



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

LIUKUVAN TYÖAJAN VAIKUTUKSET TYÖ- HYVINVOINTIIN

Niina Palmi

Opinnäytetyö
Lokakuu 2015
Liiketalous
Yrittäjyys ja tiimijohtaminen



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalous
Yrittäjyys ja tiimijohtaminen

NIINA PALMI:

Liukuvan työajan vaikutukset työhyvinvointiin

Opinnäytetyö 37 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Lokakuu 2015

Työn tekemisen tapa on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana. Tämä on muuttanut myös tapoja, joilla edistetään työhyvinvointia. Työn ja vapaa-ajan välinen raja on hämärtynyt, mutta samaan aikaan vapaa-aikaa arvostetaan yhä enemmän. Yhteiskunta modernisoituu ja virka-ajan käsitteen muuttuessa myös työajan käsite muuttuu. Ihminen on entistä tietoisempi omasta vaikutusvallastaan myös työssään. Tämä opinnäytetyö tutkii joustavan työajan vaikutusta työhyvinvointiin.

Tämä tapaustutkimus toteutettiin käyttäen laadullista tutkimusmenetelmää. Tavoitteena oli selvittää temaattisen ryhmähaastattelun avulla suunnittelu- ja konsulttialan yrityksen henkilöstön mielipiteitä, näkemyksiä ja merkityksiä työhyvinvoinnista ja liukuvan työajan vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tulosten perusteella haastateltavat liittivät työhyvinvoinnin käsitteen positiivisiin asioihin, kuten työssä viihtymiseen ja työilmapiiriin. Tutkimuksen mukaan liukuva työaika vaatii luottamusta ja avoimuutta. Tutkimustulokset osoittavat, että avoin työilmapiiri parantaa sekä yksilön että työyhteisön kokemusta työhyvinvoinnista. Haastattelun perusteella voidaan todeta, että työilmapiiri on merkittävä tekijä sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämisessä. Liukuva työaika mahdollistaa työ- ja vapaa-ajan yhdistämisen ja helpottaa arjen suunnittelua, mikä edistää kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittämistä. Tulosten mukaan myös työntekijät ovat joustavampia työnantajan joudessa.

Ryhmähaastattelun avulla saatiin esille haastateltavien näkemyksiä monipuolisesti aiheesta. Opinnäytetyön tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä, koska ne tarkastelevat tähän tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden henkilökohtaisia mielipiteitä ja kokemuksia. Jatkotutkimuksessa voisi tarkastella esimiestyöskentelyn merkitystä työhyvinvoinnin kokemuksiin, sekä esimiesten näkemyksiä joustavan työajan tuomista vaikutuksista.

Asiasanat: työhyvinvointi, työaika, joustava työaika

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Business Administration
Proakatemia

NIINA PALMI:

The impact of flexible working hours on well-being at work

Bachelor's thesis 37 pages, appendices 3 pages
October 2015

The way of working has changed during the last few decades which also reflects the way well-being at work should be improved. The line between working time and leisure time is fading yet leisure time is been valued even more. Office hours are no longer fixed and because of this the concept of working hours also transforms. The purpose of this thesis was to examine the impact of flexible working hours on well-being at work by using thematic group interview. The study was a qualitative case-study.

Based on the outcome of the study, the interviewees associate the concept of well-being at work to positive subjects like job satisfaction and positive atmosphere. Flexible working hours require trust and sincerity between the employer and the employee. The interview revealed that the atmosphere at work is a significant factor in promoting the social aspect of the well-being at work. Flexitime enables employees to combine work and leisure time. The results show that when the employer is flexible the employees are more likely to be flexible as well.

The group interview produced versatile views on the subject. The results of the thesis are not universal because they are based on personal opinions and experience. Further studies could reflect the effect of management on well-being at work. Another subject of further study could focus on the benefits of working hours from the management point of view.

Key words: well-being at work, working hours, flexible working hours

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
	2.1 Työhyvinvointi yleisesti	6
	2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet	7
	2.3 Työhyvinvoinnin ilmiöt	11
3	TYÖAIKA.....	13
	3.1 Työaika-käsitteen muutos	13
	3.2 Joustava työaika.....	14
	3.3 Työajan vaikutus työhyvinvointiin	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
	4.1 Tutkimusmenetelmät	17
	4.2 Haastattelu	18
	4.3 Aineiston analysointi - Teemoittelu.....	19
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	21
	5.1 Työilmapiiri ja luottamus.....	21
	5.2 Oma osaaminen ja kehittyminen.....	23
	5.3 Liukuvan työajan vaikutukset.....	25
	5.4 Kokonaisvaltainen hyvinvointi	27
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
	LÄHTEET.....	32
	LIITTEET	35
	Liite 1. Taustatieto- ja suostumuslomake haastatteluun.....	35
	Liite 2. Luettelo haastateltavista.....	36
	Liite 3. Teemaluettelo.....	37

1 JOHDANTO

Työn ajatellaan olevan yhteiskunnan taloudellisen järjestelmän perusta. Ihminen viettää keskimäärin kolmanneksen elämästään tehden työtä, joten ei ole yhdentekevää, miten ihmiset työssään viihtyvät, minkälaisia merkityksiä he työlleen antavat tai mitä he työltään haluavat ja saavat. Työn luonne ja tapa tehdä työtä on muuttunut vuosisadan kuluessa. Olemme siirtyneet raskaan fyysisen työn parista itseohjautuviksi tietotyöläisiksi, jotka arvostavat vapaa-aikaa entistä enemmän sekä vaativat työnantajalta joustavuutta ja erilaisia työaikaratkaisuja. (Virtanen & Sinokki 2014, 17, 19.) On luontevaa, että työhyvinvoinnin edistämisen keinot ovat muuttuneet samassa suhteessa.

Modernissa yhteiskunnassa virka-ajan käsite on menettämässä merkitystään tai ainakin muuttumassa radikaalisti. Kauppojen aukioloajat ovat yhä laajemmat ja useat palvelut ovat saatavilla ympäri vuorokautisesti. On alettu kyseenalaistaa, miksi työajan pitäisi sijoittua joka päivä samaan kellon aikaan viikosta toiseen. Enää ei ajatella työuran tarkoitettavan saman työnantajan alaisuudessa työskentelemistä vuosikymmeniä saadakseen leivän pöytään, vaan ihmisellä on enemmän päätäntävaltaa omasta työstään. Myös työaikoihin vaikuttaminen riippuu enemmän yksilön omista valinnoista. Yhä useammin työaika halutaan määritellä itse omien tarpeiden mukaan. Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa antaa vapauden tunteen sekä lisää työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. (Halava & Pantzar 2010, 12; Työterveyslaitos 2007, 54.)

Joustavat työaikaratkaisut antavat yksilölle mahdollisuuden tietyin ehdoin määritellä työaikansa. Se helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja näin edistää myös työssä jaksamista. (Uhmavaara ym. 2005, 70, 72–73.) Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää suunnittelu- ja konsulttialan yrityksen työntekijöiden näkemyksiä ja mielipiteitä liukuvan työajan tuomiin vaikutuksiin heidän työhyvinvoinnissaan. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä tekemällä temaattinen ryhmähaastattelu. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu sen vuorovaikutuksellisuuden vuoksi. Haastateltavilta haluttiin saada mahdollisimman omakohtaisia vastauksia aiheesta.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi yleisesti

Käsitteenä työhyvinvointi on melko uusi ja työhyvinvoinnin perusidea on muuttunut radikaalisti viimeisen vuosisadan kuluessa. Aiemmin työhyvinvoinnin kehittämishankkeet koostuivat lähinnä työkykyä ylläpitävistä ja edistävästä toiminnoista sekä fyysisten vaarojen poistamisesta. Työhyvinvoinnin ajateltiin olevan työvoiman suojelua fyysikaalisilta, kemiallisilta ja biologisilta altistavilta tekijöiltä. Teollistumisen jälkeen työ perustuikin pitkälti ihmisen omaan lihasvoimaan. Nykyään työsuojelusta on siirrytty työkykytoimintaan ja työelämän laadun parantamiseen. (Kasvio 2014, 44; Virtanen & Sinokki 2014, 30.)

Myös työnteon motiivit ovat muuttuneet. Vielä 1950-luvulla ne olivat pääasiassa toimeentulo ja raha, kun nykyään arvostetaan yhä enemmän työssä viihtymistä sekä kehitymis- ja oppimismahdollisuuksia. Tämä luo myös organisaatioille haasteita ja herättää panostamaan työhyvinvointiin. On ymmärretty, että työhyvinvoinnin kehittäminen on etu niin työntekijöille, työnantajalle kuin koko yhteiskunnalle. (Virolainen 2012, 9.) Työhyvinvointia edistämällä vähennetään sairauspoissaoloja, joka auttaa yrityksiä lisäämään tuottavan työn määrää ja säästämään turhia kustannuksia. Työperäiset sairaudet ja tapaturmat rasittavat myös bruttokansantuotetta, jolloin seuraukset koskettavat koko yhteiskuntaa. Voidaan sanoa, että hyvä työhyvinvointi tekee yrityksestä halutun niin työpaikkana kuin yhteistyökumppanina. (Ojala & Ahonen 2003, 36–38.)

Työhyvinvointi ei ole pelkästään työpahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin puuttumista tai fyysisen hyvinvoinnin lisäämistä esimerkiksi taukojumpalla tai ergonomisilla ratkaisuilla. Niin kuin maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi, on työhyvinvoinnissakin kyse kokonaisvaltaisesta ilmiöstä. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää neljä osa-aluetta: fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin, jotka kaikki vaikuttavat toinen toisiinsa. (Virolainen 2012, 9, 11–12.)

