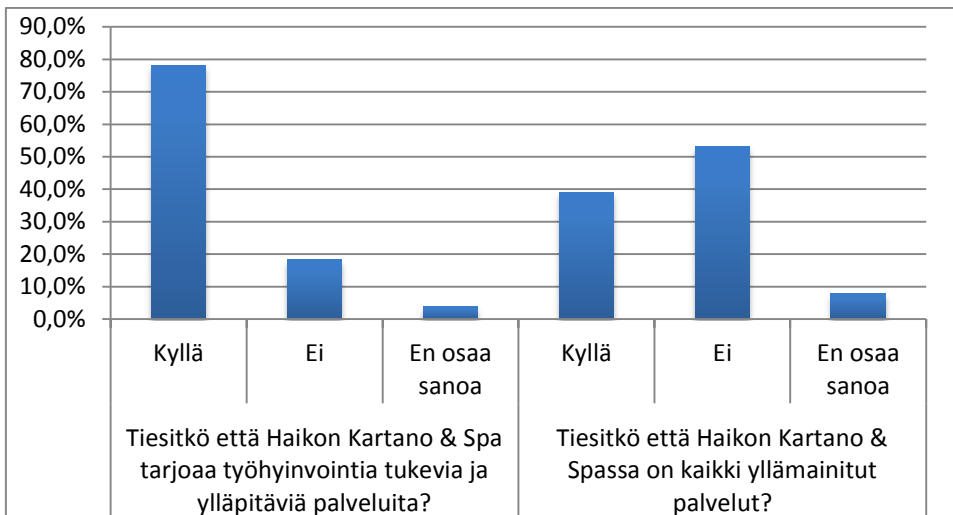


Kaavio 3.

Tutkimuksessa esitettiin 11 kysymystä Haikon Kartano & Spasta. Mielenkiintoista on, että meikin 90 % vastanneista sanoi, että Haikon Kartano on tuttu mutta alle 80 % vastanneista on käynyt Haikossa, kts. kaavio 4. Vastaajista melkein 80 % tiesi, että Haikon Kartano ja Spa tarjoaa työhyvinvointia tukevia ja ylläpitäviä palveluita mutta vain 40 % tiesi kaikista niistä palveluista, kts. kaavio 5.

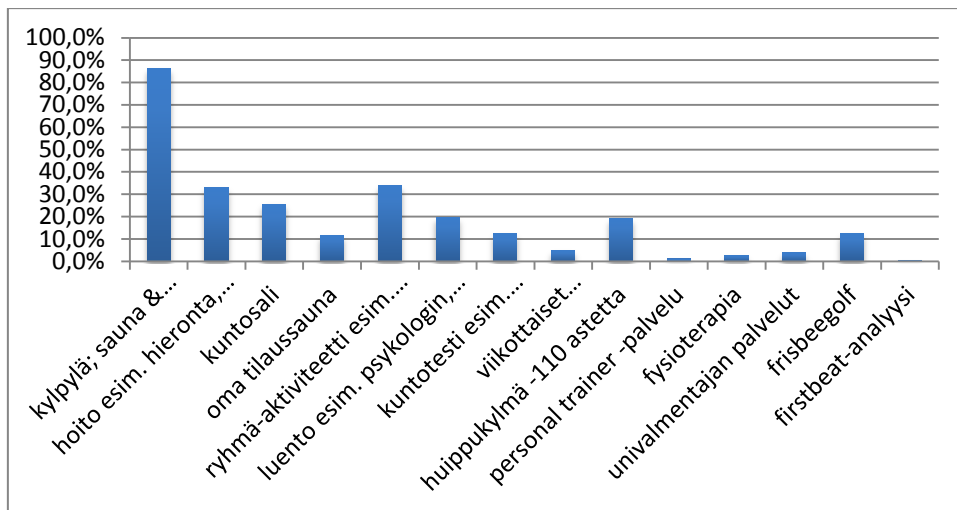


Kaavio 4.

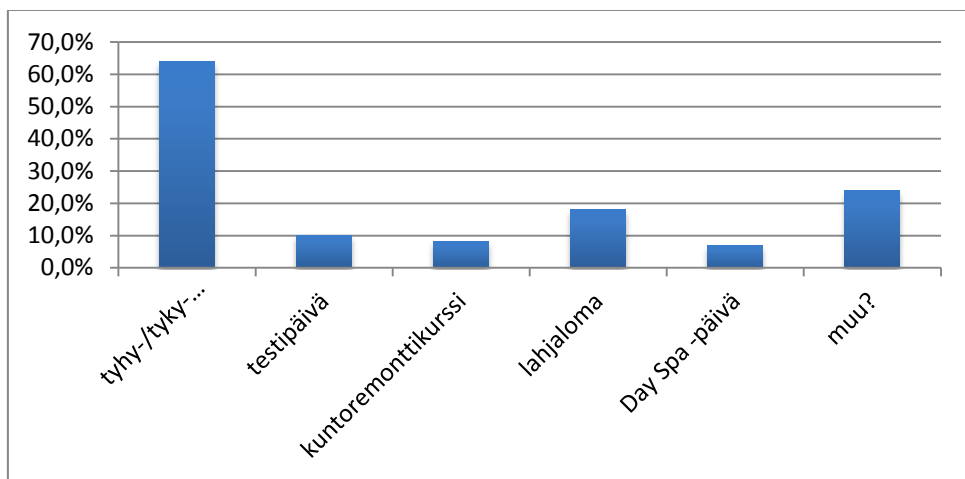


Kaavio 5.

Kyselyssä kysyttiin mitä aktiviteettejä olet kokeillut Haikon Kartano ja Spassa ja yllämainitusta nousi kylpylä; altaat ja saunat melkein 90 % vastanneista oli tätä kokeillut. Sen jälkeen tuli pitkä väli seuraaviin; ryhmä-aktiviteetit ja hoidot, kts. kaavio 6.



Kaavio 6.



Kaavio 7.

Tutkimuksessa kysyttiin oletko kokeillut jotain seuraavista palveluista Haikon Kartano ja Spassa johon vain 100 vastasi. Niistä reilut 60 on kokeillut tyhy-/tyky-päivää, 24 jotain muuta ja 18 lahjalomaa. Ikävä kyllä alle 10 vastaajista testipäivää, kuntoremonttikurssia ja Day Spa-päivä kts. kaavio 7.

7 POHDINTA

Vastausmäärään voi olla tyytyväinen ja se osoittaa, että aihe on ajankohtainen ja kiinnostava. Määrä osoittaa myös sen, että kyselyyn on ollut helppo vastata ja palkinto houkutteleva sillä suurin osa vastaajista, 248, on halunnut osallistua arvontaan. Vastaajista suurin osa on naisia ja vastaajien ikä on yli 46 vuotta. Mielenkiintoista, että kuitenkin 27 vastaajista on y-sukupolvea edustavia, eli niitä ketkä katsotaan haastavan työntajia. Toki määrällisesti tässä tutkimustuloksessa niitä vastaajia on erittäin vähän. Jotta saisi parhaan mahdollisen vertailun aikaiseksi, y-sukupolvea edustavia vastaajia olisi voinut olla enemmän.

Työhyvinvoinnista suurimassa osassa yrityksissä vastaa ylin johto ja HR ja näin se kuuluu olla, tosin tähän myös vaikuttaa vastaajan oma mielipide. Ylin johto vastaa HR-osastosta. Niissä yrityksissä joissa on oma HR-osasto, siihen työntekijä ottaa yhteyttä työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.

