

TYÖHYVINVOINTI TYÖYMPÄRISTÖN MUUTTUESSA

Case: Yritys X

Tiivistelmä

Tekijä(t) Ranta-aho, Heini	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 32 sivua, 1 liite	Valmistumisaika Kevät 2019
Työn nimi Työhyvinvointi työympäristön muuttuessa Case Yritys X		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä selvitettiin työhyvinvointia muutoksessa. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli yritys X. Yrityksessä on tapahtunut suuria muutoksia työympäristössä, joten aihe on valikoitunut sen ajankohtaisuuden vuoksi.</p> <p>Tässä työssä on tutkittu työhyvinvointia ja selvitetty, miten muutokset työtiloissa ja työympäristössä vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin. Lisäksi tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten voidaan varautua mahdollisiin tuleviin muutoksiin.</p> <p>Teoriaosuus käsittelee työhyvinvointia ja työympäristöä yleisellä tasolla. Sen lisäksi esiin on nostettu työhyvinvointi muutoksessa. Tutkimuksen tietopohja muodostuu työhyvinvointiin liittyvästä kirjallisuudesta ja sähköisistä lähteistä.</p> <p>Empiirisessä osiossa toteutettiin kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin sähköpostilla kuudella vastaajalle. Kysely toteutettiin helmikuussa 2019.</p> <p>Näin saatiin selville yrityksen työhyvinvoinnin nykytila ja muutoksen vaikutukset työhyvinvointiin. Vastaajat kokivat työhyvinvointinsa pääsääntöisesti hyvänä ja muutokset positiivisina.</p>		
Asiasanat työhyvinvointi, työympäristö, muutos		

Abstract

Author(s) Ranta-aho, Heini	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2019
	Number of pages 32 pages, 1 appendise	
Title of publication Well-being at work during change in working environment Case: company X		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>The purpose of this thesis was well-being at work during changes in company X. There has been changes in working environment in company X so the topic of this thesis is current.</p> <p>This thesis studies well-being at work and clarify how changes in working environment affect employee's well-being at work. In addition, the purpose of this thesis was changes in working environment and how company can prepare for possible new changes.</p> <p>The Theoretical part of this thesis focused on well-being at work and working environment in general. In addition to those, theoretical part also examined the changes. The theoretical reference framework for the study included topic-related literature and internet sources.</p> <p>The research was carried out as a qualitative study. In the empirical part of the study, six employees answered to questionnaire, which was sent by email. The questionnaire was sent in February 2019.</p> <p>Based on the results of the study, employees of company X felt that their well-being at work was mainly good and changes in working environment are positive.</p>		
Keywords well-being at work, working environment, change		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI	3
2.1	Työhyvinvoinnin portaat	3
2.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	5
2.2.1	Fyysinen työhyvinvointi	6
2.2.2	Psyykkinen työhyvinvointi	7
2.2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	9
2.2.4	Henkinen työhyvinvointi	10
2.3	Työympäristö	11
2.4	Etätyö	13
3	TYÖHYVINVOINTI MUUTOKSESSA	15
3.1	Muutoksen vaiheet	15
3.2	Muutokseen reagoiminen ja jatkuva muutos	17
4	KYSELYTUTKIMUS	19
4.1	Toimeksiantajan esittely	19
4.2	Tutkimusmenetelmät	20
4.3	Tutkimusaineiston hankinta	20
4.4	Tutkimuksen tulokset	21
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	26
5.1	Tutkimustulosten pohdinta	26
5.2	Tutkimuksen luotettavuus	27
5.3	Kehitysehdotukset	27
6	YHTEENVETO	29
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	33

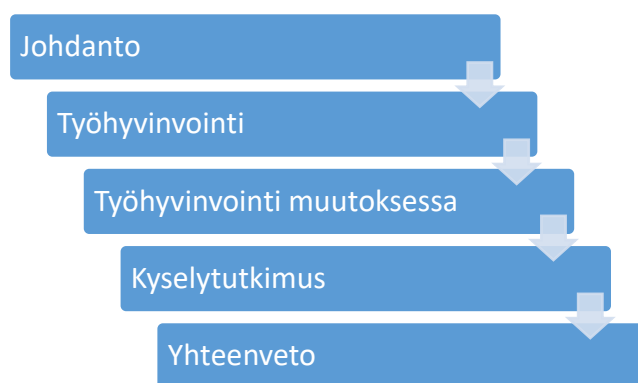
1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi tilanteessa, jossa organisaation työympäristö on muuttunut tai tulee muuttumaan. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Yritys X. Olen itse työskennellyt toimeksiantajan palveluksessa vuodesta 2015 ja siten itsekin ollut osana työympäristön muutosta. Tuntui siis luonnolliselta toteuttaa opinnäytetyö yhteistyössä tämän yrityksen kanssa. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, koska organisaatiossa ollaan toteutettu muutoksia työympäristössä ja toimitiloissa. Tämän lisäksi etätöiden mahdollisuus on lisääntynyt.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työhyvinvoinnin nykytilaa ja henkilöstön työhyvinvointia työympäristön muuttuessa sekä tarjota työkaluja henkilöstön työhyvinvoinnin säilyttämiseksi ja kehittämiseksi mahdollisissa tulevaisuudessa muutosissa.

Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisella, eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuskysymyksiä on kaksi: Mikä on työhyvinvoinnin nykytila ja miten työhyvinvointia voidaan kehittää ja edistää muutostilanteessa.

Kuviossa 1 on esitelty opinnäytetyön rakenne.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö alkaa johdannolla, joka esittelee opinnäytetyön aiheen yleisesti. Johdanto kertoo myös siitä, miten aiheeseen on päädytty.

Tämän jälkeen alkaa opinnäytetyön teoriaosuus. Teoriaosuus koostuu kahdesta pääaiheesta: työhyvinvointi ja työhyvinvointi muutoksessa. Teoriaosuuden jälkeen käsitellään tutkimuksen osuutta. Tähän kuuluu toimeksiantajan esittely,

tutkimusmenetelmän ja aineiston hankinnat esittely ja tutkimuksen tulokset. Opinnäytetyön lopussa on yhteenveto ja lähdeluettelo. Myös opinnäytetyön liitteet löytyvät työn lopusta.

2 TYÖHYVINVOINTI

Ihminen viettää noin puolet valveillaoloajastaan työssä. Työn merkitys ihmisen elämän laatuun on suuri. Oman työnsä ja ammattitaitonsa kautta ihminen saattaa määrittää jopa identiteettiään. (Aarnikoivu 2010, 11.)

Kun hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, voidaan puhua hyvästä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin kuuluu myös se, että työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työn tulisi tukea työntekijöiden elämänhallintaa. (Työterveyslaitos 2018.)

Sekä työntekijä, että työnantaja ovat vastuussa työnhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on osa työn arkea, eikä sitä voida saavuttaa yksittäisillä irrallisilla terveystempauksilla. Työpaikoilla tehtävä työhyvinvointia edistävä toiminta on pitkäjänteistä työtä. Työhyvinvointi on yhteydessä organisaation kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. Työhyvinvoinnilla on tutkitusti myönteinen vaikutus organisaation tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (Työterveyslaitos 2018.)

Hyvinvoiva työyhteisö puhalttaa yhteen hileen, antaa myönteistä palautetta, innostaa, kannustaa ja säilyttää toimintakykynsä muutostilanteessa. Hyvinvoiva työntekijä on vastuuntuntoinen ja motivoitunut, kokee itsensä tarpeelliseksi, onnistuu ja innostuu työssään, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan. (Työterveyslaitos 2018.)

Työhyvinvoinnin esteenä voi olla työpahoinvointi. Työpahoinvoinnin osa-alueita ovat esimerkiksi stressi, työuupumus, epävarmuus työn jatkumisesta, epätasa-arvoisuus, ristiriidat työpaikalla ja työpaikkakiusaaminen. Yleisin työpahoinvointia aiheuttava tekijä on stressi. Jos stressi jatkuu pitkään, se aiheuttaa työn ilon katoamista ja työuupumusta. Myös työpaikkakiusaaminen on suuri työpahoinvointia aiheuttava tekijä. (Virolainen 2012, 30- 40.)

2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat-mallin tavoitteena on esitellä työhyvinvoinnin taustalla olevia tekijöitä (Työturvallisuuskeskus 2019). Malli perustuu Abraham Maslow´n tarvehierarkia-teoriaan, jonka mukaan on olemassa viisi tavoitetta, joita kutsutaan perustarpeiksi. Nämä perustarpeet ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Ihmisellä on tarve säilyttää tai ylläpitää näitä olosuhteita. (Rauramo 2012, 12 -13.)

Kuvassa 1 on kuvattu työhyvinvoinnin portaat.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2019)

Työhyvinvoinnin portaat- mallin tarkoitus on suhteuttaa näitä perustarpeita työhyvinvointia ja työkykyä edistäviin tekijöihin. Portaat on nimetty työelämään sopivin käsittein, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 12-13.)

Ensimmäisellä portaalla oleva terveys kattaa psyko-fysiologiset perustarpeet, jotka ovat ravinto, terveys, lepo ja vapaa-aika. Terveyttä voi ja kannattaa tukea. Työnantaja voi tukea työntekijöiden terveyttä eri tavoin. Tällaisia tapoja voivat olla esimerkiksi liikunta- ja työkykyä ylläpitävät päivät, liikuntaselvit ja asiantuntijan laatimat kunto-ohjelmat. (Rauramo 2012, 25 - 28.)