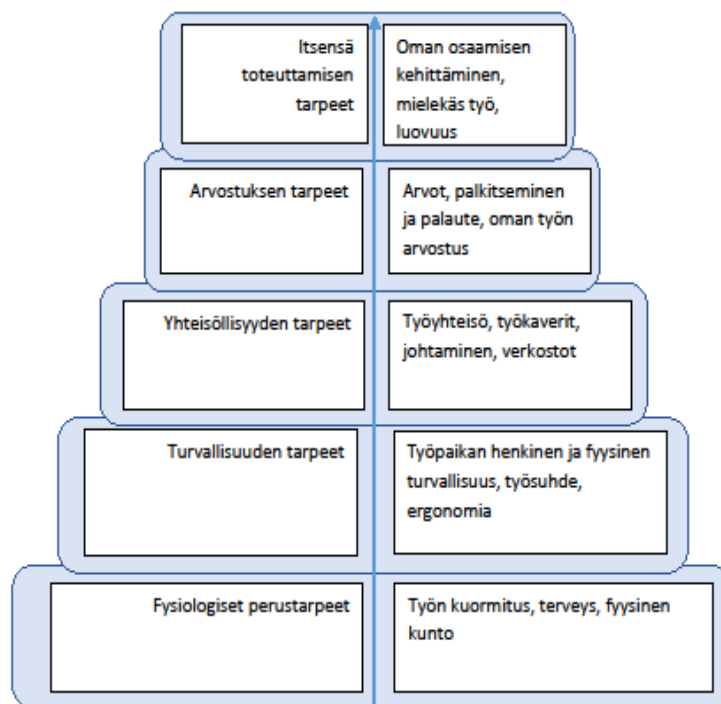
Ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat persoonallisuustekijät, arvot, tarpeet ja niiden tyydyttäminen sekä työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus. Työ ja yksityiselämä heijastuvat toisiinsa, joten työhyvinvointia ja muuta hyvinvointia on vaikea erottaa. (Rauramo 2012, 10.) Vastuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämisestä on niin yhteiskunnalla, organisaatioilla kuin yksilölläkin. Yhteiskunnan vastuulla voidaan sanoa olevan lakien säätäminen kansalaisten terveyttä ja työnteon kannattavuutta tukevaksi. Organisaatioiden tulee noudattaa lainsäädäntöä ja huolehtia näin työpaikan turvallisuudesta. Sen avulla rakennetaan yksilölle miellyttävä työskentelyilmapiiri. Yksilön vastuulle jää omista elintavoistaan huolehtiminen ja työpaikan sääntöjen noudattaminen. (Virolainen 2012, 12.)

Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan yksilötasolla ilmenevä kokemus tai lopputulema, johon vaikuttavat monet työorganisaatiosta, lähityöyhteisöstä, fyysisestä työympäristöstä, työstä ja yksilöstä itsestään aiheutuvat tekijät. Jokainen yksilö kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan ja arkisena kokemuksena se on yksinkertaisimmillaan sitä, että on mukava mennä töihin ja tietää, että omaa panostusta arvostetaan. Yksi näkyvä piirre on ihmisten iloisuus sekä asiakkaista ja työkavereista välittäminen. (Tarkkonen 2012, 13, 22–24.)

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvoinnin neljä osa-aluetta: fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi, voidaan ajatella omina kokonaisuuksinaan, mutta kokonaisvaltaista työhyvinvointia tarkastellessa ne kaikki vaikuttavat toisiinsa. Ojala ja Ahonen (2003, 20–22) peilaavat yksilön työhyvinvointia vertauskuvauksellisesti teoreetikko Abraham Maslowin julkaisemaan Maslowin tarvehierarkiaan (1943). Maslowin mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jonka ylimpänä tavoitteena on itsensä toteuttamisen tarve. Tarpeet jaetaan viiteen portaaseen, joita kutsutaan perustarpeiksi: fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarpeet, läheisyyden/yhteisöllisyyden tarpeet, arvostuksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet. Nämä perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia ja ihmisellä on tavoite tyydyttää tarpeet hierarkian järjestyksen mukaan. Kyseinen vallitseva tarve hallitsee ihmisen sen hetkistä käyttäytymistä, koska jo tyydytetyt tarpeet eivät motivoi ihmisen tekemistä aktiivisesti. (Ojala & Ahonen 2003, 21; Rauramo 2008, 29.)

Rauramo (2012, 12–16) esittää tarvehierarkian portaat päivitetysti ja ne on nimetty uudelleen työelämään istuvilla käsitteillä: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Työhyvinvoinnin osa-alueet voidaan ajatella portaille kuvan 1 mukaisesti, mutta liikaa ei pidä tässä yhteydessä takertua suoranaisesti portaisiin. Työhyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat ihmiseen kuitenkin järjestyksestä poiketen ja elämäntilanteesta riippuen. Työhyvinvoinnin portaat -malli on luotu lähinnä avuksi yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia kehittämään (Rauramo 2012, 13).



KUVA 1. Työhyvinvoinnin portaiden kuvaaminen Maslowin tarvehierarkian avulla. (Mukaillen Ojala & Ahonen 2003, 21; Rauramo 2012, 15)

Alimman tason fysiologisiin perustarpeisiin, kuten ravinnon ja riittävän unen saamiseen, voidaan verrata terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi on myös fyysisen työhyvinvoinnin perusta. Fyysinen työhyvinvointi kattaa työn fyysisen kuormituksen, ergonomiset ratkaisut sekä fyysiset työolosuhteet, joihin liittyvät esimerkiksi työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. Fyysinen työhyvinvointi koskee yhtäläillä toimitustyöntekijöitä kuin teollisuuden parissa työskenteleviä. (Virolainen 2012, 17.) Työterveyshuollon tehtävä työpaikalla on estää työolosuhteista johtuvia vaaroja ja haittoja, sekä edistää henkilöstön turvallisuutta ja työkykyä. Työterveyshuollon kuuluu olla mukana työpaikalla tehtävien työterveys- ja turvallisuusriskien arvioinnissa sekä terveystarkastuksissa. Usein näihin liitetään lisäksi sairaanhoitopalveluita. (Rauramo 2012, 37–38.)

Maslowin tarvehierarkian toisen tason turvallisuuden tarpeet liitetään työhyvinvointiin peilattaessa työpaikan henkiseen ja fyysiseen turvallisuuteen. Turvallisuuden tarpeet voidaan liittää psyykkiseen työhyvinvointiin, johon kuuluu työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Reilu ja tasa-arvoinen työilmapiiri sekä luotto siihen, että työ jatkuu, lisäävät turvallisuuden tunnetta sekä psyykkistä työhyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2003, 20) Psyykkinen työhyvinvointi on noussut yhä keskeisempään asemaan työhyvinvoinnista puhuttaessa. Usein se ei kuitenkaan ole yhtä hyvällä tolalla kuin esimerkiksi fyysinen työhyvinvointi, vaikka se on oleellinen tekijä sairauspoissaolojen ehkäisyssä. Saatetaan ajatella, että fyysisiin työhyvinvointia lisääviin tekijöihin on helpompi vaikuttaa kuin esimerkiksi yksilön henkisen turvallisuuden tunteen lisäämiseen. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy työn mielekkääksi kokeminen, jota voidaan edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla töiden kuormittavuutta henkilöstön kesken sekä huolehtimalla työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. (Virolainen 2012, 18–19.)

Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön. Ihmissuhteet niin työssä kuin sen ulkopuolella sekä työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki vaikuttavat sosiaaliseen työhyvinvointiin. Avoin ja luotettava esimiestyö on Rauramon (2012, 14–15) mukaan sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämisessä erityisen tärkeää. Jokaisen työyhteisön jäsenen panostusta kuitenkin tarvitaan kokonaisvaltaisesti työilmapiirin kehittämiseen (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8). Työyhteisössä vallitseva negatiivinen ilmapiiri kuluttaa jäsenten voimavaroja, vähentää työmotivaatiota ja aiheuttaa tehottomuutta työnteossa. Näin työilmapiiri periytyy helposti myös uusille työntekijöille. Yksi ihminen ei voi muuttaa koko ilmapiiriä, mutta yhdenkin ihmisen toimintatapojen muutos edistää ilmapiirin kehittymistä positiivisemmaksi. Tunteiden, niin positiivisten kuin negatiivistenkin, käsitteleminen parantaa työilmapiiriä. Tunteiden ilmaiseminen on ihmiselle luonnollista, joten niiden tukahduttaminen voi aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpaikahyvinvointia. Ihmisellä pitäisi olla mahdollisuus ilmaista tunteuksiaan ja mielipiteitään työyhteisössä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138–139; Virolainen 2012, 19.)

Neljännän portaalan arvostuksen tarpeet ovat työelämässä rinnastettavissa niin työntekijän omaan arvostukseen työtään ja organisaatiotaan kohtaan, kuin työnantajan arvostusta työntekijän työpanokseen. Yleensä työntekijällä on tarve vaikuttaa organisaation toimintaan ja olla mukana kehittämässä työyhteisöä toteuttaakseen arvostuksen tarpeitaan. Organisaation arvojen on oltava eettisesti kestävä tukeakseen työhyvinvointia. (Rauramo

2012, 14–15, 123.) Organisaation arvomaailman tarkastelu liitetään henkiseen työhyvinvointiin. Mikäli organisaation arvot ovat ristiriidassa työntekijän omien arvojen kanssa, saattaa se aiheuttaa henkistä pahoinvointia. (Virolainen 2012, 27.) Arvot ohjaavat pohjimmiltaan toimintaamme. Sosiaalinen ympäristö, jossa ihminen toimii, synnyttää ja muovaa arvoja. Mitä avoimempaa yhteisön vuorovaikutus on, sitä herkemmin sen arvomaailma muuttuu. Yhteisön arvoja muovaa omalta osaltaan jokainen sen jäsen, mutta arvot eivät ole yksilöllisten arvomaailmojen summa. Esimerkiksi perhe on niin tiivis yhteisö, että sen keskuudessa voi olla ihan toiset arvot kuin työyhteisössä. Arvojen tulisi olla mahdollisimman konkreettisesti esitetty ja sisäistetty yhteisössä, jotta ne ovat helpompi toteuttaa. Monissa työyhteisöissä panostetaan yhteisten arvojen määrittelyyn, koska ilman toimintaamme ohjaavaa arvopohjaa on vaikea motivoitua työhön tavoitteiden saavuttamiseen. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 66–68, 71.) Kauhanen (2010, 201) summaa, että suurimmat työhyvinvoinnin edistämistä estävät tekijät liittyvät yleensä työyhteisön arvoihin, kulttuuriin ja yksilöiden toimintamotiiveihin.