Vapaista kommenteista työhyvinvoinnista näkyi myös tietämys aiheesta työhyvinvointi. Kommenteista nousi esille sanoja kuten työn imu, työterveys, työ on mielekästä ja merkityksellistä, työturvallisuus, jaksaminen jne. Poiminta vastauksista:

“Työpaikalla huolehditaan mahdollisuudesta kehittää osaamista, resurssit on kunnossa, johtaminen on laadukasta ja työtilat toimivat. “

“Koen työni mielekkäänä, jaksan ja työ ja vapaa-aikani on tasapainossa”

“Sitä, että joka aamu on mukavaa tulla töihin”

“Työtehtävien oikeaa tasapainoa haastavien ja yksinkertaisten tehtävien kesken”

“Sitä, että kaikki jaksavat päivittäisessä työssään ja tulevat mielellään työpaikalleen, koska siellä asiat on järjestetty hyvin”

“Henkilöstöstä huolehtimista kuin perheenjäsenestä”

“Tasavertaisuutta”

“Että töissä on hyvä ilmapiiri ja ihmisten halutaan viihtyvän”

“Motivoitunut ja energinen porukka, vähän poissaoloja”

“Mieletöntä intohimoa, vastuullisesti välittäen”

Tässä taloudellisessa tilanteessa on positiivista, että melkein kaikki, paitsi 9 vastaajista, ovat vakituksessa työsuhteessa. Suurin osa vastaajista on keskisuuresta tai suuresta yrityksestä.

- Vain 13 henkilöä suuresta yrityksestä koki oman työhyvinvoinninsa huonommin kuin hyvin tai erittäin hyvin. Työpaikka edut jotka heidän työhyvinvointia edistää ovat työaika joustot/etätyö, liikuntaseteli, kulttuuriseteli, ergonomiset työvälineet, yrityksen oma kuntosali ja osaamisen kehittäminen.
- Ne vastaajat jotka edustivat keskisuurta yritystä, 15 koki oman työhyvinvoinninsa olevan huonommin kuin hyvin tai erittäin hyvin. He kokivat myös, että samat työpaikka edut edistävät heidän työhyvinvointia mutta myös fysioterapia/hieronta nousi hyvin esille.
- Vastaajista jotka edustivat alle 100 henkilön yritystä, 22 henkilöä koki oman työhyvinvoinninsa huonommin kuin hyvin tai erittäin hyvin. He myös kokivat samat työpaikka edut työhyvinvointia edistävinä; työaika joustot/etätyö, liikuntaseteli, kulttuuriseteli, ergonomiset työvälineet, yrityksen oma kuntosali ja osaamisen kehittäminen.

Erittäin positiivista on, että suurin osa vastaajista koki oman työhyvinvointinsa hyväksi tai erittäin hyväksi. Eurofoundin raportista 2012 selviää myös että suomalaiset ovat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä, vain kuusi muuta Euroopan maata on tyytyväisempiä (Ardito 2012, s. 11). Suurin osa vastaajista tietää, että he itse vaikuttavat omaan työhyvinvointiin ja ovat siitä vastuussa. Sen jälkeen vastuu on johdolla, esimiehellä, työterveyshuollolla ja HRllä. Työkavereilla ei niinkään ole vastuuta työhyvinvoinnista muuta kun omalta osalta. Toki työkaverit vaikuttavat heidän oman tiimensä toimivuuteen ja yhteistyöhön ja siihen, että yhdessä on mukava olla työpäivän aikana.

Tuloksista näkee, että asiat ovat yrityksissä aika hyvin ja työntekijät ovat tyytyväisiä. Se on erittäin hyvä asia yrityksille. Tyytyväiset työntekijät ovat tuottavampia ja poissaolot vähenee. Tyytyväisten työntekijöiden kautta yrityksen imago nousee ja siitä tulee halut-

tavampi työpaikka. Työntekijät arvostavat, että työnantaja luottaa heihin työaika joustolla/etätyö mahdollisuudella. Työntekijät arvostavat osaamisen kehittämistä ja hyviä kunnollisia työvälineitä. Työntekijöiden osaamisen kehittäminen ja ergonomiset työvälineet kuuluvat myös työturvallisuuteen joka on laissa määrätty. Hyvällä osaamisella työntekijät osaavat tehdä työnsä ilman turvallisuusriskiä. Ergonomiset työvälineet tekevät työn tekemisestä turvallista ja ennalta ehkäisee työstä aiheutuvia kulumia ja rasituksia. Erilaiset liikunta ja kulttuuri edut tekevät hyvää työntekijöille ja kannustavat työntekijöitä aktiivisuuteen vapaa-ajalla. On tukittu, että ne työntekijät jotka kokevat työn imua ovat myös muussa elämässä aktiivisia ja muuten onnellisia. Liikunta/kulttuuri edut auttavat siihen ja työntekijät arvostavat niitä.

Työtehtävien määrän vaikutus työhyvinvointiin yli puolet vastaajista, 131, koki vaikuttavan enemmän kuin 5 ja niistä vain 43 oli alle 100 henkilön yrityksestä. Työtehtävien määrä vaikuttaa paljon työhyvinvointiin ja kaiken kokoisissa yrityksissä. Tosin suurimmalla osalla työkiire/stressi vaikuttaa alle 5 eli työtehtäviä on paljon mutta kiire/stressi ei vaikuta eli tämä on erittäin positiivista nähdä. Kuten aikaisemmin on mainittu henkilöstö jaksaa tietyn ajan työskennellä paineen alla, kunhan se ei ole jatkuvaa.

Suurimmalla osalla vastaajista on mielenkiintoiset työkuvat koska suurin osa koki, että yksipuolinen työnkuva vaikuttaa alle 5 heidän työhyvinvointiin. Vastaajilla myös työ vastaa heidän osaamista koska se ei vaikutta paljon heidän työhyvinvointiin tällä hetkellä. Työn fyysiset puitteet sen sijaan vaikuttaa enemmän, suurin osa vastasi 5 tai enemmän. Tässä kyselyssä ei tarkemmin määritelty fyysisiä puitteita mutta kuitenkin työn tekemisen olosuhteet vaikuttavat, onko se sitten esim. melu, ahtaus tai sisäilma niin se ei valitettavasti selviä.

Työilmapiiri vaikuttaa enemmistöön erittäin paljon, yhtä paljon kuin liikunta tai muut harrastukset. Jokaisen on hyvä muistaa, millä mielellä ja tuulella menee töihin, se tarttuu ja vaikuttaa koko työyhteisöön.

Johdon vaatimukset ja esimiehen työ vaikuttaa myös aika lailla vastaajien työhyvinvointiin, ei tosin yhtä paljon kuin työilmapiiri tai harrastukset. Tosin johdon vaatimukset, esimiehen työ ja työtehtävien määrä kulkee aika lailla käsi kädessä. On myös tärkeä,

että johto ja esimies ovat selkeitä viestinässään, että työntekijöillä on tiedossa yrityksen strategia ja tavoite sekä oma roolinsa yrityksessä.

Unen määrä vaikuttaa ihmisiin ja suurin osa vastasi enemmän kuin 5. Se on haasteellinen asia ja tämä vaihtoehto olisi pitänyt tarkentaa. Nyt ei valitettavasti voi nähdä kärsivätkö vastaajat unen puutteesta tai nukkuvatko tarpeeksi. Uni on erittäin tärkeä asia ihmisille ja se on yksi avaintekijä jaksamiseen. Mikäli ihminen ei nuku tarpeeksi ja hyvin, hän ei pitkällä juoksulla jaksu työssä eikä myöskään muissa arjen askareissa.

Vastaajilla on myös ihan hyvin vapaa-aikaa, eli sen puute ei vaikuta työhyvinvointiin tällä hetkellä. Ne asiat mitkä vaikuttavat kaikkien vastaajien työhyvinvointiin tällä hetkellä on liikunta ja muut harrastukset. On positiivista, että työn vastapainona vastaajat harrastavat aika paljon ja nauttivat siitä. Se näkyy myös siitä, että suurin osa ovat valmiita satsaamaan rahaa harrastuksiin. Vastaajat eivät koe, että yrityksen pitäisi tukea työntekijöitä rahallisesti yhtä paljon tai enemmän kun ovat itse valmiita satsaamaan. Tähän vaikuttaa varmasti ihmisten ja yhteiskunnan tietämys siitä, että liikunta tekee hyvää ja että sillä voidaan ennaltaehkäistä monta sairautta. Liikunta auttaa myös keskittymään ja nukkumaan hyvin.