Toisella portaalla oleva turvallisuus kattaa turvallisen työympäristön ja työn, riittävän toimeentulon sekä yhdenvertaisen, oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön. Organisaatioissa tapahtuva suunnitelmallisen ja järjestelmällisen turvallisuusjohtamisen tavoitteena on johtamisen keinoin hallita yrityksen riskejä ja vähentää tapaturmia. Työturvallisuus laki velvoittaa työnantajaa tunnistamaan mahdollisia vaaroja, arvioimaan niihin liittyviä riskejä ja tekemään toimenpiteitä riskien vähentämiseksi. (Rauramo 2012, 70 - 76.)

Kolmas portas käsittää yhteisöllisyyden. Tähän katsotaan kuuluvaksi työyhteisö, verkostot ja johtaminen. Ihmissuhteilla on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnille ja tuloksellisuudelle. Hyvät esimies-alaisuudet, hyvä tiedonkulku, kohtuullinen työkuormitus, työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät joustot, työrauha, yhteiset päämäärät ja arvot kertovat hyvästä työilmapiiristä. (Rauramo 2012, 104 - 110.)

Neljäs porras, eli arvostus, käsittää itsekunnioituksen, arvot, palkitsemisen ja strategiat. Jotta itsetunto voi kehittyä ja säilyä, tulee työntekijän kokea ja saada arvostusta. Työntekijän oma kokemus ja arvostus työtään ja itseään kohtaan liittyy myös arvostuksen saamiseen. Työ voidaan kokea välttämättömänä pahana, toimeentulona, kutsumuksena tai elämäntehtävänä. Työn mielekkyys on yksilön oma, subjektiivinen käsite. (Rauramo 2012, 123 – 127.)

Viidennellä portaalla oleva osaaminen kattaa luovuuden, vapauden, työn ja oman osaamisen hallinnan. Ihmisellä on tarve jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Ihmisellä on halu toteuttaa itseään, kokeilla rajojaan, nauttia uuden oppimisesta ja kehittyä, vaikka perustarpeet olisi tyydytetty. (Rauramo 2012, 145 - 146.)

2.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi kattaa työntekijän fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Näiden kaikkien osa-alueiden voidaan katsoa liittyvän ja vaikuttavan toisiinsa. Tästä syystä työhyvinvointia on aina tarkasteltava kokonaisvaltaisesti, eikä vain yhtä työhyvinvoinnin osa-alueetta. Mikäli jossakin osa-alueessa on puutteita, se voi heijastaa toiseen osa-alueeseen. Jos työntekijän työ on psyykkisesti stressaavaa, voi se heijastua fyysiseen terveyteen sairasteluna. (Virolainen 2012, 11-12.)

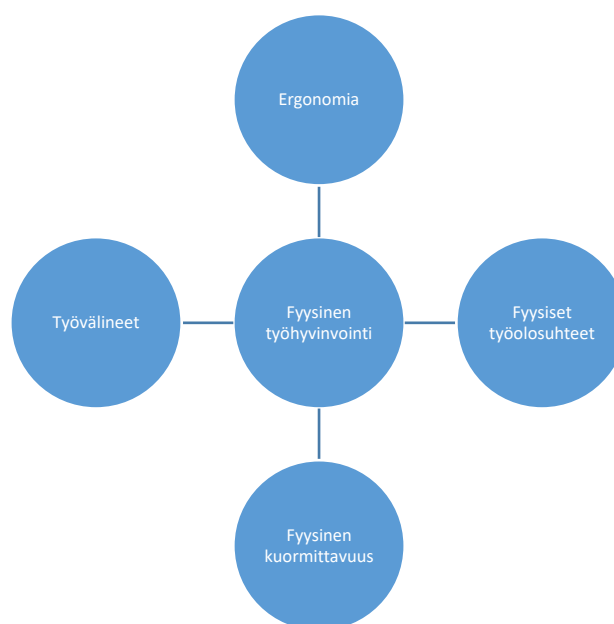
Kun tarkastellaan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämistä, jakaantuu vastuu yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle. Yhteiskunta luo puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpidolle. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi lakien säätäminen ja terveyden edistämisen toimet. Organisaation tehtävänä on varmistaa, että työympäristö on turvallinen ja miellyttävä. Lisäksi organisaation tulee noudattaa lainsäädäntöä, joka työnteosta on annettu. Yksilö vastaa organisaation luomista sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta sekä omaista elintavoistaan. (Virolainen 2012, 12.)

Työntekijän kokemus työhyvinvoinnista muodostuu eri tekijöiden summasta. Kokemukseen vaikuttavat työnteon, työpaikan ja työyhteisön lisäksi työntekijän muu elämäntilanne, elintavat ja terveydentila. Jos työntekijällä on positiivinen elämänasenne, ristiriitajärjät eivät todennäköisesti kuormita häntä niin paljon, kuin sellaista henkilöä, jolla on pessimistinen elämänasenne. (Virolainen 2012, 12)

2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Kaikkein näkyvimpänä osana työhyvinvointia voidaan pitää fyysistä työhyvinvointia. Sen voidaan katsoa sisältävän fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormittavuuden ja ergonomian. Tähän osa-alueeseen kuuluu myös työympäristön siisteys, melu- ja lämpötila-taso sekä työvälineet. Tämä työhyvinvoinnin osa-alue korostuu etenkin fyysistä työtä teke-villä työntekijöillä. (Virolainen 2012, 17.)

Kuvio 2 kuvaa fyysisen työhyvinvoinnin tekijöitä.



Kuvio 2. Fyysisen työhyvinvoinnin tekijät

Työn fyysisestä kuormittavuudesta huolehditaan tilojen ja työprosessien hyvällä suunnittelella ja käyttämällä tarkoituksenmukaisia työvälineitä. Työn fyysistä kuormitusta voi vähentää säätämällä työpistettä ja työtapoja vaihtamalla. Koska työntekijät ovat eri kokoisia, tulee työvälineet ja kalusteet olla säädettävissä eri tarpeiden mukaan. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Toimistotehtävissä työskentelevillä fyysinen kuormitus on erilaista kuin fyysistä työtä teke-villä. Toimistotyössä istutaan paljon työpisteellä, jolloin kuormitus ei niinkään ole fyysistä, mutta työpisteellä kuormitus on helposti yksipuolista ja pidemmän päälle rasittavaa. Ke-hon kuormitusta on tärkeää jakaa työpäivän aikana. Istumatyön suurimpana haasteena

voidaan pitää liikkumattomuutta. Jotta lihasjäykkyyksiä voidaan ennaltaehkäistä, erilaiset työnteon lomassa tehtävät tauotukset ja venytykset ovat tärkeitä. (Virolainen 2012, 17.)

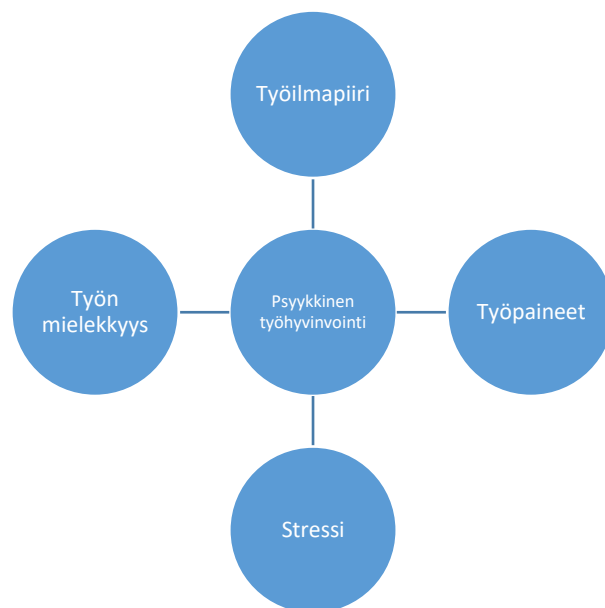
Jos työasento jatkuu pitkään samanlaisena, voi se aiheuttaa staattista, pysyvää lihasjännitystä ja sen seurauksena erilaisia oireita ja kiputiloja. Haitallisten työasentojen ohella elimistön kuormitukseen vaikuttaa myös ulkoiset olosuhteet, kuten veto ja kylmyys. Koska kaikkia huonoja työskentelyasentoja ja työliikeitä ei voida poistaa, ensisijaisesti tulee vähentää niiden toistomääriä ja ajallista kestoa elimistön liiallisen kuormittamisen välttämiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Istumatyö aiheuttaa yksipuolista ja liian vähäistä kuormitusta. Istumatyössä kuormittuvat erityisesti selkä, niska ja kaularanka. Ergonomisia ongelmia ilmenee, koska istumatyössä tehdään pitkään samassa asennossa tehtävää työtä, yläraajojen yksipuolisia, nopeita liikkeitä tai tarkan näkemisen tehtäviä. Jos työtehtävät mahdollistavat, on istumatyötä hyvä pyrkiä monipuolistamaan seisomista ja liikkumista sisältävillä työtehtävillä ja liikkeillä. Energian kulutukseltaan istumatyö on kevyttä. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

2.2.2 Psyykinen työhyvinvointi

Viime vuosina psyykinen työhyvinvointi on saavuttanut keskeisempää asemaa työhyvinvointia tarkasteltaessa. Psyykinen työhyvinvointi kattaa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Toimistotehtävissä työskentelevillä työn fyysiset olosuhteet, esimerkiksi työvälineet, ovat usein hyviä. Sen sijaan psyykkistä työhyvinvointia voitaisiin kohentaa. Juuri tällä psyykkisen työhyvinvoinnin parantamisella voitaisiin ehkäistä sairauspoissaoloja ja viihtymistä työssä. Suomalaisilla naisilla joka kolmanneksella ja miehillä joka viidennellä on työstä johtuvia psyykkisiä oireita, joten psyykinen työpahoinvointi on melko yleistä. Suurin psyykkistä kuormitusta aiheuttava tekijä on kiire. (Virolainen 2012, 18.)