Korkeimpana tarpeista on itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, joihin kuuluvat muun muassa halu kehittää itseään, omaa toimintaansa ja osaamistaan. Varsinkin nykyaikana työhyvinvoinnista puhuttaessa esille nousee työelämän laadun parantaminen sekä työssä jaksaminen. Psykkinen ja henkinen työhyvinvointi rinnastetaan keskenään ja niiden määrittely linkittyykin toisiinsa vahvasti. Henkinen työhyvinvointi tarkoittaa muun muassa työtyytyväisyyttä, työssä viihtymistä, työn iloa, imua sekä hallintaa. Työn on oltava mielekästä, merkityksellistä ja sujuvaa edistääkseen henkistä työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 14–15; Virolainen 2012, 18, 27.) Surakan ja Rantamäen (2013, 126–127) mukaan yksilön tulee itse olla tietoinen työyhteisön tavoista kehittää henkilöstöään. Omasta osaamisestaan huolehtiminen ja ammattitaidon ylläpitäminen ovat tärkeitä tekijöitä tulevaisuutta ajatellen. Työmarkkinoilla on aina kilpailua, niin sisäisillä kuin ulkoisilla. Yksilö tietää itse parhaiten oman osaamisensa alueet, mutta työnantajan tulisi tarjota niille kasvualusta. Erilaiset kehityskeskustelut, työnohjaus ja mentorointi ovat keinoja, joilla kehittymistä pyritään edistämään keskustelemalla. Tavoitteiden asettaminen ja palautteenanto ovat ensisijaisen tärkeitä välineitä osaamisen kehittämisessä.

2.3 Työhyvinvoinnin ilmiöt

Työhyvinvoinnin ilmiöinä pidetään muun muassa työn imua, työn iloa ja voimaantumista työssä (Virolainen 2012, 9). Hakanen (2007, 27) esittää tilastoja, joiden mukaan suuri osa työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista käsittelee työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden negatiivisia puolia, kuten stressiä. Työhyvinvoinnin tutkimus on saanut alkunsa 1920-luvulla tehdystä fysiologisesta stressitutkimuksesta. Silloin uskottiin, että stressi on yksilön reaktio työn vaatimuksiin. (Luomala, Manka & Nuutinen, 11.) Tutkittaessa vain ongelmia, on vaikea löytää muuta. Tällöin työyhteisön kehittämishankkeet keskittyvät pääosin ongelmien ehkäisyyn ja vähentämiseen, eikä työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointia edistävien hankkeiden pitäisi keskittyä enemmän nimenomaan työhön ja sen muutoshaasteisiin (Rauas-Huuhtanen ym. 2008, 8).

Lindström (2002, 16–17) kysyykin onko kehittymishaasteista tullut uhka työhyvinvoinnille. Kiireen ja jaksamisongelmien ratkaiseminen ei aina onnistu työpaikan kehittämistoiminnalla. Kiire ja korkeat osaamisvaatimukset voivat aiheuttaa stressiä, joka heikentää tuottavuutta ja kasvattaa työntekijöiden vaihtuvuutta. Työn kuormittavuus ja vaatimukset tulisikin olla tasapainossa, sillä toinen ääripää työpahoinvoinnista puhuttaessa on boreout-ilmiö. Työ on yksilölle liian helppoa tai yksinkertaista eikä työntekijälle anneta vastuuta, mikä aiheuttaa turhautumista ja sitä kautta stressiä. Boreoutista kärsivä henkilö on usein tyytymätön työhönsä, mikä aiheuttaa sitoutumattomuutta myös työnantajaa kohtaan. (Virolainen 2012, 33.)

Käsite työn imu on yleistynyt vasta 2000-luvun vaihteessa ja se tarkoittaa työhön liittyvää innostusta ja iloa. Työn imu määritellään siis myönteiseksi ja melko pysyväksi tunnetilaksi, joka lisää motivaatiota. Täten se voidaan ajatella boreout-ilmiön vastakohtaksi. Työn imusta johtuvaa motivaatiotilaa voidaan kuvata kolmella käsitteellä: tarmokkuudella, omistautumisella ja uppoutumisella. Tämä pysyvä tunnetila erottaa työn imun käsitteestä flow, joka usein ajatellaan olevan sama asia. Flow kuvastaa enemmänkin hetkelistä huippukokemusta jotain tiettyä asiaa tehdessä. Vaikka työn imua kokeva henkilö saattaakin uppoutua työhönsä ja viettää pitkiä aikoja sen parissa, työn imu ei ole rinnasteinen ilmiö työholismien kanssa. Työholismissa henkilölle on kehittynyt työnteosta riippuvuus, jota hän ei itse välttämättä tunnista. Työn imu antaa energiaa ja yksilö nauttii

myös muusta elämästään, ei siis pelkästään työnteosta. (Virolainen 2012, 90–92.) Luukkala (2011, 38) rinnastaa työn imun uppoutumisulottuvuuden nimenomaan flow-kokemukseen.

Voimaantuminen tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että ihminen löytää omat voimavaransa ja toiminta on itseohjautuvaa. Mikäli yksilö tunnistaa työn positiiviset voimavarat, se lisää myös työn imua. Esimerkiksi organisaation uudistuessa käskyjen ei tulisi suuntautua ylhäältä alas, vaan ottaa voima työyhteisöstä. Yksilön voimaantuminen parhaimmillaan parantaa itsetuntoa ja kasvattaa rohkeutta. Voimaantuminen ei ole pelkästään yksilöllistä voimaantumista, vaan myös työyhteisössä voidaan havaita voimaantumisen merkkejä. Voimaantumisen yhtenä suurimpana esteenä pidetään muutosvastarintaa. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 13, 28, 30, 34.) Virolaisen (2012, 109–110) mukaan muutosta voidaan pitää kehittymisen edellytyksenä. Usein muutos kuitenkin aiheuttaa ihmisille stressitilan, vaikka muutos olisi positiivinen. Muutokseen varautuminen hyvissä ajoin ja siitä avoin tiedottaminen ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Turvallisuuden tunteen luominen työntekijöille sekä avoin keskustelu vähentävät muutosvastarintaa.

3 TYÖAIKA

3.1 Työaika-käsitteen muutos

Työaika yksinkertaisuudessaan tarkoittaa aikaa, jonka työntekijä on velvollinen käyttämään työntekoon tai olemaan muutoin työpaikalla tai työnantajan käytettävissä. Työaikalain (1996/605) mukaan säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Käsitys työajasta on Suomessa muovautunut viimeisen sadan vuoden aikana. 1960-luvun lopulla siirryttiin 12-tuntisesta kuusipäiväisestä 8-tuntiseen viisipäiväiseen työviikkoon ja 1980-luvulla normiksi muotoutui säännöllinen työaika, joka tarkoittaa työskentelyä maanantaista perjantaihin kello 8:n ja 16:n välillä. (Työterveyslaitos 2007, 9, 12–13.)

Julkusen ja Nätin (1994, 39–41) mukaan normaalityöaika eli kahdeksan tunnin työpäivinä yhdelle työnantajalle suoritettavaa palkkatyötä on pidetty palkkatyöläisen elämän ja hyvinvoinnin välineenä. Tulojen säännöllisyys sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on ajateltu johtuvan normaalityöajasta. 1990-luvulta lähtien on kuitenkin yleistynyt erilaiset työajat kuten liukuva työaika. Vuonna 2005 tehdyn Työpoliittisen tutkimuksen mukaan se on käytössä jossain muodossa yli puolessa työpaikoista (Uhmavaara ym. 2005, 70). Nykyään erilaisten työaikajoustojen tuomat mahdollisuudet on ymmärretty vielä paremmin kuin kaksikymmentä vuotta sitten. Se vapaus, minkä normaalityöaika ennen mahdollisti työntekijälle työ- ja vapaa-ajan suunnittelussa tarkoitti lähinnä sitä, että tiedettiin työpäivän aloitus- ja loppumisaika. Nykyään liukuva työaika mahdollistaa vapaaajalla suoritettavien tehtävien hoitamisen myös työpäivän aikana. Joillain työpaikoilla sallitaan esimerkiksi pankkiasioiden hoitaminen työajalla, kunhan työntekijäkin joustaa tarvittaessa työnantajaa kohtaan. (Kokko 2013.)

Nykyaikana yhteiskunta pyörii ympäri vuorokauden. Kauppojen ja muiden palveluja tuottavien tahojen oletetaan olevan avoinna yhä suuremman osan vuorokaudesta ja verkkokaupat mahdollistavat palveluiden ja tuotteiden tilaamisen jopa yöaikaan. Tämä tarkoittaa myös, että yritysten tulisi sopeuttaa toimintaansa näitä vaatimuksia vastaaviksi yhä monipuolisemmilla työaika ratkaisuille. (Saukkonen 2010.) Tästä johtuen työaikoja on organisoitu uudelleen ja esimerkiksi sunnuntai- ja aukioloajat ovat yleistyneet. Työn tekemisen tapa on murroksessa ja myös osa-aikatyö on lisääntynyt varsinkin palvelualoilla.

(Kauhanen 2010, 52.) Kun työn tarjoamiseksi ja työn tekemiseksi on käytössä erilaisia vaihtoehtoja niin työnantajilla kuin työntekijöillä, voidaan saada lisää työpaikkoja ja vastata asiakkaiden tarpeisiin paremmin (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009).