Nämä kaikki vastaukset eri osa-alueisiin jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, osoittavat, että asiat ovat yrityksissä hyvin. Vastaukset osoittavat, että yritysten johdolla on tietämys, että jokainen toiminta yrityksessä vaikuttaa lopputuotteen arvoon ja, että työntekijöistä kannattaa pitää huolta. Nämä vastaukset osoittavat myös, että vastaajat kokevat työhyvinvointia tärkeänä ja he haluavat viihtyä työssä.

Vaikka yritettiin hakea poikkeavuuksia nuorempien 26–35-vuotiaiden ja vanhempien 55 + -vuotiaiden välillä vastauksista niin niitä ei löytynyt. Se johtuu varmasti siitä, että nämä eri-ikäiset ovat jo työskennelleet niin pitkään yhdessä, että he ovat saaneet toisilta vaikutteita. Eri asia olisi varmaan jos kysyisi niiltä ketkä ovat jo jääneet eläkkeelle ja niiltä nuorilta jotka juuri ovat astumassa työelämään.

Kysymykset ja vastaukset antoivat hyvin tiedon siitä mitä ihmiset ajattelevat työhyvinvoinnista ja miten he sen kokevat. Tutkimuksesta erityisen mielenkiintoinen löytö on,

että kuinka paljon ihmiset aiheesta tietävät, mitkä työpaikkaedut he arvostavat ja mitkä he kokevat tärkeinä. Erittäin yllättävää oli nähdä kuinka paljon ihmiset harrastavat ja ovat myös valmiita satsaamaan harrastuksiin rahaa.

Haikon Kartano ja Spa on suurimmalle osalle vastaajille tuttu ja suurin osa vastaajista on käynyt Haikon Kartano ja Spassa. Se, että kaikki työhyvinvointia tukevat ja ylläpitävät palvelut eivät ole tuttuja ei ole yllätys, niitä on niin paljon. Yllättävää oli, että osa ei tiennyt niistä laisinkaan.

Suurin osa ovat käyneet Haikon Kartano ja Spassa yrityksen kanssa. Koska Haikon Kartano & Spa on enemmän tunnettu ja erittäin arvostettu kokouspaikkana, työhyvinvointipalvelut ovat ilmeisemmin jääneet niiden palveluiden varjoon. Moni vastaajista on myös vierailut puolison, perheen tai ystävän kanssa. Vapaa-ajalla puolison tai perheen parissa työhyvinvointi ei välttämättä ole se asia joka tulee mieleen. Tämä näkyy myös suoraan siinä, että Kylpylä; altaat ja saunat ovat se aktiviteetti mitä suurin osa vastaajista on kokeillut. Kylpylän käyttö kuuluu majoitushintaan ja siihen ei tarvitse varata erillistä aikaa. Haikon Kartano ja Span aktiviteeteistä ryhmä-aktiviteetit, hoito ja kuntosali suhteellisen monta olivat kokeilleet ja niiden jälkeen tuli luento, mikä yllätti positiivisesti. Se mikä oli odotettu, että olisi sijoittunut korkeammalle listalle, oli huippukylmä. Huippukylmä on ollut monessa televisio-ohjelmassa, kylmän hyödyistä on paljon tietoa ja sitä on ollut jo niin monta vuotta Haikossa. Se määrä vastaajista jotka olivat huippukylmää kokeilleet, oli yllättävän pieni.

Niistä sadasta joka vastasivat siihen että ovatko kokeilleet jotain seuraavista palveluista 64 vastasi tyky/tyky/virkistyspäivä, 18 lahjaloma ja 24 henkilöä jotain muuta. Se, että kuntoremontti, testipäivä ja Day Spa vain harva on kokenut, on harmillista. Tässä on markkinoinnissa ja viestinnässä paljon tehtävää, että niiden hyöty ja sisältö saadaan ihmisten tietoisuuteen. Kysymykseen mistä olet saanut tietoa Haikon Kartano ja Spasta näkee, että tärkeät ovat mainonta, suoramarkkinointi ja edustus messuilla. Myös internet ja kotisivut ovat erittäin tärkeässä asemassa. Tosin myös henkilökuntaa muistetaan. Mutta vielä on paljon tehtävää tällä saralla.

Suurin osa vastaajista voisi käyttää näitä palveluita koska Haikon Kartano & Spalla on hyvä maine laadukkaana paikkana, hyvällä sijainnilla ja ainutlaatuisessa miljöössä. Valitettavasti tässä tuli esille, että Haikon Kartano & Spa:sta on kallis hintamielikuva. Moni myös otti kysymyksen työn kannalta, että yritys ei tarvitse Haikon Kartanon ja Span palveluita jolloin heidän oma tarve jäi avoimeksi.

Poiminta vastauksista:

“Täydentämään kuntoiluohjelmaani ja kulttuuriohjelmaani”

“Haikko on monipuolinen ja hyvätasoinen paikka sopivan etäisyyden päässä pääkaupunkiseudulta”

“Tyky virkistyspäivä oli erinomainen”

”Lähellä ja laadukkaita”

“valikoima on hyvä ja laaja, siitä löytyy jokaiselle jotain”

“Tuskin rahani riittävät siihen”

“Voisin käyttää, jos joku muu maksaa”

Vastaajista kukaan ei suoranaisesti kaipaa lisää tuotteita valikoimaan. Kulttuuriohjelma tuli pari kertaa esille mutta muuten katsottiin valikoiman olevan riittävä. Tämä osoittaa, että paljon on tarjontaa ja palvelut ovat sitä mitä ihmiset haluavat mutta viestinnässä on vielä parantamisen varaa.

Poiminta vastauksista:

“Riittävä tarjonta”

“Edullisia tarjouksia”

“Ei tule tosiaankaan mielen”

“nykyiset palvelut ovat riittäviä”

“Asiantuntijoissa olisi toivomisen varaa. Lisää aktiviteettia vapaa-ajalle iltaisin, esim. tanssikurssi tms.”

Tutkimuksesta saatiin selville Haikon Kartano ja Span tunnettavuus työhyvinvointipalveluiden tarjoajana. Haikon Kartano ja Spa on tuttu, mutta kaikki työhyvinvointi palvelut ei niinkään. Haikon Kartano ja Spalla on niin paljon eri palveluita joista työhyvinvointipalvelut ovat ”uusimmat” ja ne valitettavasti jää vähän ”vanhojen” varjoon. Paljon positiivisia vastuksia tuli ja erittäin mukavaa oli nähdä että Haikon Kartano & Spa pidetään laadukkaana ja luotettavana ainutlaatuisessa miljöössä. Odotettavissa oli, että Hai-

kon Kartano ja Spa on tuttu mutta kuvitelma oli että enemmän vastaajista olisi käynyt. Mukava, että moni on käynyt yrityksen kanssa mutta myös puolison, perheen tai ystävän kanssa.

Pientä pettymystä tuottaa se, että ei tullut enemmän vastauksia y-sukupolvea edustavilta ja että heidän mielipiteet ja vastaukset ei poikennut muista. Jotain poikkeavaa ja joitain eroja näkemyksissä olisi ollut mielenkiintoista

Kaiken kaikkiaan vastukset yllättivät positiivisesti ja vastauksia voisi jopa kutsua mallivastauksiksi. Vastaukset vastaavat sitä mitä teoriassa on nostettu esille. Tämä osoittaa, että aiheesta on paljon keskusteltu yhteiskunnassa ja ihmisillä on hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista tietoa. Tämä saattaa myös johtua siitä, että paljon on ollut työpahoinvointia ja mediassa on suuresti kirjoitettu työpaikkakiusaamisesta ja käräjäoikeuden antamista tuomioista niissä asioissa. Se, että asioista kirjoitetaan ja työpaikkakiusaamiseen syyllistyneet joutuvat vastuuseen on hyvä asia koska sitä myöten asioista puhutaan ja niihin puututaan.

