

Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä



Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä

Toimittanut Tuulikki Keskitalo

Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä

B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 27/2019

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-335-5 (pdf)
ISSN 2489-2637 (verkkajulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja
B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 27/2019

Toimittaja: Tuulikki Keskitalo
Kansikuva: Deniz Altindas on Unsplash
Taitto: Lapin AMK, viestintäyksikkö

Lapin ammattikorkeakoulu
Jokiväylä 11 C
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000
www.lapinamk.fi/julkaisut

Lapin korkeakoulukonserni



Lapin korkeakoulukonserni LUC
on yliopiston ja ammattikorkeakoulun
strateginen yhteenliittymä. Konserniin
kuuluvat Lapin yliopisto ja Lapin
ammattikorkeakoulu.
www.luc.fi

ESIPUHE

Käsissäsi oleva kokoomateos esittelee vuoden 2018-2019 Digiajan palvelujohtamisen opiskelijoiden monialaisen opinnäytetyöprosessin (MONT) aikana syntyneet opinnäytetyöartikkelit sekä yhteisen tietoperustan. Tämä MONT-prosessi on järjestyksessään viides. Ensimmäinen MONT-prosessi käynnistyi vuonna 2014, ja verkkopohjaisena se toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2017. Tämän kokoomateoksen läpileikkaavana teemana tutkimus- ja kehittämistöissä on ollut hyvinvointi. Kymmenhenkiseen hyvinvointi-opinnäytetyöteemaryhmään kuului sairaanhoitaja, sosionomi, liikunnanohjaaja (amk), agrobiologi, insinööri, kaksi tradenomia ja kolme restonomia. Kaiken kaikkiaan prosessin aikana syntyi viisi monialaista opinnäytetyötä, jotka jokainen kehittivät hyvinvoivempaa työelämää omista näkökulmistaan. Avainsanoja yksittäisissä artikkeleissa olivat muun muassa työhyvinvointi, digitalisaatio, johtaminen ja yrittäjyys. Yhteinen tietoperusta kokoaa yksittäisissä artikkeleissa esille tulleet käsitteet yhteen, joita jokainen kokoomateoksen artikkeli syventää.

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi opiskelijoiden tunnusteluilla sopivasta kehittämistarpeesta, joko oman työnantajansa kanssa tai muun sopivaksi katsomansa organisaation kanssa. MONT-prosessia luonnehtii siis vahva työelämälähtöisyys. Parhaimmillaan onnistuneessa opinnäytetyöprosessissa kohtaavat aito työelämän kehittämistarve ja opiskelijoiden oma mielenkiinto. Prosessin kuluessa opiskelijat kävivät myös keskustelua toimeksiantajansa kanssa työn etenemisestä. MONT-prosessi päättyi yhteiseen opinnäytetyöseminaariin, jonne myös toimeksiantajat ovat tervetulleita. Prosessin lopuksi, paitsi toimeksiantajat, myös työelämä laajemminkin hyötyvät tiedosta, jota opinnäytetyöissä tuotettiin.

Ohjaavana opettajana liityin joukkoon kesken MONT-prosessin. Tämä tietysti aiheutti omat haasteensa ryhmän toimintaan, sillä olin itsekkin hetken aikaa oppijan roolissa. Toisaalta, kun kuulin monialaisesta opinnäytetyöprosessista ensimmäisen kerran, olin valtavan innostunut. Tein itse artikkeliväitöskirjan, ja siksi minusta oli hienoa, että myös opinnäytetyöstä oli kehitetty samankaltainen versio. Näin sen vahvuudet mielessäni heti, mutta samalla tunnistin, että prosessissa oli omat haasteensa. MONT-opinnäytetyöprosessi toteutuu myös kokonaan verkossa, joka sekin tuo siihen omat lisämausteensa. Prosessin lopputuloksena syntyy kuitenkin jotain sellaista, jota opiskelijat toivottavasti osaavat myöhemmin ar-

vostaa. Digiajan palvelujohtamisen koulutus tuottaa osaamista hajautettujen ympäristöjen johtamiseen sekä monialaisen palvelutalouden kehittämiseen. Tätä osaamista opiskelijat kartuttavat matkan varrella monenlaisilla opintojaksoilla, ei vaan tiedon hankintaan syventyen ja uutta luoden, vaan ilmiötä myös läpi kokien ja eläen. Toivottavasti jokainen reflektoi myös omaa kokemustaan ja ammentaa siitä kokemuksesta parhaat puolet tulevaisuuden työelämän kehittämiseen. Minulle tämä kokemus oli ensimmäinen, mutta sitäkin antoisampi.

Kaiken kaikkiaan MONT-prosessi eteni alusta loppuun sujuvasti. Teemaryhmä oli muodostettu, kun tulin mukaan, mutta eteneminen oli niin selkeää, että minulla oli helppoa liittyä mukaan kesken toiminnan. Jatkoimme oppimistehtävien työstämistä, minä lähinnä arvioijan ja ohjaajan roolissa. Välillä prosessissa koettiin haasteita, mutta pääsääntöisesti ryhmä eteni juuri suunnitelman mukaisesti. Itsekkin työssäkäyvänä perheenäitinä saatoin vain ihmetellä ja ihastella opiskelijoiden sitoutumista opinnäytetyön tekemiseen. Ryhmässä tehtävä opinnäytetyö vaatii sinnikkyyttä ja sitoutumista, mutta varmasti myös edistää opinnäytetyön valmistumista. Kun joku väsyä, toinen ryhmän jäsenistä jatkaa ja kannustaa. Omalta osaltaan opinnäytetyön valmistumista edistävät MONT-prosessin aikana opinnäytetyöhön liittyvät oppimistehtävät. Oppimistehtävien laatiminen edistää askel kerrallaan opinnäytetyötä ja kaikki tehtävät laadittuaan, on opiskelija kertaalleen ajatellut ja kirjoittanut opinnäytetyönsä läpi. Ihannetilanteessa loppuun jää enää opinnäytetyön koostaminen ja yhteisen tietoperustan laatiminen.

Opinnäytetyöseminaari on huipennus kaikesta siitä, mitä on matkan varrella koettu ja saatu aikaan. Usein lopputulema voi olla eri kuin mihin alussa lähdettiin. Usein kuitenkin jalostetumpi, ajatellumpi ja kehittyneempi. Ei vain itse työ, mutta myös tekijät ovat voineet kokea muodonmuutoksen. Opiskelijoiden ajattelu on toivottavasti kehittyneempää ja kriittisempää, mutta myös monet muut taidot, kuten ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot ovat jalostuneet. Työskentelyssä olette kaiken tämän päätteeksi itseohjautuvampia ja oma-aloitteisempia: Valmiimpia työelämän kehittämiseen kuin kaksi vuotta aikaisemmin. Opinnäytetyö on konkreettisin taidonnäyte opiskelijoiden ajattelussa tapahtuneesta muutoksesta. Se nivoo matkan varrella tehdyt oppimistehtävät ja koko kehittämisprosessin yhteen.

Tämä kokoomateos pureutuu MONT-prosessin alussa valikoituneisiin teemoihin ja käsitteisiin; digitalisaatio, hyvinvointi, johtaminen ja yrittäjyys. Julkaisun yhteisessä osiossa kirjoittajat taustoittavat ensin opinnäytetöiden aiheita pureutumalla

digitalisaatioon ja työelämän murrokseen. Tässä laajemmassa yhteiskunnallisessa viitekehityksessä syntyä ja elää työhyvinvointi-ilmio, johon yksittäisissä artikkeleissa syvennytään erilaisista näkökulmista. Lisäksi yhteisessä tietoperustassa selvennetään opinnäytetöiden menetelmällisiä valintoja sekä pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Yhteisen tietoperustan jälkeen valittuihin teemoihin ja käsitteisiin syvennytään kussakin viidessä opinnäytetyöartikkelissa. Tämän MONT-prosessin aikana opinnäytetöitä syntyi muun muassa seuraavista aiheista: mobiilisovelluksen käyttöönoton yhteys johtamiseen ja työhyvinvointiin (Outi Korppinen, Hanna Pasula & Anne Grön-Keskiniva), Hoitun käytön yhteydet hoitotyöhön (Elina Rantala), Mikro- ja pienyrittäjien kokemuksia informaatio- ja kommunikaatioteknologian vaikutuksesta työstä irrottautumiseen ja palautumiseen (Riikka Miettinen), teknologian vaikutus yrittäjän työuupumuksen kokemukseen (Minna Korhonen & Tuomas Parhiala), ja työn merkityksellisyyden tunne milleniaalien keskuudessa Teliällä (Johanna Kreku, Johanna Sarviaho & Tania Talikka). Työn toimeksiantajia olivat Kajaanin kaupungin kunnallistekniikka- ja liikuntatulosyksikkö, Lapin sairaanhoitopiiri, Ylläskammi Oy, Lapin yrittäjät ja Telia Finland Oy.

Tämä kokoomateos on mitä suuremmissa määrin opiskelijoiden yhteisen panostelun tulos. Ilman yhteistyötä olisi varmasti osa näistä opinnäytetöistä jäänyt syntymättä. Tästä mieleenpainuvasta ja ammatillisesti opettavaisesta kokemuksesta haluaisin kiittää erityisesti FT Merja Koikkalaista ja FT Soili Mäkimurto-Koivumaata. Olitte korvaamaton apu ja tuki matkan varrella. Kiitän myös TtT Marika Kunnaria perehdytyksestä ja avusta matkan alussa. Suomen kielen ohjauksen osalta haluan esittää parhaat kiitokseni FM Riikka Partaselle. Lopuksi haluaisin kiittää ennen kaikkea opiskelijoita tämän hienon kokemuksen mahdollistamisesta. Ansiostanne opin paljon tämän kokemuksen aikana paitsi aikuisten työsäkävien opiskelijoiden ohjaamisesta, myös työhyvinvoinnista, digitaalisaa-tiosta, johtamisesta, yrittäjyydestä ja hoitotyöstä muutamia asioita mainitakseni. Myös itselleni tämä oli matka, mutta toisaalta alku uuden oppimiselle.

“From struggle comes learning.” – Frederick Laloux

El Pasossa, Teksasissa, USA:ssa 4.12.2019

KT Tuulikki Keskitalo, etäyliopettaja, Lapin ammattikorkeakoulu, YAMK-yksikkö

ESIPUHE	2
TYÖHYVINVOINTI MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ	6
MOBIILISOVELLUKSEN KÄYTTÖNOTON YHTEYS JOHTAMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN	30
Tekijät: Anne Grön-Keskiniva, Outi Korppinen ja Hanna Pasula	
HOITUN KÄYTÖN YHTEYDET HOITOTYÖHÖN	66
Kirjoittaja: Elina Rantala	
MIKRO- JA PIENYRITTÄJIEN KOKEMUKSIA INFORMAATIO- JA KOMMUNIKAATIOTEKNOLOGIAN VAIKUTUKSESTA TYÖSTÄ IRROTTAUTUMISEEN JA PALAUTUMISEEN	97
Tekijä: Riikka Miettinen	
TEKNOLOGIAN VAIKUTUS YRITTÄJÄN TYÖUUPUMUKSEN KOKEMISEEN	126
Tekijät: Korhonen Minna & Parhiala Tuomas	
TYÖN MERKITYKSELLISYYDEN TUNNE MILLENIAALIEN KESKUUDESSA TELIALLA	166
Tekijät: Johanna Kreku, Johanna Sarviaho ja Tania Talikka	

TYÖHYVINVOINTI MUUTTU- VASSA TYÖELÄMÄSSÄ

Kirjoittajat: Anne Grön-Keskiniva, Minna Korhonen, Outi Korppinen, Johanna Kreku, Riikka Miettinen, Tuomas Parhiala, Hanna Pasula, Elina Rantala, Johanna Sarviaho, Tania Talikka

JOHDANTO

Nopeasti muuttuvassa digitalisoituvassa työelämässä yksi asia on pysyvää; ihmisten työhyvinvoinnin tärkeys. Digitalisaation kehittämät joustavat työolosuhteet kasvattavat työhyvinvoinnin merkitystä, koska joustavat työolosuhteet tarjoavat rajattomat mahdollisuudet työn tekemiseen myös työpaikan ja työajan ulkopuolella. Työn mielekkyyden katoaminen työelämän muutosten keskellä on uhka työhyvinvoinnille (Työterveyslaitos 2018). Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat esimerkiksi työympäristön fyysiset riskit, työvälitteet ja tuotantolaitteet, työtyytyväisyys, johtajuus sekä työn merkityksellisyyden tunne. Työn merkityksellisyyden tunne auttaa ihmisiä voimaan paremmin, työskentelemään laadukkaammin ja keskittyneemmin ja siten myös saavuttamaan parempia tuloksia. (Pietilä, LahdensaariNätt & Tuure 2011, 13: Steger, Dik & Duffy 2012, 2.)