3.2 Joustava työaika

Joustavalla työajalla tarkoitetaan työaikojen joustavoittamista. Joustava työaika on kuin yläkäsite, jonka alle kuuluu kaikki normaalityöajasta poikkeavat työaikamuodot. Joustava työaika poikkeaa normaalityöajasta työaikojen yksilöllistämällä, vaihtelulla ja porrastuksella. Eli työtä tehdään eri aikoina ja eripituisissa jaksoissa, työajan pituus ja ajoitus vaihtelevat päivästä toiseen sekä työpäivä voi olla mikä viikonpäivä tahansa. (Kauhanen 2010, 52.) Työaikalaisissa (1996/605) on säädetty minimistandardit vuorokausilevolle, keskimääräiselle viikkotyöajalle, yötyölle ja vuosilomalle.

Säännöllinen työaika voidaan sopia järjestettäväksi myös liukuvana työaikana. Tämä tarkoittaa, että työntekijälle annetaan mahdollisuus tietyin ehdoin päättää itse töihin saapumisajasta ja töiden lopettamisajankohdasta. Työnantajan ja työntekijän tulee sopia kirjallisesti liukuvan työajan ehdoista, kuten vuorokautisesta liukuma-ajasta, vuorokausilevon pituudesta, liukumasaldon määrästä sekä kiinteästä työajasta. Liukumasaldolla tarkoitetaan säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymää. Säännöllisen työajan ylittyneet ja alittuneet tunnit merkitään ylös työaikapankkiin, jonne kertyneitä työtunteja voidaan käyttää yksittäisiin vapaapäiviin, lyhyempiin työpäiviin tai pidempiin vapaajaksoihin. Kiinteällä työajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin viimeistään on aloitettava työt ja milloin aikaisintaan saa lähteä pois. Työntekijää ei voida edellyttää työskentelemään sovitun kiinteän työajan ulkopuolella. Kiinteän työajan sopimisessa on syytä ottaa huomioon esimerkiksi yhteiset palaverit tai asiakaspalvelun ylläpitäminen. (Työsuojelu 2015; Uhmavaara ym. 2005, 70.)

Tuotannolliset työaikajoustot tarkoittavat työaikojen joustoa joko työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta ja yksilöllinen jousto mahdollistaa työaikoihin vaikuttamisen omien tarpeiden mukaan. Yksipuoleiset tuotannolliset joustot, esimerkiksi työntekijän tehdessä lyhyempää työaika kokoaikaisen työn puutteen vuoksi, saattavat heijastua työhyvinvoinnin ongelmina. Työaikajoustot lisäävät tunnetta vaikutusmahdollisuuksista,

mikä edistää työhyvinvointia. Kaikille yksiselitteisesti soveltuvaa työaikamallia ei kuitenkaan ole olemassa, sillä toiselle vastuu omista työajoista saattaa tuntua jopa stressaavalta. Täten parhaisiin tuloksiin päästään yrityksen johdon ja työntekijöiden yhdessä käytyjen keskustelujen kautta, joissa otetaan huomioon sekä organisaation että yksilön tarpeet. Ihanteellinen tilanne on, että työaikajoustot ovat vapaaehtoisia. Esimerkiksi liukuvaa työaikaa tarkasteltaessa tämä toteutuu, sillä se mahdollistaa myös joustamattoman työajan noudattamisen. (Työterveyslaitos 2007, 49–53.)

Työnantajan näkökulmasta joustavat työajat antavat mahdollisuuden sopeuttaa henkilöstön työpanosta työmäärän vaihdellessa. Henkilöstölle se mahdollistaa esimerkiksi työtuntien tekemisen sisään etukäteen, kun myöhemmin on tarvetta vapaalle. Liukuva työaika sekä työaikapankki koetaan yhtä joustavana sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Joko liukuvan työajan tai työaikapankin piiriin kuuluminen lisää myös työaika-autonomiia. Hyvin suunnitellut joustavat työaikajärjestelyt vähentävät kotona tehtävien töiden määrää ja lisäävät näin tyytyväisyyttä työaikaan sekä tehostavat työajan käyttöä. (Työterveyslaitos 2007, 57–60; Uhmavaara ym. 2005, 70–73, 75.)

3.3 Työajan vaikutus työhyvinvointiin

Joustavat työajat helpottavat työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä lisäävät näin työssä jaksamista. Lammi-Taskulan ja Salmen (2004, 34, 36–37) mukaan työajat vaikuttavat vahvasti varsinkin lapsiperheen arjessa. Pienten lasten vanhemmilla on tarve tehdä ylitöitä taloudellisista syistä, mutta ylitöiden tekeminen vähentää perheen yhteistä aikaa, mikä aiheuttaa stressiä. Kohderyhmässä halutaankin säästää työaikapankin avulla ylitöistä myöhemmin pidettävään pidempään vapaajaksoon. Täten työaikapankkia voisi käyttää myös liukuvan työajan puuttuessa. Työ, lepo ja vapaa-aika on kuitenkin pidettävä tasapainossa kokonaishyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Jos työ vie kaiken ajan, on jostain muusta luovuttava. Merikallio (2001, 21) toteaa, että työn täytyy tuoda täysipainoiseen elämään muutakin kuin rahaa. Työtä tarvitaan kohtuudella tasapainoisen elämän turvaamiseksi.

Aiemmin työ oli enemmän aika- ja paikkasidonnaista kuin nykyään. Hyrkkäsen ja Vartiaisen (2005, 28) mukaan 7,2 prosenttia työvoimasta Suomessa teki mobiilia eli liikkuvaa

työtä vuonna 2001. Liikkuvalla työllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään niin sanotusti työpaikan ulkopuolella, eli kotona tai useassa eri paikassa. Aikaisemmin myös työsuhteiden ajateltiin olevan pysyvämpiä ja pitkäkestoisempia päättyen eläkkeelle siirtymiseen. Työn luonne on muuttunut vaativammaksi tulostavaksi, jatkuvan muutoksen ja teknologian kehittymisen myötä, mikä on nähty uhkana varsinkin ikääntyneiden työntekijöiden hyvinvoinnille. Tietotyön lisääntyminen on muuttanut myös työn kuormittavuuden muotoa fyysisestä psyykkiseen. (Mönkkönen & Roos 2010, 16.) Halava ja Pantzar (2010, 36, 45) painottavat organisaatioiden muutosherkkyyden tärkeyttä ajatellen myös nuorta sukupolvea. Nuoret eivät halua identifioitua tiettyyn työhön eikä työlle haluta uhrata kohtuuttomasti aikaa. Tämä aiheuttaa sen, että yksilön työhyvinvointia lisätäkseen työnantajan tulee ymmärtää muuttuvia motivaatorakenteita.

Kinnusen, Maunon, Mäkikankaan ja Nätin (2011, 110–113) tekemän yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstöön kohdistuneen tutkimuksen mukaan työssä voivat parhaiten vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät. Heillä oli oman arvionsa mukaan eniten mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, työmäärään ja työaikoihin. Vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat tuntevat vähiten tarmokkuutta ja sitoutuneisuutta työssään, mikä voi johtaa työtyytymättömyyteen. Epävarmuus työn jatkumisesta on haitallista työhyvinvoinnille, mutta määräaikaista työsuhdetta ei kuitenkaan pidetä negatiivisena asiana, vaan oleellista on sen vapaaehtoisuus.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tämä tutkimus on toteutettu käyttäen kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullisella tutkimusmenetelmällä pyritään tarkastelemaan merkityksiä, jotka ovat lähöisin ihmisen ajatuksista, toiminnasta ja päämäärien asettamisesta. Tavoitteena on selvittää ihmisen omia kuvauksia merkityksellisistä ja tärkeistä kokemuksistaan. Tavoitteena ei siis ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta, vaan lähtökohtana ovat todellisen elämän kuvaaminen ja ihmisen omasta aihepiiristään muodostamansa merkitykset. Yksinkertaisimmillaan määrällisen ja laadullisen tutkimuksen erottaa aineiston numeraalinen kuvaus. Laadullisen tutkimuksen aineistoa kuvataan ei-numeraalisesti, koska tutkimus pohjautuu pääasiassa kertomuksiin ja merkityksiin. (Eskola & Suoranta 2003, 13; Vilka 2005, 97–98.)

Eskolan ja Suorannan (2003, 85) mukaan yleisin laadullisen aineiston keruutapa on haastattelu. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu kyselylomakkeen sijaan, koska tutkimus pohjautuu haastateltavien mielipiteisiin, näkemyksiin ja kokemuksiin aiheesta. Tuomen ja Sarajärven (2009, 73) mukaan haastattelun etuna on joustavuus. Haastattelun avulla haluttiin päästä syventämään saatuja vastauksia mahdollisilla lisäkysymyksillä tai selvittämään väärinkäsityksiä kysymyksen toistamisella. Lisäksi haastattelun avulla ihminen saa tuoda itseään koskevia asioita esille vapaammin ja hänellä on mahdollisuus tulkita kysymyksiä. Myös tutkimusaihe vaikutti tutkimusmenetelmän valintaan, sillä aiheesta haluttiin saada mahdollisimman syvällistä tietoa. Koska työhyvinvointi on subjektiivinen käsitys ja määräytyy sen mukaan keneltä kysytään, haastattelun avulla kuvataan haastateltavien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työajan vaikutuksesta työhyvinvointiin heidän näkökulmastaan. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35; Virtanen & Sinokki 2014, 28.)

Kielen keskeinen merkitys on ominaista haastattelulle. Haastateltavat selittävät käsitteellisesti miten asioiden merkitykset rakentuvat heidän mielestään. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 49.) Haastattelu on vuorovaikutuksellista keskustelua, joka tapahtuu haastattelijan aloitteesta ja on hänen johdattelemaansa. Haastattelun tavoite on selvittää, mitä ihmisellä on mielessään, mitä hän ajattelee tai minkälaisia ovat hänen käsityksensä ja motiivinsa. (Eskola & Suoranta 2003, 85.)