8 YHTEENVETO

Tämä opinnäytetyö prosessi on ollut erittäin mielenkiintoinen ja opettavainen. Alussa ongelma ja tarkoitus olivat erittäin laajoja alueita työhyvinvoinnista, tuotteista, Haikon Kartano ja Spasta ja asiakkaista. Siitä seurasi miettimis- ja harkitsemisprosessi jossa päästiin tähän tulokseen. Eli mikä työhyvinvointi on ja mitä ihmiset siitä ajattelevat mutta Haikon Kartano ja Spa unohtamatta. Siitä syntyi kysymys kuinka tunnettu Haikon Kartano & Spa on työhyvinvointipalveluiden tarjoajana. Näin tutkimusongelma saatiin rajattu ja teorian hakeminen alkoi. Teorian hakeminen osoittautui aika haastavaksi koska paljon on kirjoitettu työpahoinvoinnista, uupumuksesta ja työyhteisöistä mutta sitä ei tähän haettu. Koko kirjoitusprosessin aikana teoriaa on lisätty ja erittäin tärkeä asia, lainsäädäntö, oli vahingossa jäämässä pois koko työstä. Syvyyttä teoriaan tuo Porterin arvoketjumalli. Arvoketjumalli on erittäin hyvä koska se havainnollistaa yrityksen toiminnot ja miten kaikki toiminnot liittyvät toisiinsa. Ilman yhtä toimintaa ei ole toista.

Porterin arvoketjumalli sisältää tuki ja ensisijaiset toiminnot sekä kate.

Arvoketjun ensisijaiset toiminnot

- Tulologiikka
- Toiminnot
- Lähtölogiikka
- Myynti ja markkinointi
- Palvelut

Tukitoiminnot

- Yrityksen infrastruktuuri
- Henkilöstöhallinto
- Teknologinen kehitys
- Hankinnat

Kaikki toiminnot vaikuttavat tuotteen ja palvelun lopputulokseen ja parhaan mahdollisen tuloksen, katteen, saamiseksi kaikki toimet tulee olla balanssissa. Henkilöstöhallinto on tukitoiminto ja kun ihmiset jotka suorittavat toiminnot voivat hyvin ja viihtyvät niin sitä tehokkaampia ja tuottavampia he ovat ja se vaikuttaa suoraan lopputulokseen.

Tutkimuksessa saatiin selville mitä ihmiset ajattelevat työhyvinvoinnista ja miten he sen kokevat. Avainlöydöt tutkimustuloksesta on, että ihmiset ovat valmiita sijoittamaan rahaa työhyvinvointiin tukeviin palveluihin ja, että he kokevat, että ne asiat joihin he pysyvät itse vaikuttamaan kuten harrastukset, työaika ja osaamisen kehittäminen ovat heille tärkeitä ja edistävät heidän työhyvinvointia.

Tutkimuksesta saatiin tietoa Haikon Kartanon tunnettavuudesta työhyvinvointi palveluiden tarjoajana. Avainlöydöt siitä on, että Haikon Kartano ja Spa on tuttu mutta kaikista palveluista ei ole tietoa, eikä myöskään kaikkia palveluita ole kokeiltu. Tärkeä tieto on myös, että kylpylä on aktiviteetti joka moni on kokeillut, palveluista tyhy-/tykypäivä. Vastauksia saatiin myös muutaman y-sukupolven edustajan vastauksen vaikka ne eivät eronneetkaan muista vastauksista. Selvisi myös, että ihmiset voivat hyvin työssään ja he kokevat työnsä mielenkiintoiseksi ja se on tärkeää.

Tutkimusprosessi oli erittäin mielenkiintoinen ja kysymyksiä paranneltiin monta kertaa. Miten laatia kysymyksiä niin, että vastaukset antavat sitä tietoa mitä halutaan ja, että kysymyksiä ei voi tulkita väärin? Pari kysymystä olisi vielä voinut olla tarkempia, esim. voisitko käyttää Haikon palveluita niin miksi? Jälkikysymys olisi voinut muotoilla toisella tavalla, esim. mitkä palvelut valikoimasta voisit käyttää? Toinen kysymys joka olisi voinut tarkentaa, oli kysymys miten unen määrä vaikuttaa työhyvinvointiisi tällä hetkellä? Onko se unen puute tai riittävä määrä unta? Itse tutkimuksen tekeminen SurveyPal ohjelmaan ja tuloksen tulkinta ovat sen sijaan olleet tämän opinnäytetyön hauskin osa. Tutkimukseen saatiin paljon vastauksia ja vastauksia analysoidessa on ollut ihana huomata, että ihmiset kokevat aidosti työhyvinvointia tärkeänä asiana.

Pari kysymystä olisi voinut myös lisätä tutkimukseen: paikkakunta ja miten työnhyvinvointia teidän yrityksessä seurataan? Nämä kysymykset olisivat myös antaneet mielenkiintoisia vastauksia. Mielenkiintoista olisi myös avata työn fyysiset puitteet, mikä siinä on joka erityisesti vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen? Onko se esim. melu, sisäilmaongelmat, työvälineet tai ihan jokin muu?

Tulevaisuudessa jos samantyyppinen tutkimus tehdään, niin mielenkiintoista olisi tietää miten työhyvinvointi kehittyy ja ovatko nuoret (18–25-vuotiaat) samaa mieltä kun tä-

män tutkimuksen vastaajat. Tosin olisi mielenkiintoista kysyä aiheesta vain 55 + -vuotiailta ja 25–35-vuotiailta eli kaikki siitä välistä jätettäisi pois. Haikon Kartanon kannalta olisi myös mielenkiintoista tehdä tutkimus vain lähialueella asuville. Vastajiksi voisi valita 5-10 kilometrin säteillä Haikon Kartano & Spa alueelta asuvat työssä käyvät ihmiset.

Tulevaisuudessa työhyvinvointiin liittyvistä asioista tullaan puhumaan varmaan vieläkin enemmän ja kun y-sukupolvea nuoremmat astuvat työelämään, työelämä muuttuu entisestään. Työhyvinvointi on aihe joka tulee olemaan ajankohtainen pitkään. Haikon Kartanon ja Spalla on tunnettu brändi joka ihmiset pitävät luotettavana ja laadukkaana ja sitä pitää vaalia. Haikon Kartano ja Span työhyvinvointipalvelut eivät kaipaa mitään uutta tai muutosta. Lisäämällä työhyvinvoinpalveluiden markkinointia Haikon Kartano ja Spalla on loistava tulevaisuus myös työhyvinvointi markkina-alueella.

LÄHTEET:

KIRJAT:

Aarnikoivu Henrietta. 2010 *Työelämä – menesty & voi hyvin*. Helsinki: WSOYpro Oy, 157 s.

Hakanen Jari & Työterveyslaitos. 2011 *Työn imu*. Helsinki: TTL-Kirjakauppa, 149 s.

Holopainen Martti & Pulkkinen Pekka. 2002 *Tilastolliset menetelmät*. Helsinki: WSOY, 338 s.

Kaivola Taru & Launila Heikki. 2007 *Hyvä työpaikka*. Helsinki: Yrityskirjat Oy, 144 s.

Kasslin-Pottier Hannele. 2012 *Näyttämöllä työyhteisö – teatterin keinot kehittämistyössä*. Infor Oy, 127 s.

Liukkonen Paula. 2008 *Henkilöstön arvon mittaaminen*. Helsinki: Talentum Media Oy, 312 s.

Luukkala Jouni. 2011 *jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 287 s.

Lönnqvist Antti, Kujansivu Paula, Antola Juha. 2005 *Aineettoman pääoman johtaminen*. Oitmäki: JTO-Palvelut Oy, 252 s.

Manka Marja-Liisa, Hakala Liisa, Nuutinen Sanna ja Harju Riitta. 2010 *Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto, 72 s.

Pilbeam Stephen & Corbridge Marjorie. 2010 *People resourcing and talent planning HRM in practice, fourth edition*. Essex: Pearson Education Limited, 598 s.

Porter Michael E. 1998. *Competitive advantage creating and sustaining superior performance with a new introduction*. New York: The free press, 558 s.

Ranta Iiri & Tilander Eva (toimittanut). 2014 *Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 197 s.

Seuri Markku & Suominen Risto. 2009 *Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta*. Helsinki: Tietosanoma Oy, 343 s.