Kuvio 3 esittelee psyykkisen työhyvinvoinnin tekijöitä.



Kuvio 3. Psyykkisen työhyvinvoinnin tekijät

Koska nyky-yhteiskunnassa tapahtuu valtavia ja jatkuvia muutoksia, ihmisten on selvitävä, sopeuduttava ja kestävä entistä vaativammissakin ja epävarmemmissa oloissa. Tekemisen tulee olla tehokasta ja tehon lisäämiseksi ja saavuttamiseksi voidaan tehdä melkein mitä tahansa. Kun teho lisääntyy, syntyy työntekijän näkökulmasta sivutuotteena turvattomuutta ja stressiä. (Aalto 2006, 27.)

Stressi on eräänlainen hälytystila tai reaktio, joka on aiheutunut liiallisista paineista. Elimistö tuottaa enemmän stressihormonia, joka lisää sydämen sykettä ja hengitystaajuutta. Myös verenpaine nousee ja veren sokeripitoisuus kasvaa. Jos elimistö kokee tällaisen stressitilan usein tai se kestää liian pitkään, se ei enää palaudu. Tämän seurauksena stressin aiheuttamat oireet voivat kroonistua ja elimistön vireystila jää kokoaikaisesti koholle. Mikäli stressi jatkuu pitkään, se heikentää ihmisen sopeutumismekanismia. (Aalto 2006, 28.)

Jos stressi, työuupumus ja -paineet kehittyvät huomaamattomasti, ne rasittavat sekä mieltä, että kehoa. Stressaantuneen työntekijän ajatus harhailee, keskittymiskyky on heikentynyt ja työn merkityksellisyys katoaa. Stressaantunut työntekijä saattaa unohtella asioita ja siten asioita jää tekemättä tai hän kokee päätöksen tekemisen hankalaksi. (Aalto 2006, 28.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy myös työn mielekkäisyys. Mielekkään ja mielenkiintoisen työn voidaan katsoa edistävän työntekijän mielenterveyttä. Tutkimuksen mukaan työttömien mielenterveys on heikompi kuin työssäkäyvien. Jos työntekijä on kuitenkin huonoksi

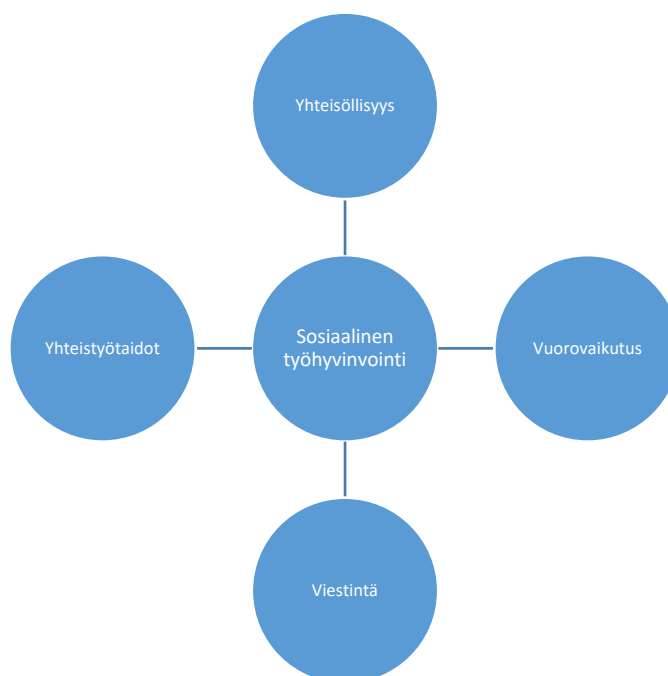
kokemassaan työpaikassa, kokee stressiä, on alipalkattu ja epävarma työsuhteen jatkumisesta, työntekijän mielenterveys on kuitenkin heikommassa kunnossa kuin työttömän henkilön. (Virolainen 2012, 18.)

Koska ihminen on emotionaalinen olento, tunteiden ilmaisu on meille luonnollista. Työntekijän tulisi saada kokea ja ilmaista tunteitaan työpaikalla. Jos ihminen kokee, että hän ei pysty tai saa ilmaista tunteitaan ja mielipiteitään, voi hän alkaa tukahduttaa tunteitaan. Tällainen tunteiden tukahduttaminen voi aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.)

2.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kesken. Työpaikalla tulisi olla mahdollisuus keskustella työasioista, työntekijöiden välit toimivat ja työkavereita olisi helppo lähestyä. Mikäli työyhteisössä on koko ajan kova kiire, saattaa sosiaalinen kanssakäyminen vähentyä. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu myös työkavereihin tutustuminen. Jos työntekijät tutustuvat työkaverin harrastuksiin ja perheeseen, voi se luoda yhteisöllisyyden tunnetta. Jos työkaverin tuntee myös henkilökotaisesti, häntä voi olla helpompi lähestyä myös työasioissa. (Virolainen 2012, 24.)

Kuviossa 4 on kuvattu sosiaalisen työhyvinvoinnin tekijöitä.



Kuvio 4. Sosiaalisen työhyvinvoinnin tekijät

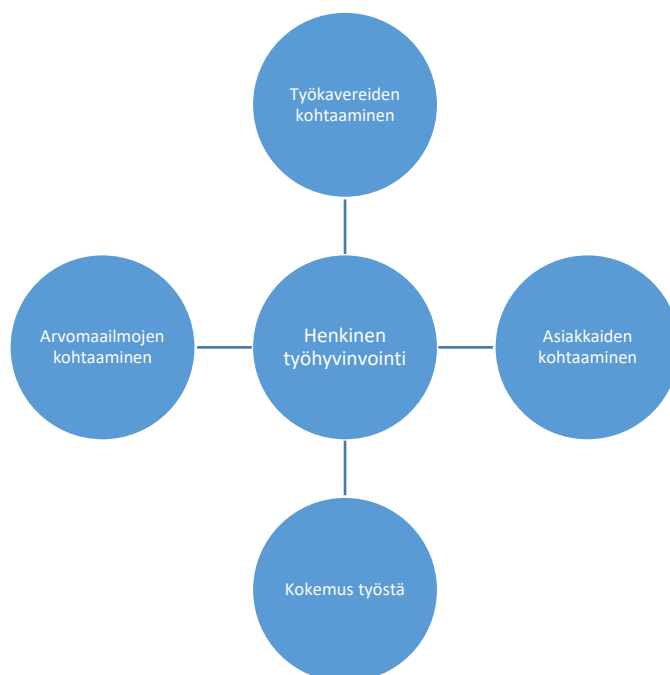
Yhteiset tauot tai käytäväkohtaamiset luovat mahdollisuuksia työkavereihin tutustumiseen ja kuulumisten vaihtamiseen. Tällaisten kohtaamisten voidaan katsoa edistävän positii- vista työilmapiiriä työntekijöiden välillä. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden fyysisen etäi- syyden kasvaessa, myös yhteydenpito toisiin vähenee. Vuorovaikutus vähenee selvästi, jos työntekijöiden työpisteiden etäisyys kasvaa yli 15 metrin mittaiseksi. Jos fyysinen etäi- syys on lyhyt, mahdollistaa se spontaanin vuorovaikutuksen. (Virolainen 2012, 24.)

Työturvallisuuskeskuksen (2019) mukaan sosiaalisina kuormitustekijöinä voidaan pitää työyhteisöongelmia, yhteistyöongelmia, hankalia sosiaalisia suhteita, haasteellisia asia- kastilanteita, yksin työskentelyä, heikkoa tiedonkulkua ja eristyneisyyttä. (Työturvallisuus- keskus 2019.)

2.2.4 Henkinen työhyvinvointi

Osittain kirjallisuudessa henkinen työhyvinvointi on voitu yhdistää psyykkiseen työhyvin- vointiin. Henkistä työhyvinvointia voidaan kuitenkin tarkastella omana osa-alueenaan, koska henkisyttä on nostettu esiin enemmän viime vuosina. Henkisyys työpaikoilla on melko tuore ilmiö, mutta ihmiskokemuksena se ei kuitenkaan ole tuore. (Virolainen 2012, 26.)

Kuvio 5 esittelee henkisen työhyvinvoinnin tekijöitä.



Kuvio 5. Henkisen työhyvinvoinnin tekijät

Henkisyys työpaikalla ilmenee monin eri tavoin. Henkisyteen liittyy esimerkiksi se, miten työkaverit kohtaavat toisensa ja miten yhteistyö heidän välillään sujuu. Myös asiakkaiden kohtelu ja kohtaaminen liittyy tähän osa-alueeseen. Henkisyteen liittyy lisäksi merkitykselliseksi koetun työn tekeminen ja työstä nauttiminen. Jos työntekijä kehittyy työssään, hän kokee usein kehittyvänsä myös ihmisenä. Koska ihmisillä on sisäinen tarve olla osa yhteisöä ja kokea yhteisöllisyyden tunnetta, työpaikalla tulisi olla mahdollisuus tähän. (Virolainen 2012, 26-27.)