Työelämä nykypäivänä on entistä digitaalisempi ja kehitys näkyy työn organisoinnissa, esimerkiksi etätyönä tai joustavina työaikoina. Digitalisaation kehityksen ansiosta työtä on mahdollista organisoida eri tavoin hyvin monilla eri aloilla ja vaikutukset näkyvät työhyvinvoinnissa. Digitalisaation ansiosta maailma on entistä pienempi ja mahdollisuudet rajattomia. Samalla kun vapaus ja mahdollisuudet kasvavat, lisääntyy myös yksilön vastuu omasta hyvinvoinnista, osaamisen kehittämisestä ja muutoksiin sopeutumisesta. Yhteiskunnassa on samanaikaisesti pyrkimys pidentää työuria, vaikka pätkätöiden ja erilaisten pienyrityksien toimintatavat lisääntyvät ja vakituiset työsuhteet vähenevät. Tutkimalla digitalisaation ja jatkuvasti muuttuvan työelämän yhteyttä työhyvinvointiin, ja hyödyntämällä tutkimusten tuloksia voidaan tunnistaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

ja edistää työhyvinvointia eri aloilla. Bordi, Okkonen, Mäkinieniemi ja Heikkilä-Tammi (2018, 29) tutkivat digitaalista kommunikaatiota työpaikalla ja sen yhteyttä työhyvinvointiin, ja havaitsivat kuusi työhyvinvointiin vaikuttavaa teemaa: odotukset olla jatkuvasti yhdistettävissä ja käytettävissä, digitaalisen kommunikaation määrä, uusiin työkaluihin sopeutuminen, viestien laatu, kommunikaation joustavuus ja tekniset ongelmat. Rytönen (2018) tutki teknologian käyttöä ja hoitajien kuormittuneisuutta vanhusten hoidossa ja havaitsi, että hoitajat kokivat teknologian käytön tarpeelliseksi, kun se on helposti käytettävää, joustavaa, toimivaa ja vastaa tarkoitustaan.

Tarkastelemme tässä artikkelikokoelmassa, miten työhyvinvointi ja digitalisaatio ovat yhteydessä muuttuvaan työelämään, millaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan tunnistaa, millaisia vaikutuksia havaitaan ja miten työhyvinvointia voidaan edistää tutkituissa organisaatioissa. Artikkelikokoelma on osa Lapin ammattikorkeakoulun monialaisia digitaalisen palvelujohtamisen YAMK-opintoja. Artikkelikokoelmassa käsitellään työhyvinvointia ja digitaalisuutta eri näkökulmista.

Kuvioon 1 on kuvattu artikkelikokoelman keskeisimmät käsitteet. (Kuvio 1)



Kuvio 1. Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä

Kuviossa yllä olevat teemat Digitalisaatio ja Työhyvinvointi ovat kaikkia artikkeleita läpileikkaavia kantavia teemoja. Keskeisimmät käsitteet kuvaavat useammassa artikkelissa esiintyviä alakäsitteitä ja alimmaisena ovat yksittäisten artikkeleiden otsikot. Yhteinen tietoperusta toimii johdantona yksittäisille artikkeleille. Tekijät ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnin ilmiöistä muuttuvassa työelämässä ja siksi työhyvinvoinnista muodostui kantava teema artikkelikokoelmalle. Yhteisessä osiossa avataan keskeisiä käsitteitä, kuten työhyvinvointi ja digitalisaatio, sekä artikkeleissa käytettyjä kehittämis-, tutkimus- sekä aineistonkeruumenetel-

miä ja analyysitapoja. Lopussa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Artikkelikokoelman kirjoittajat ovat koulutukseltaan hortonomi (AMK), sosionomi (AMK), sairaanhoitaja (AMK), kaksi restonomia (AMK), insinööri (AMK), kaksi tradenomia (AMK), medianomi (AMK) ja liikunnanohjaaja (AMK). Artikkeleissa käsitellyt kehittämistehtävät on tehty Ylläskammi Oy:lle, Kajaanin kaupungille, Lapin yrittäjille, Telia Finland Oy:lle ja Lapin sairaanhoitopiirille.

TYÖHYVINVOINTI JA DIGITALISAATIO TYÖELÄMÄSSÄ

Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö (2005, 17) määrittelee työhyvinvoinnin työssäkäyvän yksilön työtehtävistä selviytymisenä, johon vaikuttavat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristö. Työhyvinvointi edellyttää mielekästä ja sujuvaa työtä, joka ilmenee työhön paneutumisena ja toimivana yhteistyönä. Työyhteisön ja työympäristön pitää olla turvallinen, terveyttä edistävä ja sen tulee tukea työuraa. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat työympäristön fyysiset riskit ja epämukavuustekijät, työvälineet ja tuotantolaitteet, työtyytyväisyys, johtajuus ja tiedonkulku, vaikutusmahdollisuudet, työilmapiiri ja yhteistyö, sekä työn tuottavuus ja taloudellisuus (Pietilä, Lahdensaari-Nätt & Tuure 2011, 13).

Työhyvinvoinnin positiiviseksi käsitteeksi mielletään työn imu ja sen negatiiviseksi vastakohtaksi työuupumus. Hyvinvoivat työn imussa olevat työntekijät kokevat yleisen elämäntyytyväisyyden ja työn palkitsevuuden olevan parempaa kuin uupuneilla työholisteilla. Työmäärä, vaikutusmahdollisuudet, palkitseminen, yhteisöllisyyden tunne, oikeudenmukaisuus ja arvojen samankaltaisuus ovat merkittävimpiä työhön liittyviä tekijöitä, joiden muutokset positiiviseen tai negatiiviseen, ovat yhteydessä työhyvinvoinnin ulottuvuuksiin. (Innanen 2014, 69–71.)

Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa monin tavoin työn tuottavuuteen, taloudelliseen kannattavuuteen ja organisaation kilpailukykyyn. Kilpailukyky heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ja tuloksellisuus luo pohjan työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Manka 2011, 38; Pietilä, Lahdensaari-Nätt & Tuure 2011, 12.) Työhyvinvointiin panostamisen suoria vaikutuksia ovat pienentyneet lääkäri-, vakuutus-

ja työkyvyttömyyskulut sekä lisääntynyt motivaatio ja parantuneet työprosessit, joiden ansiosta käytetty työaika on tehokkaampaa. Pitkällä aikavälillä työhyvinvointiin panostaminen näkyy parantuneena tuottavuutena, parempana laatuna ja kasvaneena kapasiteettina tuottaa uusia tuotteita ja prosesseja. (Pietilä ym. 2011, 12.)

Terveet ja tasa-arvoiset työyhteisöt, joissa toteutuvat oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja sukupuolten, eri-ikäisten sekä eri kulttuuritaustojen syrjimättömyys, ovat työhyvinvoinnin perusta. Työyhteisön toiminnan sujuminen ja työryhmän me-henkisyys vaikuttavat työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen työhönsä. (Suonsivu 2014, 58–59.) Puttonen ym. (2016, 6) toteavat, että työhyvinvointi voi muuttua työn kuormittavuus- ja voimavaratekijöiden tasapainon vaikutuksesta. He määrittelevät työn kuormittavuuden ja voimavaratekijöiden tasapainoon vaikuttaviksi tekijöiksi työpaikan, työyhteisön ja työn sisällön muutosten lisäksi myös henkilön oman elämän muutokset sekä näiden osa-alueiden yhteensovittamisen. (Puttonen ym. 2016, 6.) Nämä tekijät voivat olla työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin edistämiseen ei riitä pelkkä yksilön terveyden edistäminen, sillä kokonaisuuteen vaikuttavat henkilökohtaisten tekijöiden lisäksi oikeudenmukainen ja johdonmukainen johtaminen, onnistumista edistävä organisaatorakenne, vuorovaikutteinen toimintatapa sekä osaamisen kehittäminen (Manka 2011, 35).

Digitalisaatio

Nykyisten toimintatapojen uudelleenarviointi digitaalitekniikkaa hyödyntäen on Parviaisen, Kääriäisen, Tihisen ja Teppolan (2017, 74) mukaan digitalisaation ydin. Digitalisaation tuoma murros voidaan nähdä myös laajamittaisena digitaalisten informaatioteknologioiden käyttämisenä työpaikoilla (Susen, Wilkens, Hohagen & Artinger 2018, 198). Osassa tämän artikkelikokoelman artikkeleissa digitalisaation ilmiö on rajattu koskemaan informaatio- ja kommunikaatioteknologiaa sekä mobiilitekniikkaa. Informaatio ja kommunikaatioteknologia (myöh. ICT) rakentuu laitteista, palveluista ja infrastruktuurista, joiden nopea kehitys on tehnyt siitä hyödykkeen, joka ymmärretään itsestäänselvyytenä ja työssäkäynnin ja palveluiden käyttämisen ehtona. (Kilpeläinen 2016, 60-62; Rytkönen 2018, 47.) Osassa artikkeleista käsitellään työhyvinvointia digitaalisuuden vaikutuksen näkökulmasta, kuten digitalisaation tuoman etä- ja joustotyön vaikutuksia työn merkityksellisyyden tunteen kokemiseen tai työstä palautumiseen.

ICT:n infrastruktuuriin kuuluu muun muassa mobiiliteknologia, jonka määrittelyminen tutkimuksissa on melko vähäistä. Syynä voi olla se, että mobiiliteknologia kehittyy jatkuvasti ja uusia kehittyneempiä laitteita tulee markkinoille, mikä tekee määrittämisestä vaikeaa. Tiwari, Buse ja Herstatt (2006, 41) määrittelevät mobiiliteknologian kuuden ominaisuuden avulla: läsnäolo kaikkialla, reaaliaikaisuus, paikantaminen, jatkuva yhteys internetiin, ennakoiva toimivuus ja SIM-kortti, josta käyttäjä on helppo tunnistaa. Mobiiliteknologian kehittymisen mukana on kehittynyt esineiden internet (internet of things). Esimerkiksi aktiivisuusrannekkeet tallentavat ja sisältävät dataa, joita nämä laitteet siirtävät internetin avulla laitteiden käyttäjän seurattavaksi päätelaitteista (Zanella, Bui, Castellani, Vangelista & Zorzi 2014, 22).

Työhyvinvointia edistävät tekijät digitalisoituneessa työelämässä

Työn merkityksellisyyden tunne auttaa ihmisiä voimaan paremmin, työskentelemään laadukkaammin ja keskittyneemmin ja siten saavuttamaan parempia tuloksia. Tällöin he ovat onnellisempia sekä tyytyväisempiä työhönsä ja tekevät enemmän töitä. (Steger, Dik & Duffy 2012, 2.) Mitä enemmän työntekijä kokee merkityksellisyyden tunnetta työssään, sitä enemmän hän on valmis panostamaan ja käyttämään aikaa onnistuakseen työssään. Nämä työntekijät ovat itseohjautuvia ja vastuullisempia kuin he, jotka eivät tunne työtään niin merkitykselliseksi. (Blake 2017, 175, Steger ym. 2012, 2.)

Työn hallinnan tunteella on iso merkitys työhyvinvointiin, mikä tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa omiin työtehtäviin ja työtahtiin (Manka 2016, 27). Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työn tekemiseen ovat yhteydessä työn imuun. Hyvällä suunnittelulla ja onnistuneella työtehtävien jakamisella edesautetaan työhyvinvointia ja vähennetään stressiä. Työntekijöiden kokemusten välillä on suuria eroja siinä, miten kuormittavana työtehtävät koetaan ja millaiset asiat koetaan kuormittavina. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijöitä kuunnellaan ja he pääsevät mukaan kehittämään työtään ja työympäristöjään. (Puttonen ym. 2016, 28.) Yksi artikkeleista käsittelee työn merkityksellisyyden tunnetta ja sen lisäämiseen liittyviä elementtejä. Artikkelin on tehty Telian milleniaalien näkökulmasta, mutta käsittelee myös yleisesti työhyvinvointiin vaikuttavia elementtejä.