Suutarinen Marjaana & Vesterinen Pirkko-Liisa (toimittanut). 2010 *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, 126 s.

Tarkkonen Juhani. 2012 *Työhyvinvointi johtamistehtävänä – periaatteet, rakenteet ja käytännöt*. UNIPress, 199 s.

Vesterinen Pirkko (toimittanut). 2006 *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOYpro Oy, 208 s.

Viitala Riitta. 2013 *Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä*, 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy, 368 s.

LEHTI:

Ilmevalta Nea 2015. Näin hyvinvointia johdetaan. *A-Vakuutus OP ryhmän yritysasiakaslehti*, Nro. 1, s. 3.

Sevänen Sanna. 2015. Tervetyöpaikka. *A-Vakuutus. OP ryhmän yritysasiakaslehti*, Nro. 1, s. 16.

SÄHKÖISET LÄHTEET:

ACT Government – Healthier work May 2012. *Guide to promoting health & well-being in the workplace* PDF. Saatavilla: <http://www.healthierwork.act.gov.au/healthier-work/> Haettu 23.3.2015.

Business Set Free 2013. *Porter's Value Chain*. Saatavilla: <http://www.businesssetfree.com/porters-value-chain/> Haettu 16.5.2015.

Eurofound 2012. Chiara Ardito, Angelo d'Errico, Roberto Leombruni, and Lia Pacelli. *Health and well-being at work A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Saatavilla:

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/02/en/1/EF1302EN.pdf Haettu 16.5.2015.

Finlex. Lait. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/> Haettu 23.3.2015.

Helsingin sanomat 23.4.2014. Lena Nelskylä *Firman tulos voi kärsiä jos työntekijät voivat huonosti*. Saatavilla: <http://www.hs.fi/ura/a1397181731033> Haettu 7.1.2015.

Kollega.fi 9.1.2013. Kati Huoponen *Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen säästää rahaa*. Saatavilla: <http://kollega.fi/2013/01/tyohyvinvoinnin-strateginen-johtaminen-saastaa-rahaa/> Haettu 23.3.2015.

Metodix 1998. Pirkko Anttila *Tutkimuksen taito ja tiedonhankinta*. Saatavilla:

http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_taito_ja_tiedon_hankinta/09_tutkimusmenetelmat/21_survey_eli_kyselytutkimus

Haettu 17.5.2015.

NEF 26.3.2014. Karen Jeffrey, Saamah Abdallah, Juliet Michaelson *Well-being at work*. Saatavilla: <http://neweconomics.org/publications/entry/well-being-at-work> Haettu 23.3.2015.

Talouselämä 4.3.2010. Sari Salojärvi *Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä*. Saatavilla:

<http://talouselama.fi/minavaitan/tyohyvinvointi+ja+tuottavuus+ovat+yhta/a2080757>

Haettu 23.3.2015.

TEK – Tekniikan akateemiset 6.5.2011. *Mitä on työhyvinvointi?* Saatavilla: <http://retro.tek.fi/index.php?id=5217> Haettu 25.4.2015.

Trendsactive – trend interpretation agency. *Generation trends – characteristics of a generation*. Saatavilla: <http://www.trendsactive.com/#!/our-trends/generation-trends/>

Haettu 23.3.2015.

Työterveyslaitos 26.10.2010. *Y-sukupuolvi haasta johtamisen ja virkistää työelämää terveeseen suuntaan*. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote59_2010.aspx

Haettu 14.1.2015.

Työpiste - Työterveyslaitos 2.11.2010 *Näin Y-sukupuolvi käyttäytyy työelämässä*. Saatavilla:

http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Nain_Y_sukupuolvi_kayttaytyy_tyuelamassa.aspx

Haettu 14.1.2015.

Työterveyslaitos 13.6.2014. *Työhyvinvointi – kaikkien yhteinen asia* PDF. Saatavilla: <http://www.ttl.fi/fi/haku/results.aspx?q=työhyvinvointi%20yhteinen%20asia> Haettu

30.12.2014.

Työterveyslaitos 15.4.2015. *Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti*. Saatavilla:

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx> Haettu 14.1.2015.

Työterveyslaitos 10.9.2014. *Työyhteisön työhyvinvointi*. Saatavilla:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx Haettu 14.1.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö 4.11.2014 *Työhyvinvointi*. Saatavilla:

<http://stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi> Haettu 30.12.2014.

VIRSTA virtual statistics. *Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot*. Saatavilla:

<http://stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/> Haettu 17.2.2015.

Work & Wellbeing *What is wellbeing*. Saatavilla:

<http://www.workandwellbeing.com/what-is-wellbeing/> Haettu 23.3.2015.

WHO Europe *Mental Health – Data and statistics – Fact sheet – Mental health* english.

Saatavilla: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/data-and-statistics/fact-sheet-mental-health> Haettu 23.3.2015.

LIITTEET

LIITE 1. Saatekirje

LIITE 2. Tutkimuskysymykset

LIITE 3. Yhteenveto tuloksista

LIITE 4. Well-being at work and Haikko Manor & Spa recognizability as a well-being service provider

LIITE 1. SAATEKIRJE

Voidaanko sinun työpaikallasi hyvin?

Hyväkuntoinen ja motivoitunut henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara.

Opiskelen Arcadassa MBA tutkintoa. Olen tekemässä tutkintooni liittyvää opinnäyte-työtä -tutkimusta aiheesta työhyvinvointi ja Haikon Kartanon ja Span tunnettavuus työhyvinvoinpalveluiden tarjoajana.

Toivoisin, että käyttäisit muutaman minuutin kysymyksiin vastaamiseen ja tukisit näin tutkimukseni toteutumista. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksissa. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa 2.4.2015 klo 12 asti. Vastaaminen tapahtuu alla olevan linkin kautta sähköisesti.

Arvomme vastaajien kesken Day Spa lahjakortin kahdelle arvo 164 €. Osallistuaksesi jätä sähköpostiosoitteesi kyselyn lopussa. Arvonta suoritetaan viikolla 16 ja voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Kiitos etukäteen yhteistyöstä!

Terveisin,

Päivi Vikman

Osoitelähde: Haikon Kartanon ja Span markkinointirekisteri.

LIITE 2 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Työhyvinvointi kysely

Osallistu kyselyyn ja Day Spa lahjakortti arvontaan.

Viimeinen vastauspäivä on 2.4.2015 ja arvonta suoritetaan viikolla 16, voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Osoitelähde: Haikon Kartano ja Spa markkinointirekisteri.

Taustatiedot

Sukupuoli:

mies nainen

Ikä:

18–25, 26–35, 36–45, 46–55, 56+

Työsuhteen laatu:

vakituinen, määräaikainen

Työvuosia:

1-5 v., 6-10 v., 11–20 v., 21–30 v., 30 v. +

Henkilöstön määrä:

alle 30, 31–100, 100–500, 500 +

Työtehtäväsi:

Kuka vastaa työhyvinvoinnista *:

Ylin johto; Lähin esimies Työhyvinvointipäällikkö, HR, joku muu

Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset

Koetko henkilökohtaisesti työhyvinvointi-asiat tärkeänä?

Kyllä, Ei, En osaa sanoa

Mitä sinulle henkilökohtaisesti tarkoittaa työhyvinvointi?

Mitkä seuraavista työpaikkaeduista edistää työhyvinvointiasi?

liikuntaseteli, kulttuuriseteli, yrityksen oma kuntosali/uima-allas, lounasseteli, osaamisen kehittäminen, työaika jousto/etätyö, työmatkakortti, ilmainen pysäköinti, fysioterapia/hieronta, liikuntamahdollisuus työaikana, taukojumppa, ergonomiset työvälaineet, kausikortit urheilutapahtumiin, autoetu, työvaatteet, ylimääräiset vapaapäivät, puhelinetu

Kenen vastuulla koet, että työhyvinvointi ja sen kehittäminen on?

omalla vastuulla, johdon vastuulla, esimiehen vastuulla, HR-osaston vastuulla, työterveyshuollolla, työkavereilla, en osaa sanoa

Oma työhyvinvointisi tällä hetkellä?