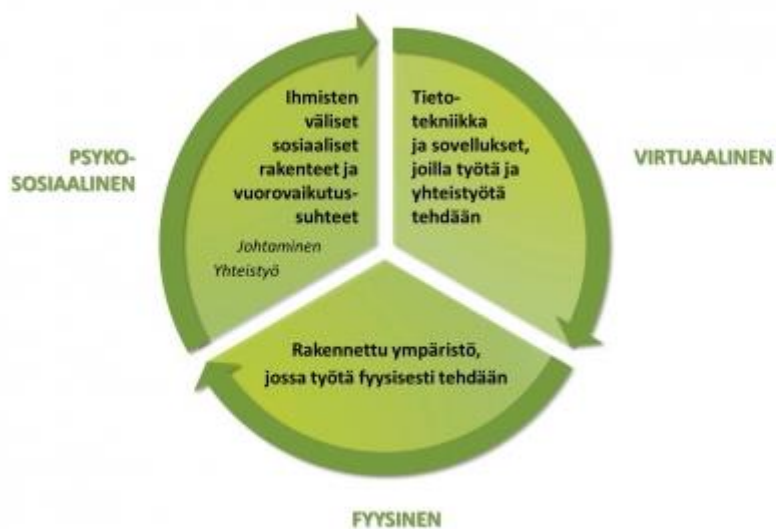
Henkinen työhyvinvointi kattaa myös tunteen organisaation ja työntekijän arvomaailman kohtaamisesta. Mikäli työllä koetaan olevan laajempia positiivisia vaikutuksia yhteiskuntaan, antaa tämä mahdollisuuksia myös työntekijän henkiselle työhyvinvoinnille. Jos organisaatiolla on esimerkiksi puhtaat arvot, eikä tarkoituksena vain tavoitella voittoa, luo tämä osaltaan puitteita työntekijän henkiselle työhyvinvoinnille. Organisaation arvomaailman ollessa ristiriidassa työntekijän arvomaailman kanssa, voi se aiheuttaa työpahoinvointia. Työntekijän oma moraalikäsitys voi olla esimerkiksi lain rikkomista, valehtelua, liioittelua tai väärin tietojen antamista vastaan, mutta jos hänen työssään näitä edellytetään, voi se aiheuttaa henkistä työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 27.)

2.3 Työympäristö

Kaikki fyysiset, virtuaaliset ja sosiaaliset tilat ja paikat, joissa tehdään työtä, muodostavat työympäristön. Fyysinen työympäristö luo puitteet virtuaaliselle ja sosiaaliselle ympäristölle. Virtuaalinen työympäristö mahdollistaa työn tekemisen liikkuvasti. Työtä tehdään verkon välityksellä, joten toimivat työvälineet ja yhteydet ovat tärkeässä asemassa. Myös erilaisten pilvipalveluiden ja oman organisaation järjestelmien käyttö liikkuvassa työssä oman toimiston tai työpisteen ulkopuolella ovat virtuaalisen työympäristön toiminnan osalta keskeisessä asemassa. Toiminta, prosessit, johtaminen ja työntekemisen käytännöt ja kulttuuri muodostavat sosiaalisen työympäristön. Siihen kuuluu myös henkilöstön epäviralliset ja viralliset kohtaamiset. (Senaatti 2015.)

Nykypäivän yhteiskunnassa suurin osa itse työsuoritteesta on tietotyötä, jossa tuotetaan tavaroiden ja hyödykkeiden sijasta tietoa. Työntekoa tukevat johtamismallit ovat muuttuneet vain vähän, mutta vastaavasti työympäristössä tehtävän työsuoritteen sisältö, työskentelymuodot ja työkalut ovat muuttuneet paljonkin. Käsitykset tehokkaasta tavasta tehdä työtä muuttuvat melko hitaasti. (RAKLI 2018.)

Kuvassa 2 on kuvattu työympäristöä.

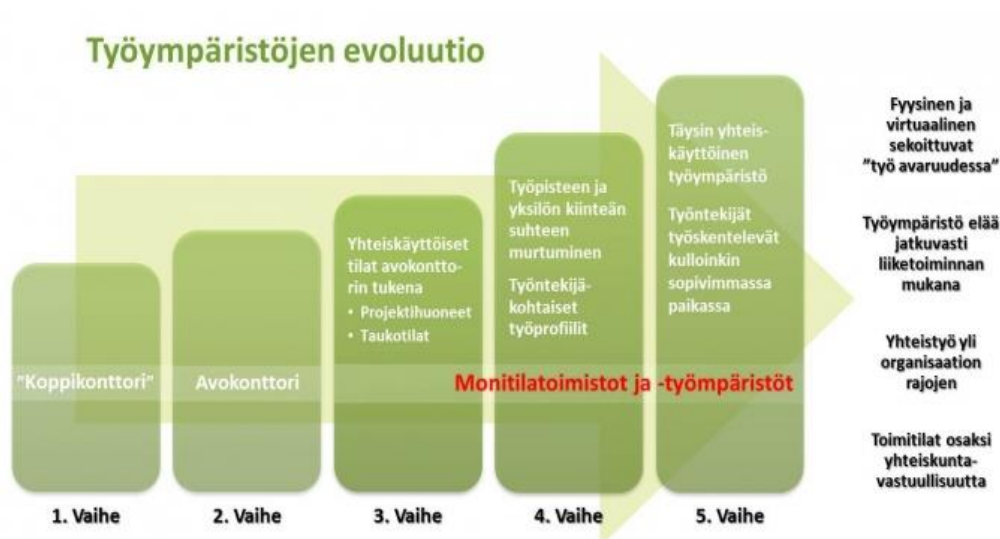


Lähde: RAKLI ja Elisa Oyj

Kuva 2. Työympäristö (RAKLI 2018)

Työympäristöjen evoluutio voidaan jakaa erilaisiin vaiheisiin. Teollisen aikakauden ja yksilötyön tarpeisiin suunniteltuihin ”koppikonttoreihin”, hierarkiaa esiintuoviin hallimaisiin avokonttoreihin sekä tietotyötä tukeviin nykyaikaisiin monitilatoimistoihin. Koska nykyisin suurin osa työstä on tietotyötä, tarvitaan työympäristöiksi erilaisia, monipuolisia työtiloja. (RAKLI 2018.)

Kuva 3 esittelee työympäristöjen evoluutiota.



Lähde: RAKLI ja Newsec Asset Management Oy

Kuva 3. Työympäristöjen evoluutio (RAKLI 2018)

Tietotyön murrokseen vastaavia joustavia ja muunneltavia tilakonsepteja ovat monitilatoimistot. Ne tukevat erilaisia työnteon tapoja. Monitilatoimistot antavat myös yksilölle mahdollisuuden valita, miten ja missä työtä milloinkin tekee. Monitilatoimistot voivat sisältää rauhallisia työtiloja keskittymistä vaativille töille, ryhmätyötiloja ja kohtaamispaikkoja erikoisille neuvotteluille ja spontaaneille keskusteluille. (RAKLI 2018.)

Sekä julkisella, että yksityisellä sektorilla työympäristöihin kohdistuu voimakkaita muutospainetta. Jatkuvassa muutoksessa oleva työn toimintaympäristö vaatii erityistä joustavuutta työympäristöratkaisuilta. Hyvä työympäristö on sellainen, joka tukee organisaation toimintaa. (RAKLI 2018.)

2.4 Etätyö

Etätyö on kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävä työ, jonka sisällöstä ja toteuttamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella (Työturvallisuuskeskus 2018).

Etätyö on lisääntynyt ja tulee lisääntymään myös jatkossa. Hyviä puolia etätyössä ovat aikaan ja paikkaan sitoutumattomuus, eli työtä voidaan tehdä erilaisissa paikoissa, ilman erityisiä työaikoja. (Virolainen 2012, 205.)

Suomalaisista 32 prosenttia teki etätöitä ainakin satunnaisesti vuonna 2016. Vuoteen 2017 mennessä määrä kasvoi 6,7 prosenttiyksikköä. Yleisintä etätöitä on valtiolla ja yksityisellä sektorilla. Vain kolme prosenttia suomalaisista tekee etätöitä päivittäin. (Pasonen 2018.)

Tutkimuksen mukaan etätöitä on tuottavampaa. Etätöitä tekevät voivat olla töissä jopa pidempään kuin työvuoron mukaan olisi pitänyt. Kotona työtä keskeyttäviä häiriötekijöitä on vähemmän, joten siellä on helpompi keskittyä. Vaikka etätöitä on tuottavampaa ja työntekijät pääsääntöisesti viihtyvät etätöissä, osa saattaa tuntea itsensä yksinäiseksi ja haluaa siksi tehdä työtä myös toimistolla tai työpaikalla. (Hänninen 2018.)

Kun työntekijä työskentelee etänä, hänen kanssakäymisensä työkavereiden kanssa vähenee. Etätöissä työntekijä saattaa siis tuntea olonsa eristyneeksi. Tällainen erillisyyden tunne vaikuttaa työhyvinvointiin heikentävästi. Lisäksi työntekijä saattaa kokea turvattomuuden tunnetta, mikäli hän ei ole etätöiden takia saavuttanut kaikkia viestinnällisiä asioita. Etätöissä työntekijöiden välisiä riitoja ja työpaikka kiusaamista tapahtuu kuitenkin vähemmän kuin työpaikalla. (Virolainen 2012, 205-2016.)

Etätöihin liittyy fyysisen ergonomian ja henkisen kuormittumisen haasteita. Työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön tulee ymmärtää näitä voidakseen kehittää niihin sopivia työhyvinvoinnin toimintatapoja. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Etätöitä tehdessä myös työntekijän omalle vastuulle jää paljon asioita. Etätöissä työntekijältä vaaditaan oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta omaan työhyvinvointiinsa liittyen, koska esimies ja kollegat eivät pääse näkemään, jos hänellä on ongelmia. (Virolainen 2012, 206.)

3 TYÖHYVINVOINTI MUUTOKSESSA

Muutokset ovat tulleet pysyväksi osaksi työelämää (Aalto 2006, 18). Muutos ei yleensä käynnisty teknologian tai uuden mallin kehittämisestä ja käyttöönotosta vaan vanhan toimintatavan kriisiytymisestä (Mäkitalo & Paso 2008, 16).