Aineisto on kerätty teema- ja ryhmähaastattelun muodossa Teemahaastattelun avulla haastattelutilanteelle luodaan tiukemmat rajat kuin avointa haastattelumenetelmää käyttäen, mutta se on haastattelumuotona kuitenkin avoin. Haastateltavat ja haastattelija pääsevät keskustelemaan vapaamuotoisesti, jolloin kerätty materiaali voidaan katsoa edustavan haastateltavien mielipiteitä ja puhetta itsessään. (Eskola & Suoranta 2003, 86–88.) Teemahaastattelussa teema-alueet eli haastattelun aihepiirit ovat ennalta määritellyt. Haastattelukysymyksiä ei kuitenkaan ole tarkkaan määritellyt, kuten strukturoidussa haastattelussa.

Ryhmähaastattelun tavoitteena on ryhmäkeskustelu haastattelijan haluamasta aiheesta tai teemoista. Tässä tutkimuksessa on valittu ryhmähaastattelu yksilöhaastattelun sijasta, koska sen avulla oletetaan saavan enemmän tietoa kuin yksilöhaastattelun avulla, sillä samasta työyhteisöstä olevat yksilöt voivat keskustella vapaammin aiheesta. Ryhmähaastatteluissa ryhmäkoon on hyvä pysyä 4–8 henkilön kokoisena. Jos ryhmäkoko kasvaa kovin suureksi, ryhmän dynamiikka saattaa kärsiä, eikä saada toivottua materiaalia eikä aineistosta voida tehdä syvällisiä tulkintoja. Kovin pieni ryhmä toimii parhaiten, jos haastateltavat ovat ujoja, mutta muuten vain parin henkilön ryhmä voidaan rinnastaa yksilöhaastatteluun tai parihaastatteluun. Ryhmän tulisi olla mahdollisimman homogeeninen, jotta kaikki ymmärtävät esitetyt kysymykset ja käytetyt käsitteet. (Eskola & Suoranta 2003, 94, 96; Hirsjärvi & Hurme 2010, 58.)

4.2 Haastattelu

Ryhmähaastatteluun osallistui erään suunnittelu- ja konsulttialan yrityksen Tampereen toimipisteen kuusi työntekijää. Yrityksestä mainitaan vain edellä mainitut toimialakohdaiset tunnistetiedot. Tutkimusta varten valittiin eri-ikäisiä miehiä ja naisia, jotka työskentelivät eri yksiköissä. Yrityksen HR-assistentti pyysi sähköpostitse osallistujia haastatteluun, mutta osa sähköpostin saaneista henkilöistä ei aikataulullisten syiden vuoksi ehtineet osallistumaan ryhmähaastatteluun. Valintaperusteena oli, että työntekijällä on käytössään liukuva työaika.

Haastattelu toteutettiin yrityksen tiloissa, jotta osallistuminen olisi tehty haastateltaville mahdollisimman helpoksi. Ryhmähaastatteluun osallistui kuusi henkilöä, jotka olivat

kaikki vakituisessa työsuhteessa. Ryhmän jäsenten välillä oli vaihtelua sukupuolen, iän ja yrityksessä olevan aseman perusteella. Haastattelun aluksi haastateltavia pyydettiin täyttämään taustatieto- ja suostumuslomake (LIITE 1), jolla selvitettiin sukupuoli, ikäryhmä, asema yrityksessä sekä työsuhteen muoto ja henkilön tyytyväisyys siihen. Allekirjoittamalla lomakkeen, haastateltavat suostuivat osallistumaan nauhoitettavaan haastatteluun. Lomakkeet numeroitiin haastateltavien istumajärjestyksen perusteella, jotta heidän puheenvuoronsa pystytään yksilöimään litteroinnissa. Luettelo haastateltavista on liitteenä (LIITE 2).

Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Teemojen kautta pyrittiin löytämään haastateltavien antamia merkityksiä tutkimuskohteelle. Haastateltaville oli kerrottu etukäteen ryhmähaastatteluun osallistujat, sekä opinnäytetyön aihe, mutta he eivät tienneet teemoja tai kysymyksiä. Tällä pyrittiin saamaan mahdollisimman spontaaneja ja omakohtaisia vastauksia. Haastattelua ei rajattu etukäteen liian tarkoilla kysymyksillä, vaan haastateltaville esitettiin väljiä kysymyksiä teemoihin liittyen. Ryhmähaastattelu tilanteesta pyrittiin saamaan mahdollisimman avoin ja keskustelunomainen. Tämä toive esitettiin haastattelun alussa myös haastateltaville. Heille kerrottiin, että haastattelussa esitetään väljiä kysymyksiä eikä ole oikeita tai vääriä vastauksia, vaan työ pohjautuu heidän näkemyksiinsä ja mielipiteisiin aiheesta. Teemoihin liittyen oli kuitenkin tehty apukysymyslista, mikäli keskustelua ei syntyisi haastattelun aikana.

4.3 Aineiston analysointi - Teemoittelu

Haastattelu litteroitiin sanasta sanaan ennen aineiston analysointia. Erittäin tarkka litterointi ei ollut tämän tutkimuksen kohdalla kuitenkaan oleellista. Haastateltavilta kerättyihin taustatietolomakkeisiin oli merkitty numero heidän istumajärjestyksensä mukaan, mikäli jokin puheenvuoro olisi oleellista liittää tiettyyn haastateltavaan myöhemmin.

Teemoina oli muun muassa sosiaalinen ja psyykinen työhyvinvointi. Haastattelu eteni niin, että esitettiin väljä kysymys teemaan tai edellisessä keskustelussa olleeseen aiheeseen liittyen ja ryhmän annettiin jatkaa keskustelua ja kertoa omia näkemyksiään aiheesta. Väljällä kysymyksellä viitataan kysymyksen avoimuuteen. Esimerkkikysymys saattoi olla: “Moni teistä sanoi ilmapiiriin liittyvän työhyvinvoinnin käsitteeseen. Voisitteko kertoa minkälaisissa tilanteissa olette huomanneet ilmapiiriin lisäävän työhyvinvointia?”

Avoimilla kysymyksillä pyrittiin luomaan keskustelua ja antamaan haastateltaville tilaa tuoda esiin heidän näkemyksiään ja saamaan esiin mahdollisimman kertomuksellisia ja henkilökohtaisia vastauksia.

Ryhmähaastattelu oli kestoaltaan 1 tunti 15 minuuttia ja litteroitua tekstiä syntyi 19 sivua. Litteroitu teksti luettiin läpi useaan kertaan ja puheenvuorot jaoteltiin eri aihealueiden mukaan. Aineisto jäsenneltiin merkitsemällä aihealueet eri väreillä ja alleviivauksilla litteroituun tekstiin. Tekstille tehtiin aineistolähtöinen koodaus. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Aihealueista syntyi teemat. Alkuperäiset teemat oli muodostettu tutkimusongelman ja aihepiiriin perehtymisen mukaan. Haastattelussa syntyneen keskustelun mukaan alkuperäinen teemaluettelo päivittyi hieman. Teemoiksi muodostuivat haastattelussa pääpainona olleet keskusteluaiheet, joista muodostui teemaluettelo (LIITE 3).

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Työilmapiiri ja luottamus

Haastattelun aluksi haastateltavia pyydettiin kertomaan omin sanoin, mitä heille tulee mieleen sanasta työhyvinvointi. Kysymyksellä pyrittiin heti aluksi ymmärtämään paremmin haastateltavien näkökulmaa keskusteltavaan aiheeseen. Kaksi kuudesta haastateltavasta sanoi työhyvinvointi käsitteestä tulevan heille mieleen ilmapiiri. Jokainen haastateltava liitti sen positiivisiin asioihin, kuten töissä jaksamiseen ja mielekkääseen työhön. Virolainen (2012, 184) liittyy organisaation ilmapiirin työtyytyväisyyteen ja työviihtyvyyteen. Hyvän ilmapiirin syntymiseen vaaditaan luottamusta ja yhteistyötä, se rakentuu organisaation jäsenten keskinäisestä vuorovaikutuksesta sekä avoimesta johtajuudesta. Haastateltavat mainitsivat hyvät suhteet esimiehiin, kun heitä pyydettiin kuvailemaan tilannetta, jossa työilmapiiri lisää työhyvinvointia.

H1: Hyvät suhteet esimiehiin ja uskaltaa heidän kanssaan niinku keskustella ja ottaa vaikeitakin asioita esille. On niinku välittömät suhteet sinne päin.

Yhteiset kahvitauot ja projektit mainittiin myös tilanteiksi, jolloin työilmapiiri lisää työhyvinvointia. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työkavereiden kanssa voi puhua muistakin kuin työasioista ja ilmapiiri on avoin.

H3: Esimerkiksi kahvitunnilla aina on juteltavaa, ettei niinku tarvi mennä mököttään johki nurkkaan. Et se oma työyhteisö on niin läheinen, että pystytään keskusteleen muistaki ku töistä siinä kahvitauolla ja muutenki tauoilla. Et se on ainaki henkilökohtasesti tosi tärkeätä, että sit sen vartin ajan saa sen työasiat pois mielestä.

H4: Sitte jos on niinku työasioissa vaikeeta, nii on heti kavereita jolta tietää, että voi mennä ihan huoletti kysymään asiaa.

Haastateltavien mukaan heillä on yksiköittäin muotoutunut tietynlainen porukka, he ovat samanhenkisiä ja uutena yksikköön tulevat yleensä sopeutuvat nopeasti joukkoon. Kaikissa yksiköissä on oman tiimin kesken järjestettäviä tapahtumia ja matkoja ulkomaille. Haastateltavat kokevat yhteisten matkojen lähentävän työporukkaa entisestään.

H4: Me tehtiin justin retki Barcelonaan. Kyllä siinä oli oikein mukavaa ja osallistumisprosentti oli tosi hyvä. Kyllä se varmaan kielii siitä että henki on ihan kyllä kohdallaan sillai, että mukavaa oli ja kaikki tykkäs lähteä koska vaan suinkin kynnelle kykeni.