Mitkä seuraavat asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi tällä hetkellä?

työtehtävien määrä, työkiire/stressi, yksipuolinen työnkuva, työ ei vastaa osamista, työn fyysisten puitteet, työilmapiiri, johdon vaatimukset, esimiehen työunen määrä, vapaa-ajan puute, liikuntaharrastukset, muut harrastukset

Kuinka paljon rahaa olisit itse valmis panostamaan työkykyä tukeviin palveluihin esim.

liikunta harrastuksiin kuukaudessa?

0-15 €, 16-30 €, 31-50 €, 51-100 €, enemmän

Kuinka paljon katsot että yrityksen pitäisi antaa työkykyä tukeviini palveluihin kuukaudessa/työntekijä?

0-15 € 16-30 € 31-50 € 51-100 € enemmän

Haikon Kartano ja Spa liittyvät kysymykset

Onko Haikon Kartano & Spa sinulle tuttu?

Kyllä, Ei, En osaa sanoa

Oletko käynyt Haikon Kartano & Spassa?

Kyllä Ei, En osaa sanoa

Mistä olet saanut tietoa Haikon Kartano & Spasta?

Kenen kanssa olet vierailut Haikon Kartano & Spassa?

perheen, puolison, ystävän, yrityksen, yksin, yhdistyksen, harrastusseuran

Tiesitkö että Haikon Kartano & Spa tarjoaa työhyvinvointia tukevia ja ylläpitäviä palveluita?

Kyllä, Ei, En osaa sanoa

Mitä olet kokeillut Haikon Kartano & Spassa?

kylpylä; sauna & allasosasto

ryhmä-aktiviteettejä esim. Haikko körlinki, luutapallo, rentoutus

huippukylmä -110 astetta

hoitoja esim. hieronta, kasvo- ja vartalohoito

luento esim. psykologin, fysioterapeutin, ravitsemus

personal trainer palveluita

oma tilaussauna

kuntotestiä esim. BodyAge, Inbody, ergometritesti

viikoittaiset ryhmäliikuntatunnit esim. jooga, kahvakuula

fysioterapiaa,

univalmentajan palvelut,

frisbeegolf,

firstbeat analyysi,

Tiesitkö että Haikon Kartano & Spassa on kaikki yllämainitut palvelut?

Kyllä, Ei, En osaa sanoa

Olet kokenut joitain seuraavista palveluista Haikon Kartano & Spassa?

tyhy-/tyky-virkistyspäivä,

testipäivä/ kuntoremonttikurssi,

lahjaloma,

Day Spa -päivä

muu?

Voisitko käyttää näitä hyvinvointi tukevia ja ylläpitäviä palveluita?*

Kyllä, Ei, En osaa sanoa

Miksi? * _____

Onko jotain mitä kaipaisit Haikon työhyvinvointi tarjonnasta?

Haluatko osallistua Day Spa lahjakortti arvontaan? Kyllä Ei

Sähköpostiosoite jos haluat osallistua arvontaan

Painathan vielä "Lähetä vastaukset"- painiketta sivun alareunasta.

LIITE 3. YHTEENVETO TULOKSISTA

Sukupuoli	mies	19,9%	51
	nainen	80,1%	205
Ikä	18-25	0,4%	1
	26-35	9,7%	26
	36-45	16,0%	43
	46-55	42,5%	114
	56+	31,3%	84
Työsuhteen laatu	vakituinen	96,6%	254
	määräaikainen	3,4%	9
Työvuosia	1-5 v.	3,4%	9
	6-10 v.	6,8%	18
	11-20 v.	20,4%	54
	21-30 v.	34,0%	90
	30 v. +	35,5%	94
Henkilöstön määrä	alle 30	18,8%	49
	31-100	20,4%	53
	100-500	25,8%	67
	500 +	35,0%	91
Työtehtäväsi			270
Kuka vastaa työhyvinvoinnista	Ylin johto	33,3%	90
	Lähin esimies	21,1%	57
	Työhyvinvointipäällikkö	6,7%	18
	HR	30,0%	81
	joku muu	8,9%	24
Koetko henkilökohtaisesti työhyvinvointi-asiat tärkeänä?	Kyllä	99,6%	262
	Ei	0,0%	0
	En osaa sanoa	0,4%	1
Mitä sinulle henkilökohtaisesti tarkoittaa työhyvinvointi?			270
Mitkä seuraavista työpaikkaeduista edistää työhyvinvointiasi?	liikuntaseteli	71,2%	188
	kulttuuriseteli	51,5%	136
	yrittäjän oma kuntosaliluokka/uima-allas	30,3%	80
	lounasseteli	42,4%	112
	osaamisen kehittäminen	67,8%	179
	työaika jousto/etättyö	79,5%	210
	työmatkakortti	13,6%	36

	ilmainen pysäköinti	26,5%	70
	fysioterapia/hieronta	40,9%	108
	liikuntamahdollisuus työ- aikana	28,0%	74
	taukojumppa	26,1%	69
	ergonomiset työvälineet	70,8%	187
	kausikortit urheilutapahtu- miin	4,9%	13
	autoetu	12,1%	32
	työvaatteet	6,8%	18
	ylimääräiset vapaapäivät	22,7%	60
	puhelinetu	32,6%	86
Kenen vastuulla koet, että työhyvinvointi ja sen kehittäminen on?	omalla vastuulla	82,9%	223
	johdon vastuulla	70,6%	190
	esimiehen vastuulla	57,2%	154
	HR-osaston vastuulla	43,1%	116
	työterveyshuollolla	43,9%	118
	työkavereilla	30,1%	81
	en osaa sanoa	0,4%	1
Oma työhyvinvointisi tällä hetkellä?	1	0,8%	2
	2	5,4%	14
	3	15,2%	39
	4	51,0%	131
	5	27,6%	71
työtehtävien määrä	0.00	0,0%	0
	1.00	1,6%	4
	2.00	5,2%	13
	3.00	14,3%	36
	4.00	9,5%	24
	5.00	17,5%	44
	6.00	11,5%	29
	7.00	17,5%	44
	8.00	15,9%	40
	9.00	6,7%	17
	10.00	0,4%	1
työkiire/stressi	0.00	0,4%	1
	1.00	4,1%	10
	2.00	12,4%	30
	3.00	24,0%	58
	4.00	21,9%	53
	5.00	16,1%	39
	6.00	5,4%	13
	7.00	6,6%	16
	8.00	6,6%	16
	9.00	2,5%	6

	10.00	0,0%	0
yksipuolinen työnkuva	0.00	8,8%	19
	1.00	5,6%	12
	2.00	15,3%	33
	3.00	13,9%	30
	4.00	9,3%	20
	5.00	29,2%	63
	6.00	3,2%	7
	7.00	3,7%	8
	8.00	3,7%	8
	9.00	4,6%	10
	10.00	2,8%	6
työ ei vastaa osaamista	0.00	7,0%	14
	1.00	8,0%	16
	2.00	14,5%	29
	3.00	13,0%	26
	4.00	14,0%	28
	5.00	24,0%	48
	6.00	3,5%	7
	7.00	2,5%	5
	8.00	5,5%	11
	9.00	6,0%	12
	10.00	2,0%	4
työn fyysisten puitteet	0.00	2,0%	4
	1.00	2,0%	4
	2.00	6,0%	12
	3.00	7,5%	15
	4.00	9,5%	19
	5.00	19,9%	40
	6.00	10,0%	20
	7.00	11,4%	23
	8.00	11,9%	24
	9.00	15,4%	31
	10.00	4,5%	9
työilmapiiri	0.00	0,8%	2
	1.00	4,4%	11
	2.00	1,6%	4
	3.00	3,6%	9
	4.00	5,2%	13
	5.00	7,6%	19
	6.00	8,8%	22
	7.00	12,0%	30
	8.00	20,5%	51
	9.00	22,9%	57
	10.00	12,4%	31