Suomalainen työelämä on nykyisin monimuotoinen kokonaisuus niin tehtävien töiden kuin työntekijöidenkin näkökulmasta. Viime aikoina työelämässä on tapahtunut suuria muutoksia ja työelämä on joutunut muutospaineiden kohteeksi. (Martimo 2010, 26.) Kun puhutaan työhyvinvoinnista, työelämän muutos nousee esille. Muutos saattaa aiheuttaa kohtuutonta kuormitusta, uupumusta ja työn mielekkyyden häviämistä. Työelämässä tapahtuva muutos saattaa aiheuttaa siis työpahoinvointia. Toisaalta muutos voi aiheuttaa myös onnistumisen tunteita, innovaatioita ja erinomaisia suorituksia. Muutos voi aiheuttaa työyhteisössä siis kokemuksia sekä hyvässä, että pahassa. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36.)

Muutosprosessi koettelee työyhteisöä ja vaatii paljon työntekijöiltä. Muutoksia voi olla vaikea ennakoida. Jokainen työntekijä joutuu sopeutumaan muutokseen, mutta myös käsittelemään tunteet, jotka liittyvät muutokseen. (Työterveyslaitos 2019.)

Työelämässä vallitsevat toimintatavat ovat olleet vastauksia joihinkin työelämässä aiemmin vallitseviin haasteisiin. Kun nyky-yhteiskunnassa teknologia kehittyy ja tarpeet muuttuvat, organisaation on muutettava työtapojaan, jotta voidaan vastata muuttuviin tarpeisiin. Työ siis kehittyy. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 30.)

Työntekijöiltä odotetaan nykyään kykyä toimia muutoksessa. Heiltä vaaditaan myös nopeaa sopeutumista muutokseen. Kun työntekijä kohtaa muutoksen, olennaista on, että hän motivoi itsensä muutokseen. Hänen tulee ymmärtää muutoksen tausta ja syy. Lisäksi hänen tulee tiedostaa muutosprosessiin kuuluvat vaiheet ja tiedostaa, että muutos saattaa herättää pelkoja. Hänen tulee pystyä luopumaan vanhasta, hyväksymään uusi ja suuntautua kohti väistämätöntä, eli muutosta. (Aarnikoivu 2010, 140-141.)

3.1 Muutoksen vaiheet

Muutosprosessi voidaan Haysin (2010) mukaan jakaa viiteen erilaiseen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on muutostarpeen tunnistaminen. Organisaation johdon on varmistettava, että he seuraavat organisaation toimintaa ja ympäristöä riittävästi. Tätä seurantaa tekemällä he tunnistavat ajoissa kehittämis- ja uudistamistarpeet niin perustehtävään, työvälineisiin ja toimintaan liittyen. (Pohjanheimo 2015.)

Toinen vaihe on tilanearvio. Tässä vaiheessa organisaatio ymmärtää, että heidän toiminnassaan on puutteita ja asia on niin suuri, että se vaatii korjaustoimenpiteitä. Kolmas vaihe on suunnittelu ja muutoksen valmistelu. Tässä vaiheessa, etenkin suurissa organisaatioissa, johto ja tietyt asiantuntijat ovat suuressa roolissa valmistelussa. Tähän kuuluu myös muutoksen taloudellinen suunnittelu. Neljäs vaihe, muutoksen toteuttaminen, saattaa näyttäytyä vasta tässä muutoksen vaiheessa suurimmalle osalle työntekijöistä. Tämä vaihe on merkittävässä osassa muutoksen vaiheissa, sillä johdon on tässä vaiheessa tiedotettava työntekijöille muutoksesta. Työntekijät eivät tunne muutoksen aiempia vaiheita, mutta silti odotetaan sopeutuvan muutokseen. Viides vaihe on vakiinnuttaminen. Tämä vaihe vaatii kestävyyttä ja onkin siksi muutosprosessin vaativin vaihe. Tässä vaiheessa tarvitaan ohjeita uudesta toimintatavasta. Esimiehen kannattaa seurata tilannetta, jos tarvitaan korjaavia toimenpiteitä. (Pohjanheimo 2015, 99-101.)

Kun tapahtuu muutos, ihminen käy läpi erilaisia tunnetiloja. Parhaiten tunnetilat näkyvät, jos työntekijä joutuu kohtaamaan muutoksen pakotetusti. Ensimmäinen vaihe on tavallisesti huolestuneisuus ja epävarmuus, joita seuraa kiukku ja ärtyneisyys. Nämä kaksi voivat esiintyä myös samaan aikaan. Näitä seuraa alakulo ja hyväksyminen ja lopulta tyytyväisyys ja onnistumisen tunne. (Pohjanheimo 2015, 103.)

Luontainen reaktio ihmiselle muutostilanteessa on varovaisuus. Muutostilanteessa tunne reagoi nopeammin kuin järki. Tunne muuttuu järjen tasolla pohdinnaksi ja kysymykseksi siitä, miten minun käy muutoksessa. Kriisitilanteelle tyypillisesti jokaista työntekijää huolettää oma selviytyminen. Huolestumista seuraava kiukku, saa työntekijälle mieleen paljon kysymyksiä ja hän haluaa vastauksia. Usein halutaan kuulla perusteluja ja faktoja muutokselle useampaankin kertaan. Tässä vaiheessa työntekijät saattavat myös haluta tulevansa kuulluksi ja tuntea, että heidän kysymyksensä otetaan tosissaan. (Pohjanheimo 2015, 102-104.)

Muutostilanteeseen sopeutuminen kuormittaa vähemmän kuin uudelleen suuntautuminen. Muutostilanteessa pitää luopua jostain ja opetella uutta tilalle. Koska tilanteessa pitää opetella uutta, työntekijä on tunteiden tasolla jo hyväksynyt asian. Hän saattaa kuitenkin olla surullinen muutoksesta, mutta tietää muutoksen olevan välttämätöntä. Uuden rakentaminen ja uudelleensuuntautuminen seuraavat hyväksymisvaihetta. Uudelleen suuntautumisessa on tärkeää päästää kaikki työntekijät mukaan suunnitteluun. Ne työntekijät, joita muutos koskettaa arjessa, ovat suuressa roolissa. Lopulta onnistunut muutosprosessi päättyy innostumisen tunteeseen. Tähän päästään asettamalla välitavoitteita ja huomioilla pienemmätkin onnistumiset. Kun työntekijä saa onnistumisen kokemuksia, hän on

motivoitunut jatkamaan. Tästä syntyy tunne, että omalla työllä saa aikaan tuloksia. (Pohjanheimo 2015, 102-104.)

3.2 Muutokseen reagoiminen ja jatkuva muutos

Muutostilanne on aina kriisi. Jokainen työntekijä reagoi muutokseen työpaikalla eri tavalla. Osa innostuu, osa vetäytyy ja loput vihastuvat. Työntekijän tapaan reagoida vaikuttavat hänen temperamenttinsa ja aiemmat kokemuksensa muutoksesta selviämisestä. Työyhteisöä muutostilanteessa auttaa, jos jokainen työntekijä tunnistaa oman tapansa reagoida muutokseen. (Vähäsarja 2014.) Muutosprosessit vaativat työntekijältä muutakin kuin psykologista asioiden työstämistä. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 29.)

Muutos on yhtä kuin epävarmuuden kanssa eläminen. Jotain turvallista ja tuttua poistuu ja vaihtuu uudeksi ja toisenlaiseksi. Muutoksessa jokainen joutuu siis sietämään epävarmuutta ja epävarmuuden tunnetta seuraavia tunteita. Ihmiset reagoivat muutokseen eri tavoin, koska heillä on erilaiset elämänhistoriat ja työelämän kokemukset. Ihmisiä on erilaisia; osa on perusluonteeltaan varovaisia, toiset ottavat mielellään riskejä. (Simola 2019.)

Muutoksessa työntekijöissä ilmenevät viisi toimintatapaa ovat passivoituminen, vihastuminen, asiakeskeiseksi aktivoituminen, analysoiminen ja innostuminen. Passivoituvat vetäytyvät kuoreensa ja loukkaantuvat, vihastuva työntekijä sen sijaan antaa kaikkien kuulla mielipiteensä ja hyökkää esiin. Asiakeskeiseksi aktivoituvat jatkavat normaalia työntekoaan ja pyrkivät vaikuttamaan asioihin virallisia toimintatapoja pitkin. Analysoijat yrittävät eritellä ja järkeistää muutosta. Innostujille muutos on uusi jännittävä tilaisuus, johon liittyy innokasta odotusta. (Vähäsarja 2014.)

Ihmiskuntaa ovat ravistelleet suuret mullistukset ja muutokset aina, mutta tämän hetkinen muutos on poikkeuksellinen. Tämä johtuu muutoksen nopeudesta ja siitä, miten tehokkaasti saamme tiedon tapahtuneista muutoksista. Samaan aikaan on käynnissä monia muutoksia; teknologia kehittyy, tarjonta lisääntyy, planeetta muuttuu ja rytmi kiihtyy. Koska nämä kaikki tapahtuvat samaan aikaan, tulevaisuus on vaikeasti ennustettavissa. (Tuomi & Lindroos 2011, 22.)