H3: Sama juttu meillä. Oltiin just viime viikolla Ahvenanmaalla meidän yksikön kanssa ja kyllä se niinkun hyvä porukka on kasassa. Että se on niinkun mukavaa olla. Eikä haittaa vaikka se viikonloppu tavallaa menee siinä työkavereitten kaa. Ja osasta on sit tullu hyviä ystäviä. Et iha niinku vapaa-ajallaki. Kyllä se vähän tuo enemmän siihen sitte viä ku ollaan tekemisissä vapaa-ajalla muutenki. Ilmapiiri on paljo lämpösempi sillon, ku ei tarvi varoo tavallaa mitä puhuu. Saa olla ihan täysin oma ittensä. Ja tua reissuisahan sen sitte huomaa parhaiten, sen et oikeesti saa ihan työporukallakin olla se oma ittensä. Kukaan ei tuu sanoo pahaa. Ettei oo koskaa riitoja saatu aikaseks reissuilla.

Virolaisen (2012, 24) mukaan työkavereihin tutustuminen myös työpaikan ulkopuolella lisää sosiaalista työhyvinvointia ja nimenomaan lämminhenkiset kohtaamiset kahvitauolla auttavat positiivisen työilmapiirin rakentamisessa. Mikäli työkaverin tuntee henkilökohtaisesti ja ryhmässä saa olla kuin oma itsensä, voi olla helpompaa lähestyä toista myös työasioissa. Pääasiassa yksiköt järjestävät itse pienemmille porukoille matkoja ja yhteistä tekemistä. Koko talon järjestämät tapahtumat nähdään positiivisina ja mukavana mahdollisuutena tutustua uusiin ihmisiin ja lisätä organisaation yhteisöllisyyttä, mutta lisäksi yksiköt haluavat viettää aikaa oman yksikön kesken.

H6: Meillon aina sillon tällön ehkä kerta kaks vuodessa niin sanotusti oman porukan kesken me järjestetään jotain. Perinteisesti pyritty järjestään kevät- tai kesäretki tai syysretki, tai jotain tämmöstä. Se on kans semmonen että eihän sinnekään lähdetäs jos ei töissä olis hyvä olla nii ei niitä naamoja enää kattelis työajan ulkopuolella.

Koko talon yhteisesti järjestettäviksi työhyvinvointia edistäviksi hankkeiksi mainittiin pikkujoulut ja muut kerran vuodessa järjestettävät tapahtumat. Toimitusjohtajan info - tapahtuma nousi puheeksi ja sitä haastateltavat pitivät onnistuneena ja tykättynä. Erityisinä tekijöinä tässä on tapahtuman järjestäminen toimiston ulkopuolella ja kaikkien saataminen yhteen. Mäkipeskan ja Niemelän (2005, 22–23) mukaan tiedon kulku ja tavoitteiden välittyminen kaikille organisaation jäsenille on perusedellytys organisaation toimivuudelle. Haastateltavat pitävät tj:n infoa yhdistävänä tekijänä työyhteisössä.

5.2 Oma osaaminen ja kehittyminen

Avoin ja luottamukseen perustuva työyhteisö näkyy myös työaikojen kirjauskäytännössä. Tehdystä työstä kirjataan työnkuvaus tai selite työtuntien mukaan. Haastateltavat kokevat, että heillä ei ole tarvetta kytätä tai seurata kenenkään muun työtunteja, vaan enemmän kiinnostaa kirjattu työnkuvaus. Mikäli jollekin on kertynyt erikoisen paljon työtunteja jossain projektissa, saatetaan tarkistaa selitteestä työn sisältö. Luottamukseen perustuva kirjauskäytäntö on haastateltavien mukaan itsestäänselvyys. Selitteet on oltava selkeästi kirjattu, koska myös asiakas saattaa kysyä jotain niihin liittyen. Eräs haastateltava kokee, että avoimesti läpikäytävät kannattavuuden luvut ovat opettaneet paljon yksikön toiminnasta. Hän pitää sitä tärkeänä, että myös projektin talouteen liittyvät asiat käydään yhdessä läpi ja niistä kerrotaan kaikille projektiin osallistuville. Luottamus oman työn jatkumiseen mainittiin myös yhtenä luottamukseen ja työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä. Kun kuukausittain käydään taloudellinen tilanne läpi, ei tarvitse olla epävarma tulevaisuudesta.

Haastateltavat kokivat palautteen annon ja kehitysideoiden esiintuomisen työn lomassa paljon tehokkaammaksi kuin kehityskeskustelut. Työyhteisön avoin ilmapiiri vaikuttaa myös siihen, että on helpompi sanoa ääneen, jos on jotain kehitettävää. Esimiesten suhtautuminen koetaan positiiviseksi kehitysideoita ehdottaessa. Tämä vähentää virheiden kertaantumista.

H4: Kyllä meillä ainaki saa mennä esimiehelleen kertoon jos on mielestään jonku hyvän asian keksiny että voitais tehdä niin. Varmasti menee eteenpäin. Siinä ei oo kyllä mitään ongelmaa.

H6: Ihan sama. Jos on joku selkeesti havaittu epäkohta, joka saattaa kertaantua monessa hankkeessa. Sellanen kannattaa blokata pois. Et kyllä meillä johto kuuntelee.

Neljä kuudesta haastateltavasta mainitsi, ettei heillä juurikaan käytetä aikaa projektin jälkeän palautteen annolle. Uudet hankkeet ja projektit tuntuvat vievän mukanaan ja ikään kuin unohdetaan valmiiksi saatu työ. Mikäli hanke on mennyt hyvin, palaute unohtuu helpommin. Esimerkiksi aikataulujen venymisen syyt käydään läpi jälkikäteen. Vaikka työn ohessa saatu palaute koetaan arvokkaammaksi kuin kehityskeskusteluissa, haastateltavat kokivat, että asiakkailta saa palautetta enemmän kuin projektiryhmän sisällä työ-kaverilta. Syynä saattaa olla asiakkaalle päin oleva valmis ohjeistus palautteen pyytämiseen. Toki haastateltavat olivat sitä mieltä, että niin positiivista kuin negatiivistakin palautetta annetaan suoraan ja nopea reagointi koetaan tärkeäksi.

Itsensä kehittäminen on haastateltavien mukaan hyvin pitkälti omasta aktiivisuudesta kiinni. Heillä on sellainen kuva, että koulutuksia tuetaan, kunhan niihin osallistuminen on perusteltua. Siitä pitää olla hyötyä niin yritykselle kuin henkilölle itselleen, mutta myös projektille. Usein saattaa olla kuitenkin niin kiire, että itsensä kehittäminen jää vähemmälle. Rauramon (2012, 146–147, 156, 168) mukaan oman osaamisen kehittäminen lähtee itsensä johtamisesta, mutta organisaation jäsenten osaamista kehittämällä parannetaan kilpailukykyä. Työmotivaation kannalta on kuitenkin tärkeää, että työ tarjoaa oppimiskokemuksia. Osaamisen edistämisen käytäntöjä ovat muun muassa kannustus koulutukseen ja kehittämiseen, työnohjaus ja kehityskeskustelut.

Kehityskeskustelut koettiin haastateltavien keskuudessa kuitenkin vanhanaikaisiksi ja tehottomiksi. Kehityskeskusteluissa on ollut sama runko useita vuosia ja varsinkin vanhemmat ja kauemmin yrityksessä työskennelleet haastateltavat kokivat, että kehityskeskusteluista on kadonnut punainen lanka ja tarkoitus. Keskustelua ennen täytetään lomake, joka haastateltavien mukaan käydään sitten esimiehen kanssa läpi ja tarkoituksena on löytää kehitystavoitteita yksikölle ja henkilökohtaisesti seuraavalle vuodelle. Vanhempien haastateltavien mielestä etenkin henkilökohtainen koulutus- ja kehitystavoite tuntuu haastavalta keksiä, kun pääasiassa tavoite on pysyä työkykyisenä.

Esimiehen suhtautuminen kehityskeskusteluihin vaikutti joidenkin mielipiteisiin. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että esimies ei pysähdy kehityskeskusteluun vaan se on enemmänkin suoritettava osa, joka kuuluu tulospalkkio järjestelmään. Tämä ymmärrettiin toisaalta, koska lomakkeen avulla käytävää kehityskeskustelua ei koeta muutenkaan kovin vuorovaikutteiseksi. Eräs haastateltava kertoi hänen esimiehensä ottaneen ihan uudenlaisen lähestymiskulman kehityskeskusteluun. Esimies on nostanut esiin muutamia tärkeitä ajankohtaisia asioita, joista keskustellaan kaavakkeesta poiketen. Haastateltava kokee, että tämä käytäntö on parantanut kehityskeskustelun tarkoitusta. Rauramo (2008, 157) tiivistää, että kehityskeskusteluiden onnistumisen ja tavoitteen saavuttamisen pohjana on molempien keskusteluun osallistuvien huolellinen valmistautuminen.

5.3 Liukuvan työajan vaikutukset

Uhmavaara ym. (2005, 72–73) toteavat, että joustavat työjärjestelyt, esimerkiksi joustava työaika, mahdollistavat töiden tekemisen joustavammin työpaikalla, jolloin töitä ei tarvitse viedä kotiin. Kaikilla haastateltavilla on käytössään liukuva työaika. Heiltä kysyttiin työaikojen joustavuuden vaikutuksesta arkeen ja elämään. Haastattelussa haluttiin tietää, miten työntekijät kokevat liukuvan työajan ja tuoko se esimerkiksi vaihtelua heidän vuorokausirytyksiinsä.

H3: Kyllähän se antaa mahdollisuuksia et on se liukuva työaika. Jos joinain aamuina väsyttää, ni sitte pystyy ottaa vähä kiinni, et tulee sitte myöhemmin. Mutta meilläki on hyvä, ku meillä on aamupala aamulla yheksän jälkeen, ni se on tavallaan se viimesin mihin pyrkii tulla, ettei jää ilman aamupalaa. Tietysti sitte, jos on jotai asioita päivällä mitä pitää hoitaa, jotain pankkiasioita tai muuta, nii sitte pystyy kesken päivän lähtee niitä hoitaan, ku vaan ilmottaa asiasta. Ja sitte iltapäivästä sit vaan on pitempään. On kuitenkin paljon sellasia asioita mitä ei pysty ku arkisin päivällä hoitaan ni se mahdollista sitte taas senki.