Shir, Nikolaev ja Wincent (2019, 1–2) väittävät, että yrittäjämäisiin työtehtäviin sitoutuminen tukee yksilön psyykkisten perustarpeiden tyydytystä, koska se mahdollistaa yksilön omatoimisuuden toteuttamisen työssä. Tämä voi kehittää yksilön osaamista ja olla lisäksi työhyvinvointia edistävä tekijä. (Shir, Nikolaev & Wincent 2019, 1–2.) Kaksi tämän artikkelikokoelman opinnäytetöistä käsittelee työhyvinvointia ja digitalisaatiota yrittäjän näkökulmasta. Yrittäjä harjoittaa taloudellista toimintaa itsenäisesti ja on itse vastuussa toiminnastaan (Tilastokeskus 2019). Yrittäjäksi Suomessa määritellään yksilö, joka on velvollinen ottamaan itselleen yrittäjän eläkevakuutuksen (Yrityksen perustaminen 2019). Myös yrityksen osastaja on yrittäjä, kun hän työskentelee yrityksessä johtavassa asemassa, kuten osakeyhtiön hallituksen jäsen tai sen toimitusjohtaja (Toimihenkilöliitto Erto Ry 2019).

Työhyvinvointia heikentävät tekijät digitalisoituneessa työelämässä

Työhyvinvointia heikentävää negatiivista painetta aiheuttavat esimerkiksi roolien epäselvyydet työpaikalla, huonot yhteistyösuhteet, epävarmuus sekä epärealistiset aikataulut (Manka 2016, 174). Kiireen kokeminen on yleistä töissä. Lyhytaikainen kiire tehostaa työskentelyä, varsinkin jos työntekijällä on vapaus vaikuttaa itse omiin työtehtäviinsä ja hän saa tukea työyhteisöltä. Jatkuva kiire ja stressi heikentävät työhyvinvointia. (Puttonen ym. 2016, 11.)

Pitkäaikainen työstä johtuva henkinen kuormitus alentaa yksilön työnteon tehokkuutta, keskittymiskykyä, informaation käsittelyä ja muistia (Sokka 2017, 10). Kuormitus ei kuitenkaan ole niin kuluttavaa, jos työntekijä saa tukea työyhteisöltään (Hellsten 2014, 32). Työn lisääntyneet vaatimukset ja itse työn sisältö kuormittavat psyykkisesti (Hellsten 2014, 32; Rytönen 2018, 24). Kuormittavuuteen vaikuttavat esimerkiksi lisääntyneet hallinnolliset tehtävät, digitalisaation tuomat haasteet ja työn tavoitteiden saavuttaminen. Kuormituksen myötä syntyy jännitteitä, eikä työtä kyetä hoitamaan, niin hyvin kuin itse haluaa. (Paananen & Tammi 2017, 45, 52; Rytönen 2018, 48.) Työssä kuormittumista voidaan vähentää vahvistamalla työn tekemiseen liittyviä sisäisiä toimintamalleja, kuten varmistamalla riittävä kommunikaatio eri työntekijäryhmien välillä (Ojala, Päätaalo & Kyngäs 2016, 332). Hellstenin (2014, 32) mukaan työn perinteiset fyysiset kuormitustekijät, kuten huonot työasennot ja raskaiden taakkojen käsittelyt, ovat vähentyneet koko ajan vuoteen 2012 asti. Rytönen (2018, 24, 48) puolestaan väittää, että

työntekijöiden ikääntyminen on lisännyt fyysistä kuormittavuutta, vaikka yleisesti työelämän kuormittavuutta on helpottanut digitalisaation laajeneminen.

Suhteessa työhyvinvointiin, digitaalinen kommunikaatio nähdään uuvuttavana. Omat kyvyt oppia uusien teknologioiden käyttö vaikuttaa siihen kuinka hyvin digitaaliset teknologiat ja uudet työkalut saadaan sopeutumaan omaan työhön. Uusilla teknologioilla tavoitellaan usein digitaalisen kommunikaation helpottamista, mutta niiden opetteluun ei tahdo löytyä työaikaakaan. Syyllisyyden tuntemuksia aiheutuu, kun muut tehtävät odottavat teknologian käytön opetteluun ajan. (Bordi ym. 2018, 29–42.)

Kushlevin ja Dunnin (2015, 220) mukaan sähköposti koettiin merkittävänä stressitekijänä. Päivän aikana usein sähköpostejaan lukevat työntekijät kokivat vähemmän tyytyväisyyttä ja enemmän työn ylikuormittavuutta. Tämän perusteella ei kuitenkaan voida päätellä sähköpostien olevan ainut syy, joka vaikuttaa hyvinvointiin. Ylipäänsä kiireinen työ voi vaikuttaa siihen, että sähköpostejä käsitellään enemmän ja siihen, että työn ajatellaan olevan suuri stressin aiheuttaja. Bordin ym. (2018, 40) mukaan keskimäärin 23 prosenttia työajasta menee digitaaliseen viestintään ja yleensä jokin viestintään liittyvä aktiviteetti tapahtuu kolmen minuutin välein. Rytkönen (2018, 145) toteaa teknologian käytön tarpeelliseksi, kun se on helposti käytettävää, joustavaa, toimivaa ja vastaa tarkoitustaan.

TAPAUSTUTKIMUS TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ

Kaikissa tämän artikkelikokoelman artikkeleissa on käytetty tapaustutkimusta työelämän kehittämismenetelmänä. Tapaustutkimus on tutkimusstrategia, jossa voidaan käyttää sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä (Eriksson & Koistinen 2014, 30–31). Tapaustutkimus soveltuu organisaatioiden kehittämistyöhön, kun tarkoituksena on tuottaa kehittämissuhteita ja -ideoita sekä uutta tietoa kehittämistyön tueksi. (Ojasalo ym. 2009, 37–38, 52.) Joustavuus on yksi tapaustutkimuksen eduista verrattuna muihin tutkimustapoihin. Tutkimuskysymyksen kiinnostavuus ja yhteiskunnallinen merkittävyys on tärkeää (Eriksson & Koistinen 2014, 45). Tapaus voi olla yksittäinen tapaus tai tapausten joukko, jota tarkastel-

laan mahdollisimman tarkasti ja tuotetaan yksityiskohtaista tietoa. Tutkimusta ohjaa aina käytännössä esiin tullut tarve, johon halutaan muutosta tai kehitystä. Tapaustutkimus voi olla monimenetelmäinen, jolloin erilaisilla aineistonkeruuteknikoilla kuten haastatteluilla, kyselyillä tai havainnoinnilla, kerättyä tutkimusainesta analysoidaan laadullisilla ja määrällisillä menetelmillä. Tulosten erilaisuus voi tarjota syvemmän näkemyksen monimutkaisen ilmiön ymmärtämiseen. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 68-69; Eriksson & Koistinen 2014, 1–8,10-11; Ojasalo ym. 2014, 52–53; De Massis & Kotlar 2014, 16; Vilka, Saarela & Eskola 2018, 193.)

Tapaus voidaan määritellä ennen tai jälkeen aineistonkeruun ja se on pystyttävä rajaamaan riittävän selkeästi muusta kontekstista. Ennen aineistonkeruuta määritellään, miten laaja kokonaisuus on mahdollista sisällyttää yhteen tutkimushankkeeseen. Tapauksen valinta tulee perustella hyvin ja sitä pyritään ymmärtämään osana ympäristöä. Ympäristö tekee tapauksesta ymmärrettävän ja osaltaan selittää sitä. Tapaustutkimuksessa konteksti muovaa tapausta ja tapaus kontekstia. (Eriksson & Koistinen 2014, 6–8; Ronkainen ym. 2011, 68.) Tapaustutkimus etenee tiettyjen vaiheiden kautta prosessimaisesti eikä välttämättä suoraviivaisesti vaiheesta toiseen. Työvaiheita ovat tutkimuskysymysten muotoileminen, tutkimusasetelman jäsentäminen, tapausten määrittely ja valinta, käytettävien teoreettisten näkökulmien ja käsitteiden määrittely, aineiston ja tutkimuskysymysten välisen vuoropuhelun logiikan selvittäminen ja aineiston analyysitapojen ja tulkitasääntöjen sekä raportointitavan päättäminen. (Eriksson & Koistinen 2014, 22.)

Tapaustutkimuksen haasteita voivat olla epäselvä tutkimuskysymys ja aineiston puutteellinen analysointi. Tällöin tutkimuksen vastauksilla ei välttämättä ole uutuusarvoa eikä esitettyjä tuloksia ja johtopäätöksiä voida liittää mihinkään analyysiin. Myös heikko yhteys aiempaan tutkimukseen tai tutkimusraportin epäselvä tapauksen tai tapausten määrittely ovat tapaustutkimuksen haasteita. Tapaustutkimus toteutuu harvoin niin kuin ennalta oli suunniteltu, vaikka suunnitelmat olisi tehty kuinka huolella. (Eriksson & Koistinen 2014, 47–48.)

AINEISTONKERUU- JA ANALYSOINTIMENETELMÄT

Artikkelikokoelmassa on viisi artikkelia. Niistä tutkimus Mikro- ja pienyrittäjien kokemuksia informaatio- ja kommunikaatioteknologian vaikutuksesta työstä irrottautumiseen ja palautumiseen on laadullinen tapaustutkimus. Tässä artikkelissa aineistonkeruu on toteutettu teemahaastatteluina. Työn merkityksellisyyden tunne Telian milleniaalien keskuudessa -tutkimus on monimenetelmällinen tapaustutkimus, koska se on toteutettu sekä määrällisen kyselytutkimuksen että laadullisten, puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla. Mobiilisovelluksen käytön yhteys johtamiseen ja työhyvinvointiin toteutettiin selittävää tapaustutkimusta hyödyntämällä ja tutkimusaineisto on kerätty kyselyjen avulla. Tutkimuksessa käytettiin määrällistä tutkimusotetta, jonka lisäksi kyselyssä oli avoimia vastauksia tuomaan lisätietoa kysymyksiin. Hoitun käytön yhteydet hoitotyöhön artikkeli on määrällinen tapaustutkimus, jossa aineistonkeruu tapahtui yhdellä kyselyllä. Kyselyyn oli lisätty muutamia avoimia kysymyksiä tukemaan määrällisen aineiston vastauksia. Artikkelissa Teknologian vaikutus yrittäjän työuupumuksen kokemiseen tutkimus toteutettiin määrällistä tapaustutkimusta hyödyntäen ja tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä. Strukturoitua kyselyaineistoa syvennettiin avoimilla kysymyksillä.

Verkkopohjaiset kyselytutkimukset

Verkkopohjaisella kyselytutkimuksella voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, ja sen voi helposti lähettää suurelle joukolle samanaikaisesti. Mikäli kyselylomake on suunniteltu huolellisesti, se voidaan käsitellä ja analysoida nopeasti valitun ohjelman avulla. Kyselyn etuna pidetään sitä, että aikataulu ja kustannukset ovat melko tarkasti arvioitavissa. Kyselytutkimuksen haittana voi olla se, ettei voida tietää kuinka totuudenmukaisesti vastaajat vastaavat tai onko vastaajilla tullut väärinymmärryksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Lomakkeen laatimisessa voi mennä paljon aikaa. Vaikka kysely olisi miten hyvä, vastauksia ei välttämättä saada. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Sähköiset verkko-kyselyt ovat yleistyneet viime vuosina, sillä ne mahdollistavat suuret vastaajamäärät. Ne ovat helppokäyttöisiä, edullisia, nopeita ja vaivattomia. Sähköisten kyselyiden räjähdysmäisen kasvun vuoksi on huomattu, että kyselytulva ja vastausväsymys voivat heikentää vastausprosenttia merkittävästi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 128–129.)