Aiemmin organisaatio on pystynyt ennakoimaan muutokset paremmin ja he ovat käyttäneet aikaa muutoksen tekemiseen. Nykyisin muutos on kuitenkin kaikkea muuta kuin selväpiirteistä. Organisaation pitää pystyä tekemään päätöksiä nopeasti, vaikka tietomäärä on nykyisin hallitsematonta. Uuden luomisessa käytetään parhaita mahdollisia arvauksia, tarkkojen suunnitelmien sijaan. Eli organisaation on hyväksyttävä, että uudet toimintatavat

voivat ollakin hyviä arvauksia paremmasta, eikä niinkään faktaa. Organisaation on jatkuvasti tunnistettava ja arvioita muutostarpeitaan uudelleen. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 28–29.)

4 KYSELYTUTKIMUS

4.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Yritys X. Se on noin 300 henkilön palveluvirasto, joka toimii valtionhallinnon sisäisten palveluiden kehittäjänä ja tuottajana. Viraston toiminta muodostuu kolmesta toimialasta ja näitä tukevista tukitoiminnoista. Keskeisenä toiminta-alueena on myös palveluiden tuottaminen yksityisille kansalaisille ja yrityksille. Yrityksen strateginen tavoite on olla paikka, jossa työntekijä voi onnistua ja kehittyä. Yrityksessä vahvistetaan joustavien työaikojen käyttöönottoa, etätöiden laajempaa käyttöä sekä viimeistellään toimitilauudistuksia. Toimitilauudistuksessa toimitilat on kunnostettu uuden ajan monitilatoimistoksi. Kyselyyn vastanneet työntekijät ovat aloittaneet työskentelyn uudessa monitilatoimistossa toukokuussa 2017. Etätöiden määrä on lisääntynyt syksystä 2017 alkaen.

Monitilatoimisto on muunneltava ja joustava tilakonsepti, joka tarjoaa pohjan monimuotoiselle yhteistyölle ja keskittymistä vaativalle yksilötöille. Monitilatoimisto toimii, kun se mahdollistaa työtilan valinnan jokaiseen työtehtävään. Hyvässä monitilatoimistossa on rauhallisia työtiloja keskittymistä vaativalle työlle, ryhmätyötiloja ja erikokoisia kohtaamispaikkoja neuvotteluille ja yhteistyötilanteille. Lisäksi voi olla erilaisia kokoustiloja, avotiloja ja vetäytymistiloja. Monitilatoimiston tarkoituksena on siis tarjota työympäristö, jossa on erilaisia ratkaisuja erilaisille työntekijöille ja työtehtäville. (TOTI-hanke 2012.)

Yrityksessä on käytössä lakisääteinen työympäristöohjelma, joka on työsuojelun toimintasuunnitelma ja vahvistetaan vuosittain. Myös työtyytyväisyystutkimus suoritetaan vuosittain. Viimeisin on toteutettu marraskuussa 2018. Osana työtyytyväisyystutkimusta tehdään vuosittain myös työsuojeluriskien ja työhön liittyvien vaaratekijöiden arviointi. Tämän arvioinnin painopisteenä on psykososiaalisen kuormituksen arviointi ja tavoitteena mahdollisesti koetun kuormituksen vähentäminen.

Yhdessä työterveyshuollon kanssa on vuoden vaihteessa 2017- 2018 toteutettu työpaikkaselvitys, jossa on arvioitu toimitilauudistuksen jälkeen tapahtuneet muutokset. Työpaikkaselvityksessä on tarkastettu fyysiset toimitilat, terveyteen vaikuttavat riskit ja keskeiset toimet, joilla voidaan vähentää arvioituja riskejä.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään saavuttamaan vastauksia ilman määrällisiä keinoja tai tilastollisia menetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa pääosassa ovat sanat ja lauseet, kun taas määrällinen tutkimus keskittyy lukuihin. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ilmiötä syvällisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan yksittäistä tapausta ja siten ymmärretään uudella tavalla ilmiötä. Tutkimuksessa on tarkoitus saada yhdestä havaintoyksiköstä mahdollisimman paljon irti eli tapausta käsitellään syvyysuunnassa ja perusteellisesti. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on tutkia ihmisten kokemuksia reaali maailmasta. (Kananen 2008, 24-25.)

Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruun ja analysoinnin päätekijä on tutkija. Tutkijan avulla saadaan laadullisen tutkimuksen tutkimustulokset. Suuri osa laadullista tutkimusta on kontakti tutkijan ja tutkittavan välillä. Tutkija havainnoi ilmiötä esimerkiksi haastattelemalla. Laadullinen tutkimus voidaan joskus nähdä määrällisen tutkimuksen esitutkimuksena. Toisaalta on mahdollista, että laadullinen tutkimus on jatkoa määrälliselle tutkimukselle. Tällöin laadullisen tutkimuksen avulla pyritään tulkitsemaan syvällisemmin määrällisen tutkimuksen tuloksia. Kaiken kaikkiaan tutkimuskohde kuitenkin määrittää käytettävän tutkimusmenetelmän. (Kananen 2008, 25- 26.)

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Työn empiirisessä osassa haastatellaan kohdeyrityksen kuutta (6) henkilöä käyttäen sähköpostilla lähetettävää kyselylomaketta. Jokaiselle henkilölle on lähetetty kyselylomake erikseen. Kyselylomakkeet on lähetetty helmikuussa 2019.

4.3 Tutkimusaineiston hankinta

Tutkimusaineisto on hankittu kyselyillä, jotka on lähetetty sähköpostitse. Kysely sisälsi avoimia kysymyksiä yksilön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kysymyksiä kyselylomakkeessa oli yhteensä kuusi. Tutkimuksessa on haastateltu kuutta työntekijää, jotka on valittu mukaan heidän oman kiinnostuksensa ja vastaamishalukkuutensa perusteella.

Sähköpostilla lähetetyssä kyselyssä vastaajilta kysyttiin seuraavia kysymyksiä:

1. Mitä sinulle tulee mieleen, kun puhutaan työhyvinvoinnista?
2. Millainen mielestäsi on työhyvinvointisi tällä hetkellä?
3. Teetkö etätöitä? Jos teet, kuinka usein?

4. Oletko työssäsi hyödyntänyt muuttunutta työympäristöä? Jos olet, miten?
 5. Uskotko, että jo tapahtuneet muutokset tai mahdolliset tulevat muutokset työympäristössä ovat vaikuttaneet tai vaikuttavat
 - a) fyysiseen työhyvinvointiisi (esim. fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormitus ja ergonomia)
 - b) psyykkiseen työhyvinvointiisi (esim. työn stressaavuus, mahdolliset paineet työssä sekä työilmapiiri)
 - c) sosiaaliseen työhyvinvointiisi (esim. yhteisöllisyyden tunne ja sosiaalinen kanssakäyminen)
 - d) henkiseen työhyvinvointiisi (esim. työpaikan arvot, työn merkitys ja itsensä kehittäminen)
- Jos kyllä, miten?
6. Kuinka työhyvinvointiasi voidaan mielestäsi edistää ja ylläpitää suurten muutosten keskellä?

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä.

4.4 Tutkimuksen tulokset

Tutkimustulosten mukaan tutkimuskohteena ollut työyhteisö voi pääsääntöisesti hyvin ja viihtyy työssään. Tapahtuneet muutokset työympäristössä koetaan positiivisena asiana. Etätyö on lisännyt työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Työhyvinvointi käsitteenä

Vastaajat kokivat, että työhyvinvoinnista puhuttaessa heille tulee mieleen työssä viihtyminen, joustavuus, hyvät työvälineet, kivat työkaverit, sopiva työmäärä, esimiehen kohtelu ja käytös ja oma terveys. Myös joustavat työajat ja etätyön mahdollisuus nousi vastauksissa esiin. Useissa vastauksissa työpaikan ilmapiiri, työkaverit ja työn määrä nostettiin tärkeimmiksi seikoiksi työhyvinvoinnin kannalta.

*Työilmapiiri, hyvä tiimi/työkaverit, joilta saa apua ja neuvoja tarvittaessa.
Myös esimiehen rooli on tärkeä.*

Työmäärä. Työt pitäisi pystyä hoitamaan normaalin työajan puitteissa, näin välttään mahdolliselta työuupumukselta.

Joustavat työajat/etätyön mahdollisuus

Koettu työhyvinvointi tällä hetkellä

Vastaajat kokivat työhyvinvointinsa pääsääntöisesti hyväksi. Suuri osa vastaajista tykkää työstään ja viihtyy. Työhyvinvointia edistävät ihanat työkaverit, työnantajan luottamus ja työpaikalla viime vuosina tapahtunut kulttuurimuutos. Osa koki työhyvinvointinsa vaihtelevan päivästä riippuen.

Mahtava!! Parasta aikaa jos voi sanoa. Työkaverit ihania, työnantajan luottamus ja muutamien vuosien aikana tapahtunut työpaikan kulttuurimuutos ollut pelkkää positiivista.

Ihan kohtuullinen. Se vaihtelee päivittäin.

Tykkään työstäni, etätyöt ihan parasta

Etätyön tekeminen

Vastaajista kolme tekee etätyötä 3-4 päivää viikossa. Yksi tekee etätyötä yhtenä päivänä viikossa ja yksi kahtena, joskus jopa kolmena päivänä viikossa. Yhdellä vastaajalla ei ole säännöllistä rytmiä etätöiden tekemiselle, vaan hän tekee etätyötä satunnaisesti.

Teen 3-4 x viikossa etätöitä ja se on ollut parasta koko työhistorian aikana.

Teen etätöitä satunnaisesti. Joskus pari päivää viikossa. Minulla ei ole säännöllistä rytmiä etätöiden tekemisessä.

Teen etätöitä pääsääntöisesti 2 päivää/viikko. Satunnaisesti jopa 3 pvää.