H2: Joo se on tosi hyvä että on se liukuma. Sä voit lähtee vaikka tukan leikkuuseen päivällä ja sitte sulla menee tunti sielä nii teen sitte tunnin illalla kiinni.

H1: Tai tulevina päivinä.

H2: Nii tai tulevana päivänä tai tuut lauantaina tai sunnuntaina töihin.

H6: Ennen kaikkee ei tuu huonoo omaatuntoo.

Se, että liukuva työaika mahdollistaa kesken työpäivän henkilökohtaisten asioiden hoitamisen, vaikuttaa haastateltavien työhyvinvointiin ylimääräisen suunnittelun ja lupien kysymisen puuttumisella. He eivät koe huonoa omaatuntoa tai syyllisyyttä siitä, että ovat poissa työpaikalta kesken päivän tai aloittavat työpäivänsä myöhemmin. Kuitenkin poisolon ajalta tehdään työtunnit sisään joko etukäteen tai myöhemmin.

Lähes kaikilla haastateltavilla on muotoutunut jonkinlainen rytmi, joka määrittelee heidän työpäivän aloitusajan. Saman rytmien pitäminen päivästä toiseen koettiin lisäävän työtehokkuutta ja helpottavan arjen rullaamista. Jos alkuviikon tulee töihin seitsemältä, ei se loppuviikosta enää tunnu niin aikaiselta. Haastateltavat ovat sitä mieltä, että tulevat mielellään aikaisemmin töihin, jotta päivä alkaa tehokkaasti. Liukuva työaika koettiin etuna myös siinä, että saa tulla aikaisin, jos haluaa työpäivän loppuvan aiemmin. Moni kokee, että iltapäivällä työteho alkaa laskea joka tapauksessa, vaikka työpäivän olisi aloittanutkin myöhemmin. Työterveyslaitoksen (2007, 17, 20–21) mukaan työaikojen ajoitus sekä kesto rytmittävät elintoimintojamme ja ihmisen vireystila laskee kello 14:n ja 16:n välillä. On hyvä huomioida, että mielipide työtehon laskemisesta koskee tähän tutkimukseen osallistuneita haastateltavia ja joillain toisella saattaa olla juuri päinvastoin muotoutunut vuorokauden rytmi.

Haastateltaville ei varsinaisesti tarjota etätyömahdollisuutta, mutta liukuva työaika mahdollistaa sen joissain tapauksissa. Paikasta riippumatonta työskentelyä, haastateltavat eivät itsekään mielellään tee. Työn tehokkuudesta puhuttaessa mielipiteet jakaantuivat kahdella tavalla. Osan mielestä työpöydän ääressä työskentely on tehokkaampaa, koska silloin kaikki tarvittavat materiaalit ovat saatavilla, mutta kotona työskennellessä taas on parempi työrauha. Kotona töitä tehdessä on sekin huono puoli, että ei voi kysyä työkavereilta apua. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että joissain tapauksissa esimerkiksi muistiota kirjoittaessa, saattaisi olla tehokkaampaa tehdä töitä kotona. Vaikka liukuva työaika yleensä mahdollistaa sen, ettei töitä tarvitse viedä kotiin, joskus haastateltavien mukaan on parempi jatkaa työskentelyä vielä kotona.

Työpuhelimien mukana kantaminen jakoi mielipiteitä haastateltavien keskuudessa. Osa jättää työpuhelimien työpaikalle, jolloin myös työt on helpompi jättää sinne ja unohtaa

vapaa-ajan ajaksi. Osan on työtehtävästä riippuen oltava aina tavoitettavissa, joten työpuhelinta kannetaan mukana myös vapaa-ajalla. Joillain on käytössään lankapuhelin, jota on mahdoton ottaa mukaansa. Pääsääntöisesti työpuhelin otetaan mukaan, jos työpäivän lopettaa aiemmin. Etätöiden mahdollisuus ja työpuhelimen mukaan ottaminen ovat valintakysymyksiä, jotka liukuva työaika mahdollistaa. Työaikapankkiin kertyvät kymmenet tunnit koettiin liukuvan työajan negatiivisena puolena. Koska työntekijöillä on käytössään 100 tunnin liukumasaldo, ei ylityötunteja pääsääntöisesti makseta ylityönä. Ideaalitulanteessa työntekijä tekee pidempiä työpäiviä tarpeen vaatiessa ja pitää sitten normaali työajan ylimenneet tunnit vapaana myöhemmin. Aina näin ei kuitenkaan pystytä toimimaan, mikäli projekti vaatii 100 tunnin liukumasaldon täytyttyäkin tekemään ylityötä.

Haastateltavat kokevat, että varsinkin isommissa projekteissa resurssit löytyvät peiliin katsoessa. Eli ylityötuntien kertyminen on usein kiinni siitä, että ei ole tarpeeksi tekijöitä. Monesti saattaa olla myös sellainen tilanne, että vain tietyt henkilöt voivat tehdä tietyt työt tai asiakas haluaa nimenomaan olla yhteistyössä jonkun nimetyn henkilön kanssa. Näissä tapauksissa ylityötunteja kertyy ja niitä pyritään tasoittamaan myöhemmin. Vähemmän aikaa yrityksessä olleet haastateltavat ajattelevat olevansa enemmän niitä kellenle delegoidaan tehtäviä tarvittaessa. Osa haastateltavista on sitä mieltä, että jotkut esimiehet tekevät paljon töitä eivätkä delegoi tehtäviä. Tämän ajatellaan olevan luonteenpiirre. Työaikojen joustavuus saattaa joissain tilanteissa muodostua ongelmaksi. Mikäli työstä on vaikea irtautua, se saattaa olla riskinä työssä jaksamiselle. (Uhmavaara ym. 2005, 76.)

5.4 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Haastattelun aikana nousi useasti esiin kokonaisvaltainen hyvinvointi. Haastateltavat ovat tietoisia siitä, miten työhyvinvoinnin ja vapaa-ajan eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat johtamiseen, työyhteisöön, työhön ja työuraan liittyvät tekijät sekä yksilön oma elämäntilanne ja luonteenpiirteet (Virolainen 2012, 13). Kun haastateltavilta kysyttiin, miten he itse lisäävät omaa työhyvinvointiaan, jokaisen vastaukseen kuului liikunta tai vapaa-ajan harrastukset. Työhyvinvoinnista puhuttaessa muuten, ikään kuin työpaikalle liitettävät asiat eivät olleet fyysisiä. Työpaikalla

työhyvinvointia sen sijaan ajatellaan edistävän esimerkiksi ilmapiirin ja yhteishengen kohentamisella. Haastateltavat kokevat vapaa-ajan harrastusten, kuten liikunnan ja musiikin tasapainottavan arkea ja tuovan energiaa myös työhön.

H5: Joo mullaki on liikunta ja itelläki musiikkiharrastus. Muut harrastukset auttaa tasapainottaan. Toi että osaa jättää ne työasiat sitte sinne töihin, eikä mieli niitä vapaa-ajalla. Seki auttaa siihen lepoon. Että, vaikka ois koton ja yrittää levätä, mutta mieltii niitä työjuttuja, nii ei siitä tuu mitää.

Myös yksilön elintavat ja muu elämäntilanne vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen työnteon ja työyhteisön lisäksi (Virolainen 2012, 12.) Työn ja vapaa-ajan erottaminen, varsinkin liukuvaa työaika noudattaessa, on jaksamisen kannalta tärkeää. Riittävä lepo ja ylitöiden välttäminen on haastateltavien mukaan tärkeitä hyvinvointia lisääviä tekijöitä.

H4: Noita ylitöitä koitan vähentää, lähtee ajoissa että jaksaa. Ehtii aina palautua työpäivän jälkeen kunnolla. Se siihen vaikuttaa kyllä kans.

Haastateltavat liittävätkin työhyvinvointi käsitteeseen työilmapiiriin ja positiivisuuden lisäksi töissä jaksamisen sekä työn kokemisen mielekkääksi. Työn sisältö vaikuttaa näihin kokemuksiin. Työssä koetut hallinnan tunteet ja työn tuomat haasteet pitäisi olla tasapainossa työhyvinvoinnin takaamiseksi. Tällöin halutaan tehdä töitä tavoitteiden saavuttamiseksi, mikä lisää motivaatiota työtä kohtaan. Jos työn hallinta ja kuormittavuus on epätasapainossa, työ saatetaan kokea passivoivana tai uuvuttavana. Tämä on kuitenkin subjektiivinen kokemus, joka aiheuttaa yksilöllisiä eroja. Pääasia ei ole siis itse työtehtävät, vaan se, miten mielekkääksi yksilö kokee ne. Jos työ koetaan mielekkäänä, se antaa lisää energiaa eivätkä pidemmät työpäivät rasita niin paljoa. (Virolainen 2012, 83–85.) Pääasialliseksi motivaation lähteeksi haastattelussa mainittiin itse työ. Haastateltavat kokevat työnsä mielekkääksi ja kehittäväksi. Avoin työilmapiiri koetaan tässäkin suhteessa eduksi, sillä halutessaan muuttaa työtehtäväänsä, voi aina kertoa toiveistaan esimiehelle. Haastateltavien mielestä useammin asiakkaalta saatava positiivinen palaute lisäisi motivaatiota vielä enemmän. Jos hyvä työn jälki huomataan, on itsekkin joustavampi ja työ tuntuu mielekkäämmältä. Myös ongelmanratkaisu koettiin motivaatiota lisäävänä tekijänä. Näkyvä työn eteneminen, itsensä kehittäminen työssään ja uusien asioiden oppiminen lisää työhyvinvointia (Rauramo 2008, 169).