Artikkeleissa Mobiilisovelluksen käyttöönoton yhteys johtamiseen ja työhyvinvointiin, Hoitun käytön yhteydet hoitotyöhön ja Teknologian vaikutus yrittäjän työuupumuksen kokemiseen käytettiin aineistonkeruumenetelminä Webropol-kyselyä. Webropol on verkon kautta toimiva monipuolinen kysely- ja raportointityökalu (Webropol 2019). Se on helppokäyttöinen ohjelmisto tiedonkeruuseen, kerätyn tiedon analysointiin ja raportointiin. Kaikki tieto ja tulokset on käytettävissä reaaliajassa ja helposti analysoitavissa. (Heikkilä 2014b; Webropol 2019.) Webropol-kyselyssä vastaaja voi vertailla kysymyksiään ja vastauksiaan saman aihealueen ympärillä ja kyselyn kokonaisuus hahmottuu paremmin (Kananen 2014, 164; Valli & Perkkilä 2018, 123). Webropol-kysely toimii eri sähköisillä kanavilla kuten sähköpostilla, tekstiviestillä, mobiililaitteella, verkkolomakkeella sekä intranetillä, ja vastaaminen on helppoa (Heikkilä 2014b; Valli & Perkkilä 2018, 118).

Työn merkityksellisyyden tunne milleniaalien keskuudessa Teliällä -artikkelissa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin Microsoft Forms-kyselyä. Microsoft Formsin avulla voi laatia monipuolisia kyselyitä ja lomakkeita. Kyselylomaketta on mahdollista muokata useamman henkilön toimesta ja vastaaminen on mahdollista mobiililaitteella ja tietokoneella. Vastaukset ovat saatavilla reaaliaikaisesti ja tuloksia voidaan arvioida helposti sovelluksen analytiikkaominaisuuksien avulla tai viemällä ne Exceliin. (Microsoft Office 2019.)

Teemahaastattelu

Teemahaastattelua on käytetty kahdessa artikkelissa eli Työn merkityksellisyyden tunne Telian milleniaalien keskuudessa ja Mikro- ja pienyrittäjien kokemuksia informaatio- ja kommunikaatioteknologian vaikutuksesta työstä irrottautumiseen ja palautumiseen. Haastattelussa tarjoutuu mahdollisuus käydä tiedonantajan kanssa keskustelua, korjata väärinkäsityksiä ja esittää kysymyksiä haastattelijan katsomassa järjestyksessä joustavasti keskustelun etenemisen mukaisesti, joka on haastattelun etu aineistonkeruumenetelmänä. Kun on tarve saada mahdollisimman paljon tietoa tiedonantajalta, on perusteltua käyttää aineistonkeruumuotona haastattelua. Tiedonantajaksi valitaan henkilöitä, joilla on tutkittavasta ilmiöstä kokemusta ja tietoa. Haastattelussa on mahdollista tehdä myös havainnointia, eli haastattelija voi kirjoittaa muistiin sen miten tiedonantaja kertoo. Yleensä henkilökohtaisesti haastatteluun suostuvat tiedonantajat antava samalla luvan käyttää haastattelua tutkimusaineistona. Haastattelun heikkous verrattuna kyselyyn on se, että se on kallis ja vie aikaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85–86.)

Teemahaastattelun teemojen muodostamista ohjaa tutkimuskysymys, ja teemoista avoimesti haastattelussa keskustelemalla pyritään saamaan tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellisiä vastauksia. Teemat haastatteluun valitaan ilmiöstä jo etukäteen tiedetyn perusteella. Teemahaastattelututkimukset vaihtelevat niiden yhdenmukaisuuden vaateen asteiden osalta, ja tämä näkyy esimerkiksi millä sanamuodolla tiedonantajille esitetään teemahaastattelussa kysymykset ja missä järjestyksessä kysymykset esitetään. Teemahaastattelututkimuksessa tämän järjestyksen noudattaminen voi olla joustavaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.)

Teemahaastattelu voi olla avoin, puolistrukturoitu tai täysin strukturoitu. Täysin strukturoitu haastattelu on käytännössä kyselylomake. Teemahaastattelussa ei ole kysymyksille tarkkaa muotoa ja järjestystä, kuten strukturoidussa haastattelussa mutta se on vähemmän vapaa kuin syvähaastattelu. Teemahaastatteluun pyritään määrittelemään valmiiksi tietyt teema-alueet ja apukysymykset, joista haastateltavat voivat kertoa omin sanoin enemmän. Tavoitteena on, että kysymykset ovat niin avoimia, että haastatteluista saatu tieto on mahdollisimman monipuolista. Haastattelijan tehtävänä on ohjata haastattelua kysymyksillään niin, että haastattelu kohdistuu oikeaan asiayhteyteen. (Tolley, Ulin, Mack, Robinson & Succop 2016, 37–38.)

Laadullisen aineiston sisällönanalyysi

Teemahaastatteluiden purkuun voidaan käyttää sisällönanalyysin tekniikkaa. Kirjoitettujen, kuultujen tai havaittujen aineistojen analyysiä pidetään sisällönanalyysin lähtökohtana. Nimensä mukaisesti aineistolähtöistä sisällönanalyysiä eivät ohjaa aiemmat tiedot tai teoriat vaan analyysiyksiköt nousevat tutkijalle aineistosta, tutkimuskysymys tai tehtävä mielessä. Teoreettinen kokonaisuus aineistosta saadaan hyödyntämällä teoriaa ainoastaan analyysin toteuttamisessa. Aineistolähtöisen analyysin vastakohta on teorialähtöinen analyysi, jossa valmis teoria ohjaa aineiston analyysia ja sillä tavoitellaan aikaisemman teorian testaamista uudessa kontekstissa. Teorialähtöinen analyysi sitouttaa tutkijan määrittelemään aineistonkeruun aiemman teorian sanelemana. Aineistolähtöinen analyysi ei ohjaa aineistonkeruuta ja sen toteuttamisen keinot voidaan vapaasti valita. Lopputuloksesta lähtevä päättely on usein laadullisen tutkimuksen analyysin apuna. (Tuomi & Sarajärvi 103–122.)

Artikkelin Mikro- ja pienyrittäjien kokemuksia informaatio- ja kommunikaatioteknologian vaikutuksesta työstä irrottautumiseen ja palautumiseen aineisto on analysoitu aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Samoin on analysoitu puolistrukturoidun teemahaastattelun aineisto artikkelissa, jossa tutkittiin työn merkityksellisuuden tunnetta milleniaalien keskuudessa Teliällä. Aineiston sisällön kuvaaminen sanallisesti onnistuu sisällönanalyysin avulla. Tämän metodin informaation tuotto perustuu aineiston hajottamiseen ja sen uudelleen kokoamiseen, induktiiviseen päättelyyn ja sen pohjalta määriteltyyn tulkintaan, jolla vastataan tutkimuskysymykseen tai tehtävään. Sisällönanalyysillä etsitään haastatteluteksteistä merkityksiä esimerkiksi kehittämistehtävän käyttöön. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103–127.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen, jossa aineistosta karsitaan kaikki epäolennainen. Aineistosta poimitut tutkimuskysymykseen liittyvät pelkistetyt ilmaukset listataan taulukkoon. Seuraavaksi aineisto ryhmitellään etsimällä siitä samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Samankaltaiset käsitteet yhdistetään ala-, ylä-, ja pääluokiksi. Viimeisessä vaiheessa, käsitteellistämässä, erotetaan aineistosta tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja tämän perusteella muodostetaan käsitteitä, joiden avulla rakennetaan kuvaus tutkimuskohteesta. Tuloksissa esitellään aineistoa kuvaavat teemat, joiden merkitystä haastateltaville pyritään selventämään johtopäätöksissä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–127.) Kuviossa 2 on kuvattu aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen ja tätä toimintamallia on käytetty myös tämän artikkelikokoelman tutkimuksissa.



Kuvio 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123).

Myös määrällisissä tutkimuksissa olevia avoimia kysymyksiä pystytään analysoidaan sisällönanalyysin tekniikkaa hyödyntäen. Näiden avointen vastausten käsittely aloitetaan erittelemällä vastauksista jokainen yksityiskohta omaksi asiakseen, jolle annetaan asiaan kuvaava koodi (Zhang & Wildemuth 2005, 2). Käsittely perustuu deduktiiviseen logiikkaan: koodauksella pyritään löytämään aineistosta tiettyjä teoreettiseen ennako-oletuksiin liittyviä teemoja, jotta koodaus tukisi tutkittavan ilmiön teorialähtöistä analyysia. Aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja ne ryhmitellään yhteisten teemojen alle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108, 113.)

Keskeiset tulokset on kuvattu artikkeleissa graafisesti. Tulokset on selitetty ja tulkittu sanallisesti. Analyysin tueksi aineistosta on muodostettu taulukoita ja kuviota, jotta niitä on helpompi tulkita. Artikkeleissa Hoitun käytön yhteydet hoitotyöhön ja Mobiilisovelluksen käyttöönoton yhteys johtamiseen ja työhyvinvointiin on käytetty avoimia kysymyksiä tukemaan määrällisen aineiston vastauksia.

Määrällisen aineiston analysointi

Verkkopohjaisissa kyselytutkimuksissa kvantitatiivinen eli määrällinen aineisto sisältää numeromuodossa datan, joka jalostetaan hyödylliseksi ja käyttökelpoiseksi informaatioksi. Analysointi aloitetaan laskemalla datasta tulokset, jotka ovat pohja ja perustelu tutkimusraportissa esitetyille väitteille ja johtopäätöksille. Analysoinnissa käytetään samoja menetelmiä esittämiseen ja kuvailuun datan lähteestä riippumatta. Perusmenetelmiä ovat lukumäärien ja prosenttien yhteen-
vetotaulukoiden esittäminen, tilastolliset tunnusluvut ja tunnuslukujen esittäminen ryhmittäin sekä riippuvuuksien tarkastelu ristiintaulukoinnilla, korrelaatiokertoimella ja hajontakuviolla. (Vilka 2007, 119; Taanila 2019 1, 35.)

Keskeisiä tunnuslukuja ovat keskiarvo, keskihajonta ja frekvenssi. Pelkkä keskiarvo ja keskihajonta eivät välttämättä riitä tulosten tulkitsemiseen, koska aineistosta täytyy myös poissulkea se, ettei tulos ole pelkkää sattumaa. T-testin eli tilastollisen merkitsevyyden testiä tarvitaan, koska tilastollisessa tutkimuksessa ei useinkaan ole käytettävänä koko perusjoukkoa, vaan ainoastaan tietty otos siitä. T-testin tulos p-arvo kuvaa merkitsevyytensä. Rajana on yleisesti käytetty 0,05, jolloin aineistossa havaitun eron todennäköisyys esiintyä sattumalta on pienempi kuin viisi prosenttia ja ero katsotaan tilastollisesti merkittäväksi. (Heikkilä 2014a, 7.)

Määrällisen aineiston analysointiin käytetään eri tietokoneohjelmia, esimerkiksi Excel-
taulukkolaskentaohjelmaa, SPSS-ohjelmaa (Statistical Package for Social Sciences) tai Webropol-ohjelman analysointityökaluja (Taanila 2019, 36). Artikkeleissa Mobiilisovelluksen käyttöönoton yhteys johtamiseen ja työhyvinvointiin ja Hoitun käytön yhteydet hoitotyöhön käytettiin Webropol-ohjelman analysointityökaluja ja Excel-
taulukkolaskentaohjelmaa. Artikkelissa Työn merkityksellisyyden tunne milleniaalien keskuudessa Teliällä on käytetty tietojen analysointiin Excel- ja SPSS-ohjelmistoja. Määrällisen aineiston artikkeleissa on käytetty tilastollisesti kuvaavia analyysimenetelmiä.

EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen eettisyys

Riippumatta onko tutkimus määrällinen vai laadullinen, se on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, jos tutkija noudattaa tutkimuksessaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen suorittamisessa ja tulosten esittämisessä noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta sekä eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Lähtökohtana ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin ja tieteeseen. Ihmisarvon ja oikeuksien kunnioittaminen on ensisijaista luottamuksen säilymisessä. Tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta sekä kulttuuriperintöä ja luonnon monimuotoisuutta. Tutkittavalla on myös oikeus kieltäytyä tai keskeyttää osallistuminen tutkimukseen. Tutkittavan henkilön oikeuksien kunnioittaminen ilmenee esimerkiksi siten, että tutkittavan tulee saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta. Tutkimukseen liittyvät tiedot annetaan kielellä, jota tutkittava ymmärtää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–8.) Tutkijan on huolehdittava tutkimuksen luottamuksellisuudesta koko tutkimuksen ajan. Tutkimusaineiston salassa pitämisen lisäksi tutkijan on huolehdittava, etteivät vastaajat ole tunnistettavissa tutkimusraportista. (Vilkkä 2007, 164.) Kyselytutkimuksessa voidaan käsitellä arkaluonteisia kysymyksiä, koska vastaajat jäävät tuntemattomiksi (Vilkkä 2015, 94). Artikkelikokoelmassa kaikkien kyselyihin ja haastatteluihin vastanneiden tiedot ovat salattuja, eivätkä henkilöt ole tunnistettavissa.

Hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaan tietoa hankitaan eettisesti kestäväällä tavalla ja sellaisilla keinoilla, jotka ovat yleisesti hyväksytyjä tiedeyhteisössä (Vilkkä 2015, 41). Muiden tutkijoiden töihin ja saavutuksiin viitataan asianmukaisella tavalla. Tieteelliselle tiedolle asetettuja vaatimuksia noudatetaan tutkimuksen suunnittelussa ja raportoinnissa. Tarpeen mukaan tutkimuksesta tehdään eettinen ennakoarviointi. Aineistojen säilyttämisestä ja käyttöoikeuksista sovietaan kaikkien osapuolten kesken ennen tutkimuksen aloittamista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tutkittaville kerrotaan riittävästi tietoa siitä, mihin vastauksia käytetään (Vilkkä 2015, 189–191).

Tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset sidonnaisuudet ja rahoituslähteet raportoidaan tulosten julkaisun yhteydessä. Tutkijat pidättäytyvät tutkimukseen liittyvästä päätöksenteosta, jos ovat jollain tavalla esteellisiä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tutkijat kertovat tutkimustekstissä, mikä on tutkimusryhmän jäsenten suhde tutkittavaan asiaan ja toimeksiantajiin (Vilkkä 2015, 46). Tutkimusorganisaatio huomio tietosuojakysymykset sekä noudattaa hyvää henkilöstöhallintoa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6).

Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa tutkimalla vain sitä mitä on alettu tutkia. Tämän vuoksi tutkimusongelma on määriteltävä selkeästi. Aineiston keräämisen menetelmä tulee valita kohderyhmään ja tutkittavaan asiaan soveltuvaksi. Luotettavuutta parantaa mahdollisimman konkreettiset kysymykset ja mitattavien asioiden täsmällinen sekä yksiselitteinen määrittely. (Vilkkä 2007, 152.) Kaikissa artikkelikokoelman tutkimuksissa on määritelty tutkimuskysymykset, jotka rajaavat aihetta ja joiden avulla aihetta käsitellään oikeasta näkökulmasta.

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimukseen on valittu sellaiset mittarit tai tutkimusmenetelmät, joilla voidaan mitata sitä mitä on tarkoitus mitata. (Kananen 2014, 260, 262; Vilkkä 2015, 193–194). Määrällistä tutkimustulosta voidaan pitää validina, mikäli mittaustulokset vastaavat tiedossa olevaa teoriaa tai saaduilla tuloksilla voidaan teoriaa tarkentaa (Vilkkä 2007, 149). Triangulaatio on validiteettikriteeri, joka tarkoittaa erilaisten metodien, tutkijoiden, tiedonlähteiden tai teorioiden yhdistämistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 167).

Tutkimuksen reliabilitieetti eli luotettavuus tarkoittaa sitä, että tulokset ovat tarkkoja, toistettavissa ja pysyviä tutkijoista riippumatta. Otoskoko ja otantamenetelmät vaikuttavat tulosten pysyvyyteen. Tulokset voivat olla hyvin sattumanvaraisia, jos otos on ollut pieni tai vastauskato suuri. Luotettavuutta heikentäviä seikkoja ovat satunnaisvirheet, joita voivat olla esimerkiksi se, että vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija on tarkoittanut tai se, että tutkija tallentaa vastauksen väärin. (Vilkkä 2007, 56–57; Kananen 2014, 260; Vilkkä 2015, 194.)

Laadullisessa tutkimuksessa johdonmukaisuus on yksi sen luotettavuuden arvioinnin väline. Tutkimusraportista tulisi löytyä kuvaus tutkimuksen kohteesta ja tarkoituksesta, miksi kuvaus on tutkijalle tärkeä, miten ja millä aikataululla aineisto

on kerätty sekä miten se on analysoitu, minkälaisia tiedonantajia on käytetty ja miten heidät on valittu. Tärkeää on myös avoimesti kertoa, mikä on ollut tutkijan ja tiedonantajan väline suhde, esimerkiksi ovatko tiedonantajat nähneet tutkimustulokset ennen niiden julkaisua. Tutkimusraportissa tulisi olla arvio tutkimuksen eettisyydestä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa perusvaatimus, että tutkijalla on riittävästi aikaa tehdä tutkimustaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–165.)

Laadullisen tapaustutkimuksen luotettavuustarkastelu vaatii ensin määrittelemään sen tutkimusperinteen, sillä laadullisen tutkimuksen piirissä ei ole yhtenäistä käsitystä tutkimuksen luotettavuudesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158). Ylirukan (2015, 117) mukaan laadullista tapaustutkimusta arvioidaan omanlaisia tutkimuksen arviointikriteereitä hyödyntämällä. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 160) vahvistavat, että validiteetin ja reliabiliteetin käsitteet sopivat huonosti laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin, sillä ne on kehitetty määrällisen tutkimuksen arviointiin.

Keskeistä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on kohteena olevan tutkimuksen tutkijan oman aseman reflektointi. Laadullisen tutkimuksen tutkija voi olla tutkimuksen tuloksena kehitettävän metodin kehittäjä tai innovoija, mutta prosessin aikana hänen asemansa tutkimuskohteesta voi etäännyä hänen muuttuessa metodin kehittäjästä sen tutkijaksi. (Yliruka 2015, 118.) Tuomi ja Sarajärvi (2018, 163) muistuttavat että laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kokonaisuutena, mutta tutkijan omat sitoumukset tutkijana on tärkeää kuvata. Laadullisen tutkimuksen perinteisessä luotettavuustarkastelussa voidaan tarkastella tutkimuksen totuutta ja objektiivisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–159.) Objektiivisuutta voidaan laadullisessa tutkimuksessa arvioida puolueettomuuden kautta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160).

LÄHTEET

Blake, A. 2017. Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* Volume 102. Purdue University, Department of Educational Studie, Pages 174–182. Viitattu 22.5.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.jvb.2017.07.011>.

Bordi, L., Okkonen, J., Mäkinen, J.-P. & Heikkilä-Tammi, K. 2018. Communication in the Digital Work Environment, Implication for Wellbeing at Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol. 8 No S3, 29–48. Viitattu 29.10.2019 <https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/abicomplete/docview/2052774334/fulltextPDF/89CAC534C6874495PQ/4?accountid=27297>

De Massis, A. & Kotlar, J. 2014. The case study method in family business research: Guidelines for qualitative scholarship. *Journal of Family Business Strategy*. Vol. 5 No 1, 15–29. Viitattu 18.2.2019 <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.007>

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 2014:11. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. Viitattu 18.2.2019 <http://hdl.handle.net/10138/153032>

Heikkilä, T. 2014a. Tilastollinen tutkimus. SPSS. Edita publishing Oy. Viitattu 17.10.2019 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/5.SPSS/Riippuvuudet.pdf>

Heikkilä, T. 2014b. Webropol-kyselyt. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 5.10.2019 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/6.WEBROPOL/Webropol-kysely.pdf>

Hellsten, K. 2014. Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus vanhustenhoitossa: seurantatutkimus ergonomisen kehittämistyön tuloksista. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta, Kliininen laitos. Työterveyshuolto. Väitöskirja. Viitattu 29.3.2019 https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/digitalisaatio_ja_tyosuojelu.8160.news

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. painos. Helsinki: Tammi.

Innanen, H. 2014. Occupational well-being. The Role of Areas of Worklife And Achievement and Social Strategies. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*. Väitöskirja. Viitattu 18.2.2019 https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44456/978-951-39-5871-8_vaitos31102014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kilpeläinen, A. 2016. Teknologiavälitteisyys kyläläisten arjessa. Tutkimus ikään-tyvien sivukylien teknologiavälitteisyydestä ja sen rajapinnoista maaseutusosiaa-lityöhön. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatiedien tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 20.9.2019 <https://luc.finna.fi/lapinamk/Record/juolukka.446318>

Kushlev, K. & Dunn, E. W. 2015. Checking Email Less Frequently Reduces Stress. *Computers in Human Behavior*. Vol. 43 No C, 220–228. Viitattu 24.10.2018 <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.005> Manka

M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 10.10.2019 [https://ez.lapinamk.fi:2736/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)\)](https://ez.lapinamk.fi:2736/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)))

Microsoft Office 2019. Viitattu 22.10.2019 <https://support.office.com/fi-fi/article/usein-kysyttyj%C3%A4-kysymyksi%C3%A4-microsoft-formsista-495c42426102-40a0-add8-df05ed6af61c>

Ojala, A-M., Päätalo, K. & Kyngäs, H. 2016. Pohjois-suomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi. *Hoitotiede*. Vol. 28 No 4, 322–334. Viitattu 18.2.2019 <http://elektra.helsinki.fi.ez.lapinamk.fi/se/h/0786-5686/28/4/pohjoiss.pdf>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY Pro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3. uud. p.). Helsinki: Sanoma Pro.

Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early childhood Education Research*. Vol. 6 No 1, 43–60. Viitattu 18.2.2018 <http://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2017/09/Paananen-Tammi-issue6-1.pdf>

Parviainen, P., Kääriäinen, J., Tihinen, M. & Teppola, S. 2017. Tackling the digitalization challenge: how to benefit from digitalization in practice. *International*

journal of information systems and project management. Vol. 5 No 1, 63–77. Viitattu 12.2.2019 <http://www.sciencesphere.org/ijispm/archive/ijispm-050104.pdf>

Pietilä, T., Lahdensaari-Nätt, L. & Tuure V M. 2011. Productivity and Financial Benefit of Well-being At Work. Management Services. Vol. 55 No 3, 12–13. Viitattu 24.10.2018 <https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/docview/900727697?accountid=27297>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Tampere: Työterveyslaitos.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.

Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 29.3.2019 <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104482/978-952-03-0829-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Shir, N., Nikolaev, B. N. & Wincent, J. 2019. Entrepreneurship and well-being. The Role of Psychological Autonomy, Competence and Relatedness. Journal of Business Venturing. Vol. 34 No 5, 1–17. Viitattu 21.10.2019 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902617301672>

Sokka, L. 2017. Burnout in the Brain at work. University of Helsinki. Faculty of Medicine. Academic Dissertation. Viitattu 17.4.2019 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/177421/Burnouti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus, 2005. Viitattu 24.10.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504224056>

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2.painos. EU: UNIpress.

Susen, T., Wilkens, U., Hohagen, S. & Artinger, F. 2018. Digital competence of stakeholders in Product- service systems: conceptualization and empirical exploration. *Procedia CIRP* 73, 197–202. Viitattu 27.2.2019 https://ac-els-cdn.com.ez.lapinamk.fi/S2212827118304785/1-s2.0-S2212827118304785main.pdf?_tid=3ed25700-f611-4c47-af9f-3863f002cba4&acdnat=1540708639_f21169faf610ed75c859b5d22fd2c0c3

S2212827118304785main.pdf?_tid=3ed25700-f611-4c47-af9f-

3863f002cba4&acdnat=1540708639_f21169faf610ed75c859b5d22fd2c0c3

Steger, M., Dik, B., Duffy, R. 2012. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 00(0) 1–16. Viitattu 1.8.2019 <http://www.michaelfsteger.com/wp-content/uploads/2012/08/StegerDik-Duffy-JCA-in-press.pdf>.