johdon vaatimukset	0.00	0,5%	1
	1.00	1,5%	3
	2.00	3,5%	7
	3.00	9,0%	18
	4.00	11,9%	24
	5.00	23,9%	48
	6.00	12,9%	26
	7.00	14,9%	30
	8.00	10,4%	21
	9.00	8,5%	17
	10.00	3,0%	6
esimiehen työ	0.00	0,5%	1
	1.00	2,3%	5
	2.00	3,2%	7
	3.00	4,6%	10
	4.00	7,9%	17
	5.00	21,3%	46
	6.00	11,1%	24
	7.00	14,4%	31
	8.00	19,9%	43
	9.00	8,8%	19
	10.00	6,0%	13
unen määrä	0.00	0,8%	2
	1.00	3,7%	9
	2.00	4,9%	12
	3.00	8,6%	21
	4.00	21,3%	52
	5.00	7,4%	18
	6.00	5,3%	13
	7.00	8,6%	21
	8.00	15,2%	37
	9.00	12,7%	31
	10.00	11,5%	28
vapaa-ajan puute	0.00	2,3%	5
	1.00	6,4%	14
	2.00	9,6%	21
	3.00	17,4%	38
	4.00	28,0%	61
	5.00	18,8%	41
	6.00	6,4%	14
	7.00	4,1%	9
	8.00	3,7%	8
	9.00	2,8%	6
	10.00	0,5%	1
liikuntaharrastukset	0.00	0,4%	1
	1.00	0,4%	1

	2.00	1,2%	3
	3.00	2,8%	7
	4.00	4,4%	11
	5.00	5,6%	14
	6.00	9,6%	24
	7.00	16,9%	42
	8.00	17,7%	44
	9.00	21,7%	54
	10.00	19,3%	48
muut harrastukset	0.00	0,0%	0
	1.00	0,4%	1
	2.00	0,0%	0
	3.00	1,3%	3
	4.00	1,8%	4
	5.00	10,6%	24
	6.00	13,3%	30
	7.00	15,9%	36
	8.00	21,7%	49
	9.00	20,8%	47
	10.00	14,2%	32
Kuinka paljon rahaa olisit itse valmis panostamaan työkykyä tukeviin palveluihin esim. liikunta harrastuksiin kuukaudessa?	0-15 €	8,0%	21
	16-30 €	19,7%	52
	31-50 €	40,5%	107
	51-100 €	25,8%	68
	enemmän	6,1%	16
Kuinka paljon katsot että yrityksen pitäisi antaa työkykyä tukeviin palveluihin kuukaudessa/työntekijä?	0-15 €	11,8%	31
	16-30 €	39,5%	104
	31-50 €	31,9%	84
	51-100 €	13,3%	35
	enemmän	3,4%	9
Onko Haikon Kartano & Spa sinulle tuttu?	Kyllä	87,9%	232
	Ei	11,7%	31
	En osaa sanoa	0,4%	1
Oletko käynyt Haikon Kartano & Spassa?	Kyllä	76,1%	204
	Ei	23,9%	64
	En osaa sanoa	0,0%	0
Mistä olet saanut tietoa Haikon Kartano & Spasta?			270
Kenen kanssa olet vierailut Haikon Kartano & Spassa?	perheen	19,8%	43
	puolison	27,6%	60
	ystävän	13,8%	30

	yrityksen	78,8%	171
	yksin	8,3%	18
	yhdistyksen	10,6%	23
	harrastusseuran	1,8%	4
Tiesitkö että Haikon Kartano & Spa tarjoaa työhyvinvointia tukevia ja ylläpitäviä palveluita?	Kyllä	78,0%	206
	Ei	18,2%	48
	En osaa sanoa	3,8%	10
Mitä aktiviteetteja olet kokeillut Haikon Kartano & Spassa?	kylpylä; sauna & allasosasto	86,2%	162
	hoito esim. hieronta, kasvo- ja vartalohoito	33,0%	62
	kuntosali	25,5%	48
	oma tilaussauna	11,7%	22
	ryhmä-aktiviteetti esim. Haikko körlinki, luutapallo, rentoutus	34,0%	64
	luento esim. psykologin, fysioterapeutin, ravitsemus	19,7%	37
	kuntotesti esim. BodyAge, Inbody, ergometritesti	12,2%	23
	viikottaiset ryhmäliikuntatunnit esim. jooga, kahva-kuula	4,8%	9
	huippukylmä -110 astetta	19,1%	36
	personal trainer -palvelu	1,1%	2
	fysioterapia	2,7%	5
	univalmentajan palvelut	3,7%	7
	frisbeegolf	12,2%	23
	firstbeat-analyysi	0,5%	1
Tiesitkö että Haikon Kartano & Spassa on kaikki yllämainitut palvelut?	Kyllä	39,0%	104
	Ei	53,2%	142
	En osaa sanoa	7,9%	21
Oletko kokeillut joitain seuraavista palveluista Haikon Kartano & Spassa?	tyhy-/tyky-/virkistyspäivä	64,0%	64
	testipäivä	10,0%	10
	kuntoremonttikurssi	8,0%	8
	lahjaloma	18,0%	18
	Day Spa -päivä	7,0%	7
	muu?	24,0%	24
Voisitko käyttää näitä hyvinvointi tukevia ja ylläpitäviä palveluita?	Kyllä	85,9%	232
	Ei	1,5%	4
	En osaa sanoa	12,6%	34

Miksi?			270
Onko jotain mitä kaipaisit Haikon työhyvinvointi tarjonnasta?			270
Haluatko osallistua Day Spa lahjakortti arvontaan?	Kyllä	93,9%	248
	Ei	6,1%	16
Sähköpostiosoite jos haluat osallistua arvontaan			270

LIITE 4. WELL -BEING AT WORK AND HAIKKO MANOR & SPA

RECOGNIZABILITY AS A WELL-BEING SERVICE PROVIDER

INTRODUCTION

In the Finnish society well-being at work is a very current topic. Well-being at work as a word, itself, bring a positive image in our everyday life where joint operations is the most common word when speaking about work life and companies. In our society there is also a lot of discussion about rising the pension age. To be able to do so, key factors are well-being at work and managing at work. Well-being at work means different things to us people but the Finnish ministry of social affairs and health definition is that well-being at work means that the work is safe, healthy and meaningful.

Well-being as a part of work is ongoing and long-lasting. There are a lot of things that influence on each other and on the people related to it. It is also important to remember that well-being continues outside work and that everyone have to take their own responsibility. Haikko Manor & Spa offer a wide range of different well-being services for individuals and groups. Haikko Manor & Spa offer service and entreties that companies can take advantage of as a part of their well-being strategy.

THESIS PURPOSE, AIM AND LIMITATION

The first purpose of this thesis is to find out how people get on at work; how they experience their well-being at work and what things that effect on that. The second purpose is to find out how well-known Haikko Manor & Spa is as a well-being service provider and have people tried the services. From the research even different age groups will be compared.

The first aim is to get the information about what people think of well-being at work and how they experience that. The second aim is to get information about Haikko

Manor & Spa services; if they are familiar to people and are the services what the people want.

This thesis has been limited to focus on well-being at work and Haikko Manor and Spa as a well-being service provider. Work illness, different work communities, working environments and other well-being service providers will not be analyzed.

WELL-BEING AT WORK

In today's work the challenges increase, changes are taking place and there is uncertainty all the time. In order to be able to handle that, and even to shine at work, we need a completely new kind of thinking and approach to well-being (Hakanen 2011, p. 18). In order to achieve the objectives of the well-being and employment, we must take the responsibility of our decision, instead of putting the responsibility for the choices on others. When we take the responsibility for the objectives, we set up goals and work towards them. In addition to that, the employees are aware of their responsibilities, influences and they see the effort to increase their own health. To get the best possible outcome it is important, that the employer will take care of their part – acts responsibly and cares for employees (Aarnikoivu 2010, p. 16).

Michael E. Porter developed *value chain* model in 1985 and that is still current in companies today. Value chain is based on three different things: support activities, primary activities and margin. Support activities are firm infrastructure, human resource management, technology development and procurement. Primary activities are inbound logistics, operations, outbound logistics, marketing & sales and service. Primary activities are directly linked to the production and support activities support primary activities without direct contact to the production. This is a very good model of how everything in a company is linked to each other and that every activity is needed. If the people in the company are healthy and well-being the end result, the product, will give more value to the customer and in that way, better margin for the company.