Muuttuneen työympäristön hyödyntäminen

Vastaajista vain yksi on hyödyntänyt työpaikan monitoimitilaa hakeutumalla hiljaiseen huoneeseen, kun tarvitsee rauhaa työskentelyyn. Sen sijaan etätö koetaan muuttuneeksi työympäristöksi positiivisella tavalla. Etätöissä työympäristö on rauhallisempi ja työtä on helpompi jaksottaa. Usea kokee etätöissä olevansa tehokkaampi tekemään työtään. Etätö mahdollistaa enemmän vapaa-aikaa, koska työmatkoihin käytetty aika jää pois. Tämä on lisännyt vastaajien jaksamista.

Hyöty tulee jo siitä, että voin etätöpäivinä nukkua aamulla pidempään ja kun lopetan työt, niin olen jo heti kotona enkä vasta 1,5 tunnin päästä. Etätöpäivinä olen pirteämpi myös illalla ja ehdin osallistua harrastuksiin tms. Etätöpäivänä saa paljon enemmän aikaiseksi kun ei ole keskeytyksiä niin paljon.

Olen hyödyntänyt! Istun normaalisti monitoimitilassa ihmisten keskellä, mutta kun tarvitsen hiljaisuutta ja rauhaa niin pystyn käyttämään hiljaisia huoneita. Hiljaisia huoneita on usein vapaana ja vaativien tapausten/soittojen kanssa se on hyvä vaihtoehto. Etätö ovat monipuolinen ja hyvää vaihtelua tuova työskentelytapa jota myös suosin. Etätöissä pystyy aloittamaan työt aiemmin ja kotietätöissä on parempi työskentelyrauha kuin toimistolla. Etätöissä myös töiden jaksottaminen onnistuu paremmin kuin toimistolla ja uskoisin olevani tehokkaampi etätöissä kuin toimistolla.

Muutoksen vaikutukset työhyvinvointiin

Muuttuneen työympäristön koetaan vaikuttaneen positiivisesti fyysiseen työhyvinvointiin. Ergonomiset, vaihtelevat ja toimivat työtilat vaikuttavat positiivisesti. Vastaajat kokevat, että toimiston ja etätöpaikan välillä vaihteleva työympäristö on fyysistä työhyvinvointia edistävä tekijä.

Fyysinen työhyvinvointini on parempaa kun työtilat ovat kunnossa ja etätö on mahdollista. Kun työtilat ovat kunnossa niin ihmiset myös vaihtelevat työasentojaan ja seisovat osan päivästä.

Vastaajien mielestä työilmapiiri on rennompaa, kun pystyy tekemään etätöitä. Vastaajien mielestä työympäristön muutokset vaikuttaneet positiivisesti psyykkiseen

työhyvinvointiin, koska kotona saa tehdä työtä rauhassa ja vaikka itse olisi toimistolla, muut saattavat olla etätyössä, jolloin toimistollakin on rauhallisempaa.

Uskon työilmapiirin olevan rennempi kun ihmiset pystyvät tekemään etätöitä. Lisäksi kun toimistolla on vähemmän ihmisiä, niin työyhteisö ei ole niin hektinen ja meluisa jos vertaisi tilannetta että kaikki työntekijät olisivat toimistolla.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin osalta vastaajat ovat yhtä mieltä siitä, että etätyön lisääntyminen on hieman vaikuttanut sosiaaliseen työhyvinvointiin. Sosiaalista kanssakäymistä on vähemmän ja yhteydenpitoa hoidetaan sähköpostilla tai Skypeen välityksellä. Etänä tapahtuva yhteydenpito koetaan myös tärkeänä, mutta se ei korvaa kasvokkain tapahtuvaa kommunikaatiota.

Työkavereita näkee harvemmin, kun on etätöissä, mutta työn luonteen vuoksi olemme kuitenkin päivittäin tekemisessä sähköpostin, puhelimen tai skypeen kautta.

Uskon että tapahtuneet muutokset ehkä hieman heikentävät sosiaalista työhyvinvointia ja sosiaalisuutta työntekijöiden kesken. Sosiaalinen kanssakäyminen vähenee ja siirtyy enemmän ja enemmän Skypeen. Skype on hyvä työväline yhteydenpitoon mutta se ei korvaa sosiaalista kanssakäymistä ja face-to-face puhumista ihmisten välillä.

Vastaajat kokevat, että muuttunut työympäristö ei juurikaan ole vaikuttanut heidän henkiseen työhyvinvointiinsa.

Työhyvinvoinnin edistäminen muutoksessa

Vastaajien mielestä työhyvinvointia muutoksessa voidaan edistää kiittämällä, kannustamalla, koulutuksilla ja vertaistuellalla. Myös jokaisen työntekijän henkilökohtaista huomiointia pidettiin muutostilanteessa tärkeänä. Osa työntekijöistä osaa siirtyä muutostilanteessa nopeasti eteenpäin, mutta osa tarvitsee enemmän aikaa sopeutuakseen. Vastaajien mielestä työntekijöiden kuunteleminen ja avoin vuorovaikutus on tärkeää.

Työnantajan tuella, kannustamisella ja koulutuksilla. Työtovereiden ”vertais-tuki” on erittäin tärkeää – saa yhdessä puhua ja pohtia muutoksista ja huomata, että suurin osa miettii samoja asioita.

Pitämällä työtilat kunnossa ja kuuntelemalla työntekijöitä, mikäli työtiloissa on jotain puutteita. Suuret muutokset vaikuttavat ihmisiin eri tavoin, joten minusta suurissa muutoksissa tulisi käydä muutosta läpi tiimin kanssa ja huomioida kaikki työntekijät. Osa meistä osaa siirtyä muutoksissa helposti eteenpäin, mutta osa työntekijöistä pitää muutoksia huonona asiana tai jopa stressaavana. Jos ihminen ei ole valmis muutokseen, niin hänen kanssaan pitää asia käydä läpi

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

5.1 Tutkimustulosten pohdinta

Toimeksiantoyrityksessä koetaan pääsääntöisesti hyvää työhyvinvointia, varsinkin fyysistä ja psyykkistä. Sosiaalinen työhyvinvointi on hieman heikentynyt, koska etätyöt ovat lisääntyneet ja kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset ovat vähentyneet. Koska vastaajat kokivat työkaverit tärkeinä, olisi jatkossa tärkeää huomioida myös kasvokkain tapahtuvat tapaamiset. Osa kyselyyn vastanneista tekee etätyötä jopa neljänä päivänä viikossa, joten kohtauksia voi olla todella vähän.

Koska muutoksia on tapahtunut sekä toimistolla, että etätyössä, ovat työntekijät joutuneet sopeutumaan moneen muutokseen kerralla. Osa vastaajistakin oli huomionnut sen, että eri työntekijät reagoivat muutokseen eri tavalla. Muutostilanteessa esimiesten onkin tärkeää huomioida työntekijöiden erilaiset tavat reagoida muutokseen. Vastauksista nousee näkyvästi esiin se, että etätyöstä pidetään. Sen koetaan auttavan työssä jaksamiseen ja työtehoon. Tämän vuoksi etätyö tulee luultavasti lisääntymään jatkossa entistä enemmän.

Jotta yrityksen työntekijöiden kokema työhyvinvointi jatkossakin pysyisi pääsääntöisesti hyvänä, tulisi huomioida yhteiset kohtaamiset. Työkaverit ovat selvästi tärkeässä roolissa jokaisen vastaajan mielestä, joten yhteisöllisyyden tunne tulisi säilyttää etätyöstä huolimatta. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi riittävän usein tapahtuvilla yhteisillä Skype-palaverilla. Mahdollista olisi järjestää myös palaveri, johon ennalta sovitusti kaikki osallistuisivat paikan päällä.

Koska osa vastaajistakin on huomionnut sen, että työntekijät reagoivat muutostilanteessa jokainen omalla tavallaan, olisi esimiesten tarpeellista huomioida tämä erilainen suhtautumistapa myös jatkossa. Esimiehet voisivat käydä jokaisen työntekijän kanssa läpi hänen luonnettaan ja tapaansa reagoida muutokseen. Siten jokainen työntekijä henkilökohtaisestikin pohtisi, miten itse toimii muutostilanteessa. Tämän voisi toteuttaa esimerkiksi kuukausikeskustelun yhteydessä.

Etätyön vuoksi työssä jaksetaan paremmin ja työteho on parempi. Jos etätyö lisääntyy yhä enemmän, olisi yrityksen tärkeää varmistaa, että myös etätyöpisteellä on työympäristö kunnossa. Etätyöpisteellä voi olla heikompi työergonomia ja työn tauottaminen saattaa jäädä vähemmälle kuin toimistolla ollessa. Koska yrityksessä on tehty työpaikkaselvitys monitilatoimistoon, tulisi varmistaa, että myös etätyöpisteellä fyysiset toimitilat, terveyteen vaikuttavat riskit on arvioitu ja huomioitu.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa, keskeisiä käsitteitä ovat reliabiliteetti ja validiteetti (Hirsjärvi ym. 1997, 231). Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä. Jos halutaan arvioida reliabiliteettia, se voidaan tehdä esimerkiksi toistomittauksilla. (Tilastokeskus 2019.)

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksessa käytetyn mittausmenetelmän kykyä mitata juuri sitä tutkittavat ilmiön ominaisuutta, mitä on tarkoituskin mitata (Tilastokeskus 2019). Validiteetti saa usein laadullisessa tutkimuksessa enemmän arvoa kuin reliabiliteetti (Kvali-MOTV 2019).

Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen kysymykset on pyritty tekemään yksinkertaisiksi ja helposti ymmärrettäviksi. Koska kyselylomakkeella oli erilaisia termejä, esimerkiksi fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi, on niitä pyritty avaamaan, jotta vastaajan olisi helpompaa ymmärtää kysymys. Kysely toteutettiin lyhyen ajan sisällä, joten vastausajankohta ei ole vaikuttanut vastauksiin. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa kuitenkin heikentää tutkijan kokemattomuus tutkijana.