Taanila, A. 2019. Määrällisen datan kerääminen. Viitattu 13.10.2019 <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>

Tilastokeskus 2019. Käsitteet. Viitattu 12.10.2019 <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html#tab1>

Tiwari, R., Buse, S. & Herstatt, C. 2006. From Electronic to Mobile Commerce: Opportunities through technology convergence for business services. *Asia Pacific Tech Monitor*, 9-10/2006, 38–45. Viitattu 15.8.2019 <https://pdfs.semanticscholar.org/fe3f/a2c1952d6df38e9c46bc694e85bb67e945dd.pdf>

Tolley, E., Ulin, P., Mack, N., Robinson, E. & Succop, S. 2016. *Qualitative methods in public health: a field guide for applied research*. Jossey-Bass & Pfeiffer Imprints, Wiley. Second edition. E-kirja. Viitattu 3.11.2019 <https://ebookcentralproquest-com.ez.lapinamk.fi/lib/ramklibrary-ebooks/reader.action?docID=4461564>

Toimihenkilöliitto Erto Ry. 2019. Yrittäjäkäsite. Viitattu 12.8.2019 <https://www.erto.fi/palvelut/tyottomyysturva/yrittajille/341-yrittaejaekaesite>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi. E-kirja. Viitattu 12.8.2019 <https://luc.finna.fi/lapinamk/Record/juolukka.456968>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsittely Suomessa. Viitattu 9.10.2019 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi. Viitattu 18.10.2019 <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa>

Työterveyslaitos 2019. Työn kehittäminen. Viitattu 2.10.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/>

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 117–128.

Vilka, H., Saarela, M. & Eskola, J. 2018. Riittääkö Yksi? Tapaustutkimus kuvaajana ja selittäjänä. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 190–201.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi

Webropol 2019. Viitattu 5.10.2019 <http://webropol.fi>

Zanella, A., Bui, N., Castellani, A., Vangelista L., Zorzi, M. 2014. Internet of Things for Smart Cities. IEEE Internet of Things Journal. Vol. 1 No 1, 22–32. Viitattu 20.9.2019 <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=6740844>

Yliruka, L. 2015. Itsearviointi reflektiivisena rakenteena: Kuvastin-menettelyn toimivuus, käyttöönotto ja kehittäminen. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 31.10.2018 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/155087/itsearvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yrityksen perustaminen 2019. YEL-vakuutus. Viitattu 12.8.2019 <https://yrityksenperustaminen.net/yel-vakuutus-2019/>

Zhang, Y., & Wildemuth, B. 2005. Qualitative analysis of content. Viitattu
10.3.2018 https://www.ischool.utexas.edu/~yanz/Content_analysis.pdf

Artikkelit

MOBIILISOVELLUKSEN KÄYTTÖNOTON YHTEYS JOHTAMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN

Tekijät: Anne Grön-Keskiniva, Outi Korppinen ja Hanna Pasula

The purpose of this thesis is to investigate how a mobile application for job sharing affects the work of the management and well-being at work in the unit of municipal communal engineering and sports in the town of Kajaani. The aim of the study was to explore the experiences that employees and management gained about leadership and well-being at work during the test period with the mobile app.

This explanatory case study was conducted using pre- and post questionnaires with Webropol. The material was gathered using Webropol questionnaires. Four supervisors and 20 employees answered the first and four supervisors and 13 employees answered the second questionnaire. In the surveys conducted before the launch of the app, the employees and the management were asked about their current situation concerning leadership and well-being at work. Additionally, they were asked what expectations they had about the upcoming mobile app. After two months of testing, the same groups were asked about leadership and well-being at work again as well as the user friendliness of the mobile app. Questionnaires were analyzed using both quantitative and qualitative methods.

The most important contributor to change was the commitment of the supervisor. Because the test period was too short, no changes in the well-being at work were observable. The results would likely have been different with a longer duration of the study.

JOHDANTO

Suomalaisessa työelämässä digitaalisuus on jo näkyvä osa kaikilla aloilla (Koski & Husso 2018, 13, 30), mutta sen myötä syntyvät mahdollisuudet ja haasteet ovat erilaisia erityyppisille organisaatioille (Parviainen, Federley, Grenman & Seisto 2017, 14). Digitalisaatio merkitsee niin yksilöiden kuin yhteisöjen toimintatapojen muutosta digitaalisia välineitä hyödyntäen (Parviainen ym. 2017, 6). Digitalisaation merkittäviin ilmenemismuotoihin kuuluu mobiili internet (Koski & Husso 2018, 13).

Suomalainen johtaminen on kansainvälisessä vertailussa pärjännyt hyvin, vaikka yritysten välillä on eroja (Koski & Husso 2018, 30). Johtamisen laadun ja työhyvinvoinnin välillä on yhteys (Bloom, Kretschmer & Van Reenen 2006, 25), ja johtamiskäytännöistä riippuu myös se, miten digitaalisuus vaikuttaa työhyvinvointiin (Koski & Husso 2018, 30). Etäjohtaminen on olennainen osa työntekoa digitalisoituneessa työelämässä ja siihen liittyviä taitoja tarvitsee yhä useampi esimies (Vilkman 2016, 21). Parviainen ym. (2017, 16–17) määrittelevät tehtävien priorisoinnin ja oman työn johtamisen sekä vuorovaikutuksen ja viestinnän tärkeimpien tulevaisuuden työelämätaitojen joukkoon.

Etäjohtamista ja sen yhteyttä eri näkökulmista työntekijöiden ja esimiesten työhyvinvointiin sekä digitalisaation vaikutuksia esimerkiksi tietotyötä tekevien työhyvinvointiin on tutkittu aiemmin (ks. esim. Honkanen 2015; Wakkola 2017; Bordi, Okkonen, Mäkinen & Heikkilä-Tammi 2018; Umans, Kockum, Nilsson & Lindberg 2018), mutta mobiilisovelluksen kautta tapahtuvan johtamisen yhteydestä työhyvinvointiin ei ole tiettävästi aiempaa tutkimusta.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Kajaanin kaupungin kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalue. Kajaanin kaupungilla on halu kehittää toimintaansa. Digitalisaatio on mainittu Kajaanin kaupungin strategiassa siten, että kaupunki aikoo hyödyntää digitalisaatiota palvelujen kehittämisessä (Kajaanin kaupunki 2019). Tämän lisäksi valtio kannustaa julkista sektoria digitalisoimaan palveluitaan sekä käyttämään digitalisaation tuomia mahdollisuuksia hyväkseen (Valtiovarainministeriö 2019). Kajaanin kaupungin kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalueen työntekijät tekevät puistojen, viheralueiden ja ulkoliikuntapaikkojen hoitoon liittyviä töitä ja organisaatiossa on noussut käytännön tarve työnjaon toimintojen kehittämiseen. Töiden jakamisessa on tarve saada viestittyä uusista työtehtävistä nopeasti ja helposti reaaliajassa. Myös reaaliaikaisen raportin saaminen tehdyistä ja tekevästä töistä on tarpeellista.

Työtehtävien jakamiseen tarkoitettu mobiilisovellus Kajaani kunnossapito on kehitetty keväällä 2019 Kajaanissa Citius Group Oy:ssä vastaamaan tähän tarpeeseen. Mobiilisovellusta testattiin ensimmäisen kerran touko-kesäkuussa 2019 Kajaanin kaupungin kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalueella. Uuden toimintatavan myötä työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa oman työn

suunnitteluun ja toteuttamiseen. Mobiilisovelluksen kautta jaetuille tehtäville määritellään kiireellisyysaste. Kiireelliset työt tulee tehdä välittömästi, mutta listalla olevia vähemmän kiireellisiä töitä työntekijät voivat tehdä valitsemassaan järjestyksessä työlle määritetyn ajan puitteissa.

Tässä opinnäytetyössä on kaksi eri näkökulmaa: johtaminen ja työhyvinvointi. Johtamisen näkökulmasta selvitettiin, miten työntekijät kokevat johtamisen omassa työssään ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton ja miten esimiehet kokevat oman roolinsa mobiilisovelluksen käyttöönotossa. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tutkittiin, näkyykö mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen välittömiä muutoksia työntekijöiden ja esimiesten kokemuksessa työhyvinvoinnista. Tutkimuksen kautta Kajaanin kaupunki saa käytännön tietoa mobiilisovelluksen mahdollisista vaikutuksista johtamiseen ja työhyvinvointiin tulevia muutoksia silmällä pitäen. Aihe on digitalisoitumisen, työelämän sekä johtamisen jatkuvan muutoksen kautta myös yhteiskunnallisesti ajankohtainen ja se liittyy vahvasti opintoihin digiajan palvelujohtamisen koulutuksessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työtehtävien jakamiseen tarkoitetun mobiilisovelluksen käyttöönoton yhteyttä johtamiseen ja työhyvinvointiin Kajaanin kaupungin Kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalueen työntekijöillä, joiden työ on luonteeltaan liikkuvaa. Tavoitteena on selvittää työntekijöiden ja esimiesten kokemuksia johtamisesta ja työhyvinvoinnista mobiilisovelluksen käyttöönoton ja kokeilujakson aikana. Tuloksia voidaan soveltaa yleisellä tasolla siihen, mitä tulee huomioida johtamiskäytännöissä, kun uusia mobiilisovelluksia otetaan käyttöön. Tuloksista voidaan nähdä myös, millaisia yhteyksiä mobiilisovellusten käyttöönotolla on työhyvinvointiin.

Opinnäytetyössä vastataan seuraaviin kysymyksiin:

- Minkälaisia yhteyksiä mobiilisovelluksen käyttöönotolla on työntekijöiden ja esimiesten kokemukseen johtamisesta ja työhyvinvoinnista?
- Mikä on esimiehen rooli mobiilisovelluksen käyttöönotossa?

JOHTAMINEN

Esimiehen rooli muuttuvassa työelämässä

Tässä opinnäytetyössä yksi keskeinen käsite on muutosjohtaminen. Digitalisaatio muuttaa työelämää, sen käytäntöjä ja toimintatapoja, ja johtamisella on muutoksessa keskeinen rooli. Kun uusia välineitä otetaan käyttöön ja työn tekemisen tapa muuttuu, täytyy esimiesten auttaa työntekijöitä muutoksessa. Keskeistä on esimiehen kyky johtaa itsevarmasti ja vaikuttavasti (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009, 30), motivoida työntekijöitä sekä tarjota mahdollisuuksia osallistumiseen ja vaikuttamiseen (Lanning 2001, 36; Luomala 2018, 5). Työntekijät kaipaavat uuden teknologian käytössä käyttäjälähtöisyyttä ja osallistavuutta (Business Finland 2017).

Johtajan tehtävään kuuluu muutoksen perusteleva työntekijöille perustehtävän entistä paremman hoitamisen näkökulmasta. Viestinnän sisällön ja keinojen tulee olla hyvin suunniteltuja ja kattavia, jotta ne edistävät yhteistä ymmärrystä ja muutokseen sitoutumista. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 21–22.) Taitava johtaja vahvistaa johdettavien uskoa osaamiseensa ja itsensä johtamisen kykyihin (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009, 30; Luomala 2018, 5).

Muutokseen tulee aina valmistautua etukäteen ja huomioida erityisesti ihmisten johtaminen (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 21). Muutosvastarintaa voidaan vähentää kiinnittämällä huomiota työntekijöiden yleiseen työhyvinvointiin ja jaksamiseen (Luomala 2018, 8, 13). Hyvä muutoksen johtaja mahdollistaa oppimisen. Johtaja myös rakentaa oikeudenmukaisuuden tunnetta ja palautteen antamisen kulttuuria. Muutostilanteessa erityisesti positiivisen hengen luominen ja muutoksen tuomien positiivisten vaikutusten korostaminen on keskeistä. (Lanning 2001, 35–36; Luomala 2018, 9, 15, 19.)