The company's investment in the well-being of the staff is the same time investment in the company's base of success, but also investment into the future. Riitta Viitala compare staff to machines, namely, if the company wants the machine to last, it can't be used all the time to maximum power and without maintenance (Viitala 2013, p. 225). That every employee does well, give advantage to the whole work community, well-being effects on work success, absence and on the atmosphere (Kasslin-Pottier 2012, p. 49).

Well-being at work consist of three different things; know-how, requirement and social support. The core of well-being at work is expertise. A skilled worker will not have to spend time to try to cope with the work. The second thing is the requirements. It is important that the skills and requirements are balanced, the requirements cannot be too harsh even how skilled the employee is. Employees, though, can withstand a momentary stress, if work community gives social support, especially the manager (Luukala 2011, p. 31-32). Aarnikoivu says that the responsibility for the development of employee skills is not only on the employer. An employee, who has good working life skills, invests actively in skills development. Instead of expecting the employer to develop the employee, the employee will develop own skills by taking advantage of development situations and opportunities. Then the employer's role is mainly to support the development of professional skills (2010, p. 68).

Suction to work is a space where the employee has a high motivation to do the job. Employees who feel suction to work are according to studies healthier, they have better ability to work and less thought of quitting and pension ideas than in people who don't feel suction to work. Suction to work grips, one employee in the entire work community will have a positive impact on the whole team (Manka 2010, p. 10).

New generations enter the work-life and of the old leave. Y-generation, or millennials, is people in the age of 25-35, born in the beginning of 1980 to mid-1990's. Big gener-

ations who have provided the society will move to retirement, and young people come to their place. Different scientist's say's that never before there has been so big differences between ways to work between different generations as there is now. One of the most remarkable phenomenon is that we are moving from the employers market to the employee's market. The employees race employers, and choose their own jobs. Job seekers are now job choosers and it allows them to change job easily (Ranta & Tilan-der 2024, p. 125-126).

In Finland well-being at work is based on six different laws regarding work safety, work agreements, health and getting sick. The different laws can be found on Finlex.fi. A-vakuutus magazine nr. 1 2015 tells that developing well-being at work has been better in all company categories but only in every fourth Finnish company it is clearly lead. The magazine have picked up Strategic well-being leading in Finland 2014 – re- search that shows that companies invest 726 €/person per year in strategic well-being and 260 €/person in training. From the magazine can be read that average absence in companies is 11 days/person per year and that result in a cost of 3300 €/person/year. (A-vakuutus nr. 1 2015, p. 16). To develop and measure well-being it is important to use different measurement tools, a good tool is to follow absence but also e.g. work result/employee, profit/employee, customer satisfaction/product (Liukkonen 2008, p. 77) Even though the results are not-wanted it is important that the work community and individuals are not left alone, help and support need to be available so develop- ment can happen (Manka 2010, p. 51).

HAIKKO MANOR & SPA

Haikko Manor and Spa was opened in year 1966 and it was the first Manor hotel in Finland. The Spa building and department was ready in year 1973, Congress-center year 1983 and the enlargement in year 1989. Haikko Manor and Spa is situated in Porvoo, approximately 50 kilometers from Helsinki, and has its own 14 hectare area, next to the sea. Haikko Manor and Spa offers a wide range of services for individuals and companies; accommodation, restaurant, party, conference, spa and well-being ser-

vices. The personal amount changes during seasons between 100 and 120 and the turnover is about 12-13 million each year.

The main target group for Haikko Manor & Spas well-being services is companies and towns. Companies and towns offer their employees at Haikko Manor and Spa short- and long-term well-being services that keep up and improve working ability. Haikko Manor & Spa offer well-being services that can be used individually or in groups. There are 4 larger product packages that are offered to the target groups.

Firstly condition renovation courses (kuntoremonttikurssi) that focuses on preventing sicknesses and detritions caused by work. The second product package is well-being days (tyhy/tyky-päivät) that are shorter than condition renovation courses and are not rehabilitating. The third product package is gift vacations and benefits companies offer for their staff on leisure time. The gift vacations companies offer their staff and it gives the staff an opportunity to come relax and recover. The fourth one is others and by that is meant that Haikko Manor & Spa well-being services are emphasized on exercise but also rest and nutritious food is offered. Other special services that Haikko Manor & Spa offers are knowledge of sleep and cold treatments. Cryo cold treatment helps people recover and then it is good for skin diseases like psoriasis.

Development of well-being services at Haikko Manor and Spa goes on all the time and the Spa professionals listen to the customers. They inspire customers to exercise and to eat healthy. The Spa professionals also follow studies done on their business field and through that they get a lot of information and ideas. Haikko Manor and Spa market in many different channels but well-being services is mostly marketed through direct marketing. Also google ad words and banners are used as marketing tools.

The situation for well-being service providers are now that every spa, rehabilitation center and sports academies are after people in work age. This is due to the fact that

the Finnish war veterans are decreasing every year. Now everybody wants their share of well-being customers and there is a lot of competition going on. Now, it is time to market and lift up the own specialties in that business.

RESEARCH AND TOP FINDINGS

The research was done as a quantitative research, as an electronically enquiry. It was sent out to 1632 contacts and the response time was 3 weeks. The contacts are from Haikko Manor & Spa marketing register. The respondents could also take part of a lottery and the price was a Day Spa gift card for 2 persons. The program used for this research was SurveyPal, and through that program the enquiry where sent and the program also gathered the answers. After three weeks 270 answers had come in and 334 persons had seen the enquiry. Of 1632 contacts 20% had seen the enquiry and the response-rate was 16,5%.

The 10-top findings from the results:

Which things affect your wellbeing at work at the moment? From the answers can be seen that hobbies are the most important thing. Also the working atmosphere plays a hugh role.

Which work benefits improve wellbeing at work at the moment? The top 5 things where: exercise coupons, cultural coupons, work time flexibility/remote work, and skill development and ergonomically work tools.

How much money you could spend each month on services that keep up well-being at work? From the result can be seen that the respondents are willing to put quit a lot of money each month on services that help them keep up wellbeing at work.

How much money do you think the employer should spend each month/employee on services that keep up well-being at work? Surprisingly the respondent's didn't expect the employers to put as much money on each employee. The answers where less money than the respondents themselves where willing to put.

Is Haikko Manor and Spa is familiar and have you visited Haikko Manor and Spa? Interesting is that most for most of the respondents Haikko Manor and Spa is familiar and that is good to know. On the other side everybody has not visited.

Which activities have you tried at Haikko Manor and Spa? From that can be seen that Spa pools and sauna is the number one and after that a big gap to the next ones, group activities and treatments.

Have you tried some of the following services? On that question just 100 respondents answered and 64 had tried well-being days (tyhy-/tykypäivät), 24 something else and 18 gift vacation. So that was a bit sad to see.

Did you know that Haikko Manor and Spa offers well-being services? Did you know that Haikko Manor and Spa offer all these services that help to keep up wellbeing at work? Most of the respondents did know that Haikko Manor and Spa offer well-being services and that is good. But on the other hand most of the respondent's didn't know that Haikko Manor and Spa has that much different well-being services.

(all questions and summary of the results attached in Finnish to this thesis)

CONCLUSION

From the results can be seen that the respondents are very aware of well-being and wellbeing at work, People want to live a healthy life and enjoy work. It is also nice to see that Haikko Manor and Spa is well-known but a bit more marketing could be done on the wellbeing services. The aim has been achieved. Michael E. Porter developed value chain 1985 and already there HR was taken into consideration. Eurofound has 2012 written a report based on the fifth European working conditions survey. From that report could be read that it is important in EU that everyone can take part of paid work and that work is born through healthy population. Well-being at work is a current topic and will probably be that also for many years from now. Many different researches can also be done in the future and for Haikko Manor and Spa an interesting research could be done so the respondents would be people in work life living nearby.