Työssä koettu motivaatio ja työn kokeminen mielekkääksi sekä vapaa-ajan harrastukset lisäävät haastateltavien hyvinvointia. Haastattelusta otettujen lainausten mukaan haastateltavat kokevat voivansa kokonaisvaltaisesti hyvin:

H3: Ja sit tähän lisäksi ehkä se, että on mukava tulla töihin. Ettei tarvi illalla miettiä, että taas tarvii nousta aamulla töihin, vaan että lähtee ihan mielellään ja siel niinku jaksaa olla sen koko päivän ja kaikki nää liittyy toki siihen.

H2: Joo mä komppaan kans noita edellisiä hyvin. Ja sitten vielä jaksaa kotonaki sitte töiden jälkeen, ettei oo ihan tympääntyny että seki vielä tän päälle.

H1: Siis ylipäätään kokee olevansa mielekkääks ja tarpeelliseks ja saa niinku elämän sisältöä tästä osaltaan.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen aihe, työajan vaikutus työhyvinvointiin, on lähiaikoina ollut pinnalla työn tekemisen tapojen muutoksista puhuttaessa. Varsinkin yksilön kokemus työn mielekkäisyys on tiedostettu tutkimusten mukaan yhä tärkeämpänä tekijänä työhyvinvoinnin edistämässä. Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään kuvaamaan todellista elämää eikä niinkään löytää totuutta tutkittavasta aiheesta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten yrityksen työntekijät kokevat työhyvinvoinnin merkityksen ja miten liukuva työaika vaikuttaa heidän kokemukseensa työhyvinvoinnista. Temaattinen ryhmähaastattelu toimi tarkoituksensa mukaisesti aineistonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa.

Laadullisen tutkimusmenetelmän ja ryhmähaastattelun avulla saatiin kuvauksia haastateltavien omista kokemuksistaan. Vaikka haastatteluun valitut teemat muuttuivat aineistoa analysoitaessa, voidaan todeta, että teemahaastattelu loi haastattelulle tärkeät raamit. Koska teemat oli luotu teorianäytteen pohjalta, käsittelivät ne kokonaisvaltaisesti tutkimuksessa käytettyjä asiakokonaisuuksia. Ryhmähaastattelussa oli onnistunut ryhmäkoko, mutta sukupuolijaottelu olisi voinut olla onnistuneempi. Haastatteluun osallistui yksi nainen ja viisi miestä, joten mahdollisia sukupuolten välisiä mielipide-eroja ei voitu otannasta erottaa. Ryhmän dynamiikka toimi tästä huolimatta hyvin ja haastattelu-tilanteesta onnistuttiin luomaan keskustelunomainen tilanne, jossa kaikkien jäsenten mielipiteet otettiin huomioon. Haastattelun avulla saadut vastaukset voidaan todeta tukevan teoriaosuutta työajan vaikutuksesta työhyvinvointiin. Aineistona oli yhden ryhmähaastattelun avulla saadut vastaukset, joita ei voida yleistää pienen otannan vuoksi.

Haastattelun avulla saatiin vastauksia opinnäytetyön tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin. Haastattelussa kävi ilmi, että liukuvan työajan mahdollisuus edistää haastateltavien työhyvinvointia, mikä tukee aiemmin esitettyä teoriaa. Liukuvan työajan vuoksi työntekijöiden työnteko ei ole ennalta määrättyä, vaan työn aloitus- ja lopettamisajankohdan liukuma heijastuu yhtälailla työpäivän aikana koettuun joustavuuteen. Työpaikalta voi poistua tarvittaessa, eivätkä tauot ole valvottuja tai ennalta määrättyjä. Joustavat työajat vaativat luottamusta ja avoimuutta työnantajan ja työntekijän välillä, joka lisää yleisesti avointa ilmapiiriä. Työaikojen jouston voidaan näin ajatella parantavan työilmapiiriä, joka edistää työhyvinvointia.

Haastateltavat liittivät työhyvinvoinnin käsitteen positiivisiin kokonaisvaltaista hyvinvointia koskeviin asioihin, kuten jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Fyysisiä työhyvinvoinnin edistämiskeinoja ei liitetty työpaikalle, vaan omaan tekemiseen vapaa-ajalla. Tästä voidaan päätellä, että haastateltavat kokevat itsestä lähtöisin olevat työhyvinvointia edistävät asiat enemmän fyysiseen hyvinvointiin liittyvinä ja työstä lähtöisin olevat psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin liittyvinä. Haastateltavat kokevat, että vapaa-ajan harrastukset auttavat jaksamaan myös töissä.

Tässä tutkimuksessa haluttiin saada tietoa haastateltavien kokemuksista työhyvinvoinnista sekä liukuvan työajan vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa. Jatkotutkimuskysymys voisi keskittyä haastateltavien kokemuksiin esimiestyöskentelyn merkityksestä työhyvinvointiin, sekä tarkastella esimiesten näkemyksiä joustavan työajan tuomista vaikutuksista. Aihetta sivuttiin tutkimuksessa ja se nousi esiin haastattelun aikana, mutta esimiestyöskentely oli rajattu pois tästä tutkimuksesta. Jatkotutkimuksen kannalta olisi aiheellista tehdä useampi ryhmähaastattelu, jotta saatuja vastauksia voisi yleistää. Tässä tutkimuksessa saatiin aiheeseen kattavasti aineistoa, koska tarkoituksena oli selvittää juuri tähän haastatteluun osallistuneiden henkilöiden mielipiteitä. Yhden haastattelun perusteella ei voida sanoa syntyisikö seuraavissa haastatteluissa vielä uutta tietoa.

LÄHTEET

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. luettu 1.10.2015. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 11.06.2009. Työelämä. Työaika: työaikajoustop. Luettu 02.09.2015. http://pda.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyohyvinvointi/tyoaika_tyohyvinvointi.php

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Tampere: Vastapaino.

Hakanen, J. 2007. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Halava, I. & Pantzar, M. 2010. Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu? EVA Raportti. Helsinki: Taloustieto Oy.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistokustannus Oy.

Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2005. Mobiili työ ja työhyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus 293. Helsinki: Työministeriö.

Julkunen, R. & Nätti, J. 1994. Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Tampere: Vastapaino.

Kasvio, A. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Nätti, J. & Pietikäinen, P. (toim.) 2011. Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus University Press.

Kokko, O. Mene vain kampaajalle kesken työpäivän. 9.4.2013. Taloussanomat. Luettu 10.9.2015. <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2013/04/09/mene-vain-kampaajalle-kesken-tyopaivan/20134958/139>

Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Luomala, A., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2008. Työhyvinvoinnin johtamisen ja muutoksenhallinnan tutkimus- ja kehittämishanke. Tutkimusraportti työhyvinvoinnin tilasta ja muutokseen suhtautumisesta seudullisen muutoshankkeen käynnistämävaiheessa. Työhyvinvoinnin ja ihmisten tutkimus- ja kehittämissyöryhmä HyWin Synergos. luettu 12.10.2015. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/kevatutkimus.pdf>

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi Oy.

Merikallio, A. 2001. Unohtuiko inhimillisyys? Ehkäise uupumus työyhteisössä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus - Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaitot. 2. painos. UNIpress.

Otala, L. & Guy, A. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Rauas-Huuhtanen, S., Launis, K., Martimo, K-P. & Pursio, H. 2008. Muutospaja työhyvinvoinnin edistäjänä - esimerkki sahalla toteutetusta muutospajasta ja pajan kehittelystä. Raportti 62. Tekes. Helsinki. luettu 15.10.2015. <https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/raportti62.pdf>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) 2004. Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.

Saukkonen, S.. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 02.07.2010. Työelämä. Työaika. Luettu 02.09.2015. <http://pda.ek.fi/www/fi/tyoelama/tyoaika/index.php>

Surakka, T. & Rantamäki, T. 2013. Työelämätaidot - Sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo: Bookwell Oy.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki. 9.8.1996/605.

Työsuojelu. Liukuva työaika. 7.5.2015. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Luettu 12.10.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyoaika/liukuva-tyoaika>

Työterveyslaitos. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2. painos. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joutaako työ? Joustavien työaikajärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1.-2.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

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

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työssä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LIITTEET

Liite 1. Taustatieto- ja suostumuslomake haastatteluun

Taustatieto- ja suostumuslomake haastatteluun

1. Nimi

2. Sukupuoli ja ikä

Merkitse vain yksi soikio.

nainen

mies

18-30

31-40

41-50

yli 50

3. Asemasi yrityksessä

4. Työsuhteesi on

Merkitse vain yksi soikio.

osa-aikainen

vakituinen

määräaikainen

5. Oletko tyytyväinen työsuhteesi muotoon?

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

kyllä

en

Suostun osallistumaan nauhoitettavaan haastatteluun, jossa kerron omakohtaisia mielipiteitä ja näkemyksiä.

Olen tietoinen, että henkilöllisyyteni jää vain haastattelijan tietoon.

6. Allekirjoitus ja päiväys

Antamani tietoja ja haastattelua saa hyödyntää nimettömästi opinnäytetyön tutkimusaineistona

Liite 2. Luettelo haastateltavista

<u>Haastateltava nro:</u>	<u>sukupuoli</u>	<u>asema yrityksessä</u>	<u>ikä</u>
Haastateltava 1:	mies	projektipäällikkö	41–50
Haastateltava 2:	mies	suunnittelija	41–50
Haastateltava 3:	nainen	nuorempi suunnittelija	18–30
Haastateltava 4:	mies	tekninen avustaja	yli 50
Haastateltava 5:	mies	suunnittelija	18–30
Haastateltava 6:	mies	projektipäällikkö	yli 50

Liite 3. Teemaluettelo

1. Työilmapiiri ja työyhteisö
2. Avoimuus ja luottamus
3. Palautteenantokulttuuri
4. Oma osaaminen ja kehittyminen
5. Työn merkitys ja motivaatio
6. Liukuva työaika
7. Jaksaminen
8. Kokonaisvaltainen hyvinvointi