Eri-ikäisten työhyvinvointia edistävät hyvät johtamiskokemukset, vuorovaikutus ja kohtaamistilanteet. Johtamiskäytännöt vaikuttavat työntekijöiden voimavaroihin selviytyä työnsä haasteista ja vaatimuksista. (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka & Bordi 2013, 4–5.) Eri sukupolvia edustavien työntekijöiden työkuultuuri, vuorovaikutus ja osaaminen voivat aiheuttaa esimiehille kuormittavuutta ja haasteita (Järvensivu, Kervinen & Syrjä 2011, 7). Tarve työntekijöiden osaamisesta huolehtimiseen lisääntyy digitaalisuuden myötä. Uutta teknologiaa käyttöön otettaessa on tärkeää erityisesti vanhempien työntekijöiden huomioiminen, koska

nuoret työntekijät ovat motivoituneempia uuden teknologian opettelemiseen ja käyttämiseen. (Koski & Husso 2018, 30.)

Työn mielekkyys voi lisääntyä digitaalisuuden myötä, jos työntekijöillä on ollut mahdollisuuksia vaikuttaa teknologian hankintaan ja käyttötarkoituksiin. Jotta työntekijät motivoituvat käyttämään uutta teknologiaa tehokkaasti, täytyy yhteistoiminnan onnistua. Tässä ratkaisevaa on työpaikan kulttuuri ja johtajan rooli. (Koski & Husso 2018, 30–31.) Johtajia seurataan ja pidetään esimerkkinä heidän korkean asemansa vuoksi. Organisaatiokulttuuri heijastaa johtajien arvoja ja uskomuksia, ja johtajan omalla toiminnalla on vaikutusta koko organisaation toimintaan. (Wu, Kwan, Yim, Chiu & He 2015, 820, 827–828; Shafer 2015, 43, 45; Keränen 2015, 14.)

Liikkuvaa työtä tekevän tiimin johtaminen

Tässä artikkelissa keskeisiä käsitteitä ovat myös etätyö, liikkuva työ ja etäjohtaminen. Etätyö on tietotekniikan avulla tehtävää ansiotyötä, jota voidaan tehdä työnantajan tarjoamien työtilojen ulkopuolella. Se voi olla jatkuvaa, säännöllistä tai satunnaista. (Ojala 2014, 70; Vilkmán 2016, 13.) Etätyössä työ voi olla täysin itsenäistä (Hakonen, Vartiainen & Kokko 2004, 125), ja siihen liittyvät usein ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt (Vilkmán 2016, 13). Tyypillistä etätyölle on, ettei esimies voi valvoa työntekoa maantieteellisten etäisyyksien vuoksi ja tavoitteiden toteutumista seurataan tulosten kautta (Wakkola 2017, 44). Liikkuva työ eroaa etätyön määritelmästä työnteon paikkojen, työntekijöiden riippuvuus-suhteiden ja johtamisen näkökulmista. Liikkuvassa työssä työnteon paikat vaihtelevat, ja työnteon luonteen vuoksi työssä liikutaan jatkuvasti. (Vilkmán 2016, 14–15.)

Tutkimuksen kohderyhmä, Kajaanin kaupungin Kunnallistekniikka ja liikunta -tu-
losalueen työntekijät, tekee liikkuvaa työtä, sillä työ on lähtökohdiltaan sellaista, jossa työnteon paikat vaihtelevat. Siitä voidaan käyttää myös käsitteitä monipaik-
kainen työ tai mobiilityö, jolloin työhön kuuluu tieto- ja viestintäteknologian käyttö. (Vilkmán 2016, 15.) Liikkuvan työn työyhteisössä joudutaan pohtimaan, miten työn tekemistä valvotaan ja ohjataan, miten ja millä yhteistyötä tehdään, kuka liikkuu, milloin, miten ja missä liikutaan ja liikutaanko työn vai työntekijän ehdoilla

(Ojala 2014, 26). Liikkuva työ edellyttää esimieheltä etäjohtamisen taitoja (Vilkman 2016, 15), sillä vuorovaikutuksen toteutuminen monipaikkaisissa organisaatioissa voi olla haasteellista (Laine & Ollila 2016, 50).

Etäjohtaminen kuuluu nykyaikaisessa yhteiskunnassa johtamisen muodoksi, ja sen yleistyminen kiihtyy ja on tullut osaksi arkea myös julkisen sektorin organisaatioissa (Honkanen 2015, 101; Vilkman 2016, 11–12). Onnistunut etäjohtaminen edellyttää molemminpuolista luottamusta ja vastuunottoa (Pyöriä 2011, 391; Hyppänen 2012, 35; Wakkola 2017, 61). Etäjohtettavien työntekijöiden johtaminen asettaa esimiehille uudenlaisia taitovaatimuksia, kuten itsenäisen työskentelyn mahdollistaminen, jolloin tavoitteiden asettamisen ja seurannan tulee nojautua tuloksiin valvonnan sijaan (Pyöriä 2011, 391; Wakkola 2017, 62). Esimiehet kokevatkin etäjohtamisen haasteiksi luottamuspulan, pelon menettää kontrolli työntekijästä ja vaikeuden tehdä yhteistyötä etänä (Fried & Hansson 2014, 55).

Etäjohtaminen edellyttää hyviä ihmisten johtamisen taitoja sekä kykyä hyödyntää monipuolisesti tieto- ja viestintäteknologioita (Vilkman 2016, 15). Etäjohtajalta vaaditaan aktiivista yhteydenpitoa ja kiinnostuksen osoittamista alaisen työhön, kykyä jakaa vastuuta ja aikaansaada itseohjautuvuutta (Wakkola 2017, 63). Etäjohtaminen edellyttää selkeitä työnkuvia ja tehtävien priorisointikykyä. Toimivat ja tarkoituksenmukaiset työvälineet ovat edellytys onnistuneeseen etätyöskentelyyn ja esimiehen on oltava varma työntekijän osaamisesta työn vaatimuksiin nähden (Hyppänen 2012, 35). Etäjohtamiskäytäntöjen opettelu ja osaaminen ovat esimiehille yhtä aikaa haaste ja mahdollisuus, jossa korostuvat yhteydenpito ja viestinnän toimivuus (Hyppänen 2012, 36; Wakkola 2017, 63). Maantieteellisesti hajautetun tiimin työtä helpottaa, kun esimiehet ymmärtävät työntekijöiden erilaisuuden, odotukset ja käsitykset etäjohtamiskäytännöistä (Zander, Mockaitis & Butler 2012, 601).

TYÖHYVINVOINTI

Digitalisaatio ja mobiiliteknologia työhyvinvoinnin edistäjänä ja haastajana

Työhyvinvointi on keskeinen kehittämisen aihe monilla työpaikoilla, ja esimerkiksi työhyvinvointikyselyihin on olemassa paljon valmiita malleja. Myös monet työhyvinvointiin erikoistuneet organisaatiot tarjoavat erilaisia palveluja työhyvinvoinnin tutkimiseen, kehittämiseen ja tukemiseen työpaikoille. (ks. Työturvallisuuskeskus 2011; Keva 2016; Työterveyslaitos 2018.)

Digitalisaation ja työhyvinvoinnin yhteys on kiinnostava tutkimuksen kohde. Digi-työssä monitehtäväisyys, työn pirstaleisuus, monikanavainen viestintä sekä keskeytykset lisäävät työntekijöiden stressiä. Edistettäessä työntekijän omaan työhön liittyviä hallinta- ja vaikutusmahdollisuuksia voidaan auttaa työntekijöitä hallitsemaan omaa informaatiokuormitustaan. Vaikutusmahdollisuudet ja autonomia omassa työssä vähentävät teknologiaan liittyvää kuormitusta. (Business Finland 2017.) Umans, Kockum, Nilsson ja Lindberg (2018, 419) havaitsivat, että hyvinvoinnilla ja digitaalisilla välineillä on positiivinen yhteys toisiinsa. Lisäämällä työn optimoinnin mahdollisuuksia digitaalisilla välineillä työtyytyväisyys paranee. Yksilötasolla keskeistä on organisaation tuki, joka mahdollistaa oman työn priorisoinnin (Business Finland 2017).

Mobiiliteknologian käytön leviäminen ja sen laajamittainen käyttö voivat hämärtää työ- ja vapaa-ajan rajat. Tämä voi johtaa joko parempaan joustavuuteen elämän eri osa-alueiden välillä tai siihen, että työntekijät uupuvat täyttäessään erilaisia elämän vaatimuksia vuorokauden ajasta riippumatta. Mobiiliteknologian käytöllä on kaksi puolta. Se parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä sitoutumista organisaatioon. Samalla se lisää työntekijöiden stressiä, ahdistusta, turhautumista, työn kuormittavuutta ja vaatimuksia työn tehokkuudelle, koska työhön päästään käsiksi myös työajan ulkopuolella. (Kossek, Lautsch & Eaton 2006, 350, 362–363; Golden & Geiser 2007, 520–522, 545; Yuan, Archer, Connelly & Zheng 2010, 125; Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi & Sugianto 2016, 3315–3316.)

Fujimoto ym. (2016, 3320) arvioivat mobiiliteknologian käytön nimenomaan lisänneen työntekijöiden sitoutumista työhön, koska työn itsenäisyys lisääntyi eikä mobiiliteknologialla ollut merkittävää vaikutusta työntekijöiden henkiseen uupumiseen. Mobiililaitteilla ja -sovelluksilla voidaan tukea liikkuvaa työtä tekevien työtä, kun sovellukset ja laitteet ovat tarkoituksenmukaiset. On tärkeää löytää sellaiset mobiiliteknologiat ja -sovellukset, jotka soveltuvat siihen tarkoitukseen ja tavoitteeseen, joihin niillä pyritään. (Yuan ym. 2010, 125.)

Esimiehen työhyvinvointi

Johtamista ja työhyvinvointia voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Toinen näkökulma liittyy siihen, miten esimies voi tukea ja edistää työntekijöiden työhy-

vinvointia. Tässä artikkelissa sitä käsiteltiin aiemmin liittyen erityisesti muutostilanteisiin. Toinen liittyy siihen, miten johtamisen haasteet vaikuttavat esimiehen omaan työhyvinvointiin.

Jaskarin (2018, 4, 20) mukaan esimiesten työhyvinvointi on monitahoinen kokonaisuus, johon vaikuttavat työ- ja vapaa-aika, yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä innostus työtä kohtaan. Järvensivu ym. (2011, 1, 3–4) toteavat esimieheen kohdistuvan vaatimuksia ja odotuksia monelta eri taholta, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Työhyvinvointi on tasapainotila, jossa työtä hallitaan ja ymmärretään kestävästi ja tasapainoisesti.

Eronen (2014, 77) korostaa esimiesten kokevan muita työntekijöitä enemmän aikapaineita. Työn psyykkinen kuormittavuus lisääntyy korkeamman aseman myötä. Vaikka esimiesten on vaikeampi irrottautua työstä vapaa-aikana, heillä oli myönteisiä hyvinvoinnin kokemuksia enemmän verrattaessa muihin palkansaa-jaryhmiin. Esimies pystyy huolehtimaan ja johtamaan muita, kun hän huolehtii kokonaisvaltaisesta jaksamisestaan sekä delegoi tarvittaessa työtehtäviä muille (Hannula & Koivuranta 2015, 77–78). Työhyvinvoinnin kokemus on hyvin henkilökohtainen, sillä jokainen kuormittuu eri tavoin ja vastaavasti sitä tukevat erilaiset asiat. Esimiehen hyvinvointiin vaikuttaa vahvasti myös yhteisö ja sieltä saatava tuki. (Järvensivu ym. 2011, 4.)

Toimimattomalla työnjaolla on negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin (Eronen 2014, 81). Esimiestyössä työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi työrajojen häviäminen, joka aiheuttaa laajoja työnkuvia ja monitaitoisuuden lisääntymistä sekä työajan ja vapaa-ajan rajojen hämärtymistä (Järvensivu ym. 2011, 10). Yksilölliseen hyvinvointiin vaikuttaa kokemus työn joustavuudesta, jolloin työntekijä voi valita miten, missä ja milloin työtään tekee sekä millaisen rajan vetää työn ja vapaa-ajan välille. (Kossek, Lautsch & Eaton 2006, 361.)