5.3 Kehitysehdotukset

Työhyvinvointi on melko tutkittu aihe ja siitä löytyy jo paljon tietoa. Koska tässä tutkimuksessa keskityttiin työhyvinvointiin muutostilanteessa, jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia työhyvinvointia työturvallisuuden näkökulmasta. Koska etätyöt ovat lisääntyneet, olisi kiinnostavaa tutkia työturvallisuuden toteutumista etätyöpisteellä. Työturvallisuuslain mukaan ”työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” (Finlex 2019). Eli jatkotutkimuksena voisi tutkia sitä, miten työnantaja pystyy huolehtimaan työturvallisuudesta etätyöpisteessä.

Lisäksi olisi mahdollista tutkia työympäristön vaikutuksia työhyvinvointiin eri toimialoilla. Toimeksiantajayrityksessä on noin 300 työntekijää, kolme eri toimialaa ja toimialojen alaiset tukitoiminnot. Tämä tutkimus on toteutettu yhden toimialan tukitoiminnon työntekijöille, joten olisi mielenkiintoista tutkia, toteutuuko vastaavanlaiset tulokset eri toimialoilla. Myös monikansallisissa yrityksissä voisi tutkia työhyvinvointia työympäristön muuttuessa. Olisi kiinnostavaa nähdä, vaikuttaako muutos työympäristössä eri kansalaisuuksien työhyvinvointiin eri tavalla.

Jatkossa voisi tutkia myös etätöiden vaikutuksia tarkemmin. Koska tämän tutkimuksen vastaajat kokivat olevansa tehokkaampia etätöissä, olisi mielenkiintoista nähdä toteutuuko tämä. Etätöiden vaikutuksia voisi tutkia haastatteluin tai työn tuloksia ja laatua arvioiden.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa kysyttiin, miten työntekijän työhyvinvointia voidaan edistää muutostilanteessa. Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia millainen muutostilanne on esimiestyössä ja miten esimiehet kokevat muutoksen.

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin nykytilaa ja henkilöstön työhyvinvointia muutoksessa sekä tarjota työkaluja henkilöstön työhyvinvoinnin säilyttämiseksi ja kehittämiseksi mahdollisissa tulevilla muutoksissa. Tutkimuskysymyksiä on kaksi: Mikä on työhyvinvoinnin nykytila ja miten työhyvinvointia voidaan kehittää ja edistää muutostilanteessa. Tutkija itse työskentelee toimeksiantoyrityksessä ja on ollut kokemassa työympäristön muutosta.

Tämä opinnäytetyö rakentui teoreettisesta ja empiirisestä osasta. Teoriaosassa käsiteltiin työhyvinvointia ja työhyvinvointia muutoksessa. Teoriaosuudella haluttiin pohjustaa empiiristä osiota ja antaa lukijalle kuva siitä, mitä on työhyvinvointi ja työhyvinvointi muutoksessa.

Empiirisen osan tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimuksella. Kysely lähetettiin vastaajille sähköpostilla ja sisälsi kuusi avointa kysymystä. Kyselyyn vastasi kuusi yrityksen työntekijää.

Kyselyn perusteella kävi ilmi, että vastaajat kokivat työhyvinvointinsa hyväksi ja työympäristössä tapahtuneet muutokset koettiin positiivisiksi. Lisääntyneen etätönnä koetaan vaikuttaneen positiivisesti työtehoon ja työssä jaksamiseen.

Koska etätönnä koetaan positiiviseksi asiaksi sekä työtehoon, että jaksamisen kannalta, se luultavasti lisääntyy entisestään. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Jatkotutkimuksena voisi tutkia sitä, miten työnantaja pystyy huolehtimaan työturvallisuudesta etätönnäpisteessä.

LÄHTEET

Painetut lähteet:

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas – käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOYpro

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämä - Menesty ja voi hyvin. Juva: WS Bookswell Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopisto-paino.

Martimo, K., Antti-Poika, M., Uitti, J. 2010. Työstä terveyttä. Porvoo: Kustannus Oy Duodecim.

Mäkitalo, J. & Paso, E. 2008. Työ, työ ja työ. Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. Kalevaprint Oy.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos – Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Tuominen, S & Lindroos, K. 2011. Ravistettava. Toisinajattelijan käsikirja. Helsinki: Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand

Sähköiset lähteet:

Finlex. 2019. Työturvallisuuslaki. [viitattu 9.5.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Hänninen, K. 2018. 2 vuoden tutkimus ei jätä tilaa epäilyille: etätyö lisää tuottavuutta. Kauppalehti. [viitattu 12.11.2018] Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/2-vuoden-tutkimus-ei-jata-tilaa-epailyille-etatyo-lisaa-tuottavuutta/254afcb4-8bbe-3c1d-a6d3-3a5f367e3c01>

KvaliMOTV. 2019. Menetelmäopetus. [viitattu 9.5.2019]. Saatavissa:

https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html

Pasonen, J. 2018. Etätöitä paiskitaan enemmän kaupungeissa kuin maalla – jatkuvaan etätöihin liittyy paljon ongelmia. Maaseudun tulevaisuus. [viitattu 12.11.2018].

Saatavissa: <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/talous/artikkeli-1.223212>

RAKLI. 2018. Toimitilat – työympäristöt. [viitattu 12.11.2018]. Saatavissa:

<https://www.rakli.fi/toimitilat/tyoymparistot.html>

Senaatti. 2015. Asiantuntija-artikkeli - Arvoa luova työympäristö. [viitattu 12.11.2018].

Saatavissa: [https://www.senaatti.fi/app/uploads/2017/05/Arvoa-luova-](https://www.senaatti.fi/app/uploads/2017/05/Arvoa-luova-ty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6-asiantuntija-artikkeli.pdf)

[ty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6-asiantuntija-artikkeli.pdf](https://www.senaatti.fi/app/uploads/2017/05/Arvoa-luova-ty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6-asiantuntija-artikkeli.pdf)

Simola. M. 2019. Ihminen muutoksessa. [viitattu 9.5.2019]. Saatavissa:

<http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=2ahUKEwjn0pyuso7iAhXQdJoKHSWIANYQFjAJegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Ftyohyvis.fi%2Fassets%2Ffiles%2F2018%2F10%2FIhminen-muutoksessa.pdf&usg=AOvVaw1cffzxl8rfbauPx9-d0HzR>

Tilastokeskus. 2019. Tietoa tilastoista. Käsitteet [viitattu 9.5.2019]. Saatavissa:

<https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>

TOTI-hanke. 2012. Monitilatoimisto. Ohjeita käyttöön ja suunnitteluun. [viitattu 11.5.2019].

Saatavissa: [https://www.ttl.fi/wp-](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/monitilatoimiston_suunnitteluohje.pdf)

[content/uploads/2016/11/monitilatoimiston_suunnitteluohje.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/monitilatoimiston_suunnitteluohje.pdf)

Työterveyslaitos. 2019. Näin organisaatiomuutos etenee. [viitattu 11.5.2019]. Saatavissa:

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/organisaatiomuutoksen-eteneminen/>

Työterveyslaitos. 2018. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi [viitattu 12.11.2018].

Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. 2019. Fyysinen työkuormitus. [viitattu 11.5.2019]. Saatavissa:

https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysinen_tyokuormitus

Työturvallisuuskeskus. 2018. Mobiili työ ja etätö. [viitattu 12.11.2018]. Saatavissa:

https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_ty_o_ja_etatyo

Työturvallisuuskeskus. 2019. Työhyvinvoinnin portaat. [viitattu 9.5.2019]. Saatavissa:

https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin_portaat

Vähäsarja, S. 2014. Vihastujat, vetäytyjät ja innostujat – muutokset työpaikalla tuovat esiin ihmisten eroja. Yle. [viitattu 12.11.2018]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-7605938>

LIITTEET

Liite 1. Sähköpostilla lähetetty haastattelulomake

Uudemme saaneet käyttöömmme monitiloimiston ja etätöön mahdollisuudet ovat lisääntyneet. Työtilanteemme mukaan voimme nyt valita erilaisia työskentelytiloja: monitoimitilat työpaikalla tai työskentely kotona. Opinnäytetyötäni varten kuulisni mielelläni mielipiteesi näistä työympäristön muutoksista ja siitä, miten ne ovat vaikuttaneet omaan työhyvinvointiisi:

1. Mitä sinulle tulee mieleen, kun puhutaan työhyvinvoinnista?

2. Millainen mielestäsi on työhyvinvointisi tällä hetkellä?

3. Teetkö etätöitä? Jos teet, kuinka usein?

4. Oletko työssäsi hyödyntänyt muuttunutta työympäristöä? Jos olet, miten?

- 5. Uskotko, että jo tapahtuneet muutokset tai mahdolliset tulevat muutokset työympäristössä ovat vaikuttaneet tai vaikuttavat
 - a) fyysiseen työhyvinvointiisi (esim. fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormitus ja ergonomia)
 - b) psyykkiseen työhyvinvointiisi (esim. työn stressaavuus, mahdolliset paineet työssä sekä työilmapiiri)
 - c) sosiaaliseen työhyvinvointiisi (esim. yhteisöllisyyden tunne ja sosiaalinen kanssakäyminen)
 - d) henkiseen työhyvinvointiisi (esim. työpaikan arvot, työn merkitys ja itsensä kehittäminen)Jos kyllä, miten?

- 6. Kuinka työhyvinvointiasi voidaan mielestäsi edistää ja ylläpitää suurten muutosten keskellä?