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Kehittämistehtävän kohderyhmä on Kajaanin kaupungin Katu- ja puistoyksikön puistotyöntekijät (n=10) sekä Liikuntayksikön ulkoliikuntapaikkojen hoitajat (n=14). Kaiken kaikkiaan tutkimukseen osallistui 24 henkilöä. Työntekijät ovat pääsääntöisesti työskennelleet saman työnantajan palveluksessa pitkään tehden

samaa työtä jo vuosia. Työtehtävien jakamiseen liittyviä digitaalisia sovelluksia ei ole ollut aikaisemmin käytössä. Lähes kaikilla työntekijöillä on käytössään älypuhelimet, joten heillä on olemassa perustaidot älylaitteen käyttämiseen. (Nousiainen 2019.) Tutkimuskohteeksi valittiin yksiköissä työskentelevät vakituiset työntekijät. Tutkimuksessa kartoitetaan aluksi johtamisen ja työhyvinvoinnin nykytilaa, johon määräaikaisten juuri työsuhteen aloittaneet työntekijät eivät pystyisi vastaamaan. Tämän vuoksi lyhytaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Puistoyksikköön kuuluu kymmenen työntekijää, jotka ovat puutarhureita, puistotyöntekijöitä, metsureita sekä torivalvoja. Puistoyksikössä on kaksi työnjohtajaa, joilla molemmilla on myös muita tehtäviä puistoyksikön työnjohtotöiden lisäksi. Yksikön työntekijät ovat iältään noin 45–60-vuotiaita. Heidän työhönsä kuuluu puistojen ja viheralueiden kunnossapito, puistometsien hoitaminen sekä toriin liittyvät työt. Työaika on arkipäivisin maanantaista torstaihin kello 7–15.30 ja perjantaina kello 7–14.15. Talviajalla osalla työntekijöistä on lisäksi lumipäivystystyötä, johon kuuluu sekä käsilumitöitä että konelumitöitä. (Kolehmainen 2019.)

Liikuntayksikön työntekijöitä on neljätoista, ja työntekijät ovat iältään 32–63-vuotiaita. Työntekijät ovat liikuntapaikkojen hoitajia, ja heidän kunnossapitoalueitaan ovat yleisurheilu- ja pelikentät, venesatamat, lähiliikunta-alueet, kuntoilureitit, latuverkosto, jäähalli, skeittiparkki, matonpesupaikat, laavut, frisbeegolfkentät sekä Rehjansaaren mökit, laiturit ja nuotiopaikat. Ulkoliikuntapaikkojen esimiestöistä vastaavat työnjohtaja ja liikuntapaikkamestari. Liikuntayksikössä työaika on arkipäivisin maanantaista torstaihin kello 7–15.30, ja perjantain työaika on kello 7–14.15. Kesäaikana työntekijöillä on lisäksi iltavuoro, joka on kello 14–22. Talviajalla luiselukenttien kunnossapitoryhmällä on päivystys viikonloppuisin kello 7–15. Laturien kunnossapidosta vastaavat ovat talvella viikonloppuisin varalla ja tekevät töitä tarpeen mukaan. (Kyllönen 2019.)

Kaikilla liikuntayksikön työntekijöillä on käytössä älypuhelimet (Kyllönen 2019). Kajaanin kaupungin Katu- ja puistoyksikössä digitaalisia sovelluksia on vähitellen otettu käyttöön. Yksiköissä on käytössä sähköinen työajan leimaus ja ajoneuvoissa sähköiset ajoneuvoseurannat. (Kolehmainen 2019.) Liikuntayksikössä laturikoneisiin asennetut seurantalaitteet päivittävät tietoa hiihtolaturien kunnossapi-

dosta internetiin (Kyllönen 2019). Työyksiköissä otetaan koekäyttöön työtehtävien jakamiseen kehitelty Kunnossapito Kajaani -mobiilisovellus, jonka on kehittänyt kajaanilainen yritys Citius Group Oy (Nousiainen 2019).

Ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa työnjohto tiedotti aamupalaverissa työntekijöille ajankohtaiset asiat ja työtehtävät. Työpäivän aikana työnjohto oli tarvittaessa yhteydessä työntekijöihin puhelimitse, Whatsapp-viestillä tai tekstiviestillä. Lisäksi työnjohto tapasi työntekijöitä kasvatusten työkäynneillä ja kahvi- tai lounastaukojen yhteydessä. Mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen työtehtävät lisätietoineen ja kohteiden sijainnit näkyvät kartalla mobiilisovelluksessa. Työn valmistuessa työ kuitataan tehdyksi ja näin saadaan tehdyt työt raportoitua kootusti. Mobiilisovellus tuo työnjohdolle yhteisen pohjan, josta voidaan seurata töiden etenemistä tarkemmin ja tiedetään töiden tilanne.

OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

Selittävä tapaustutkimus

Opinnäytetyön tutkimus on toteutettu selittävänä tapaustutkimuksena. Tapaustutkimus on avattu tarkemmin yhteisessä tietoperustassa. Selittävässä tapaustutkimuksessa kohteena voi olla ilmiö, käytäntö tai prosessi. Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään, miksi tapaus on juuri sellainen kuin se on tai miten tapaus on kehittynyt. Selittävässä tapaustutkimuksessa pyritään selittämään tapahtumien ja vaiheiden välisiä suhteita. (Eriksson & Koistinen 2014, 13.)

Tässä opinnäytetyössä pyritään selittämään työnjaon käytännön muutosta kohteorganisaatiossa sekä muutoksen yhteyttä johtamiseen ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusotetta, jonka pohjalla on teorian, jotka selittävät tutkittavaa ilmiötä. Tunnistaessaan ilmiön tutkijan on mahdollista tehdä yksityiskohtaisia kysymyksiä, jotka muodostavat määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmän. (Kananen 2014, 133.)

Webropol-kysely

Opinnäytetyön kyselylomakkeiden tekoon, toteutukseen ja analysointiin käytettiin Webropol-ohjelmaa, joka on internetpohjainen tutkimus- ja tiedonkeruuohjelma (Heikkilä 2014). Tarkempi kuvaus Webropol-ohjelmasta on yhteisessä tietoperustassa. Kyselyt toteutettiin kahteen kertaan työntekijöille ja esimiehille. Tästä syystä työssä käsiteltiin neljää eri kyselyä. Ensimmäinen kysely toteutettiin kaksi

päivää ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa, ja toinen kysely toteutettiin noin kahden kuukauden kuluttua mobiilisovelluksen käyttöönotosta. Kaikkien neljän kyselyn linkit lähetettiin esimiehille etukäteen käytännön toteutusta varten.

Kaikki neljä kyselyä sisälsivät määrällisiä kysymyksiä, joiden lisäksi kysyttiin avoimia kysymyksiä tuomaan lisätietoa aiheesta. Ensimmäisissä kyselyissä kysyttiin mobiilisovelluksen käyttöönottoon liittyviä odotuksia ja toisissa kyselyissä kokemuksia käyttöönotosta. Kaikki neljä kyselyä rakentuivat samoista aihepiireistä. Taustatietojen jälkeen kysyttiin mobiilisovelluksen vaikutuksista työn toteuttamiseen. Työhyvinvointikysymykset rakentuivat yleisen ilmapiirin ja yhteisöllisyyden näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kysymysten tekoon vaikutti työnteon muutos, jolla voi olla vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti tai negatiivisesti. Johtamiseen liittyvät kysymykset liittyvät työnjakoon, luottamukseen ja oikeudenmukaisuuteen. Opinnäytetyön liitteenä on esimerkkinä työntekijöiden kysely ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa (Liite 1).

Ensimmäisessä kyselyssä ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa työntekijöiden ja esimiesten kysymykset eivät poikenneet toisistaan. Toinen kysely mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen poikkesi ensimmäisestä kyselystä kysymysten määrässä ja siinä, että avoimia kysymyksiä oli enemmän. Uudet kysymykset liittyivät perehdytykseen ja mobiilisovelluksen käyttökokemuksiin. Toisessa kyselyssä kysyttiin esimerkiksi, miten mobiilisovelluksen käyttö on vaikuttanut omaan vapaaajan puhelimen käyttöön, työn kuormittavuuteen ja vuorovaikutukseen. Tämän lisäksi esimiehiltä kysyttiin työn johtamiseen liittyviä kysymyksiä, mobiilisovelluksen vaikutuksia esimiestyöhön ja uuden työnjakomenetelmän käyttöönoton onnistuneisuutta.

Määrällisten kysymysten mittarina käytettiin viisiportaista Likertin asteikkoa. Vastausvaihtoehtojen parittomuus takaa vastaajille mahdollisuuden olla ottamatta kantaa, ja siksi sijoitimme asteikon keskelle ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon (esim. Valli 2018a, 106). Likertin asteikon numeraaliset vastausvaihtoehdot avattiin kysymysten yhteyteen, jotka olivat 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä sekä 5=täysin samaa mieltä. Avoimien kysymysten avulla saatiin sanallisia kommentteja ja kehittämisideoita tukemaan määrällistä aineistoa. Kehittämisideoiden lisäksi avoimilla kysymyksillä

on mahdollisuus saada vastaajien mielipide perusteellisemmin esille (Valli 2018a, 114).

Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa käytettiin kahta eri analysointiohjelmaa. Asteikkokysymyksiin käytettiin Webropol-ohjelman omia analysointityökaluja ja Excel-taulukolaskentaohjelmaa. Opinnäytetyön tulosten analysointiin valittiin tunnusluvuiksi keskiarvo ja keskihajonta, joilla vertailimme kyselystä saatuja tuloksia. Valitut tunnusluvut sopivat käytettäväksi tasavälisessä 5-portaisessa mitta-asteikossa (Taanila 2014, 12), joka on vähintään välimatka-asteikollinen ja noudattaa niin sanottua normaalijakaumaa (Valli 2018b, 259). Keskihajonnalla kuvataan muuttujan arvojen vaihtelu keskiarvon ympärillä. Mitä suurempi keskihajonta, sitä enemmän arvoissa on vaihtelua. (Taanila 2014, 31.) Lisäksi tässä opinnäytetyössä tutkittavien ryhmien pienuus vaikutti tunnuslukujen ja menetelmien valintaan, sillä useat varianssianalyysi- ja monimuuttujamenetelmät asettavat aineiston koolle vaatimuksia. Niitä voidaan käyttää silloin, kun havaintoja on riittävän paljon. (Metsämuuronen 2018, 278.)

Esitysmuotoina käytettiin taulukoita. Ensimmäisessä taulukossa kerrotaan vastaajien ikäjakaumat ja työssäolovuodet sekä vastaajien määrä. Muissa taulukoissa esitetään tunnuslukujen keskiarvo (ka), keskihajonta (kh) ja vastaajien määrä (n). Yhteen taulukkoon on yhdistetty tunnusluvut ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa ja käyttöönoton jälkeen. Työntekijöiden ja esimiesten vastaukset ovat omina taulukkoinaan. Taulukoiden käyttöä puoltaa se, että niihin mahtuu enemmän tietoa verrattaessa kuvioihin. Tunnuslukujen avulla voidaan vertailla kategorisen muuttujan määräämiä ryhmiä, ja niistä saatava tieto on nopeasti saatavissa (Taanila 2014, 12–13; Valli 2018b, 252). Taulukoinnin jälkeen analysoitu tieto on tiivistetty luettavaan muotoon.

Avoimiin kysymyksiin annettuja vastauksia voidaan analysoida tilastollisin menetelmin, esimerkiksi luokittelemalla vastaukset ryhmiin (Valli 2018a, 114). Tässä opinnäytetyössä avoimien kysymysten vastaukset ryhmiteltiin kysymys kerrallaan omiin luokkiin. Tämän jälkeen aineistoa tiivistettiin yhdistämällä läheisiä luokkia keskenään. Esimerkiksi mobiilisovelluksen vaikutukset vuorovaikutukseen on ryhmitelty tiivistämisen jälkeen kolmeen luokkaan, jotka ovat ”selkeyttänyt ja nopeuttanut asioiden kulkua”, ”ei ole vaikuttanut mitenkään” ja ”en tiedä”.

Luokittelun etuina on mahdollisuus luokitella aineisto monella eri tavalla ja käyttää pieniä eroja tai vivahteita sisältäviä luokkia ja vasta tämän jälkeen yhdistää läheisiä luokkia keskenään (Valli 2018a, 114).

Vastaajien taustatiedot

Tutkimuksessa työntekijät sekä esimiehet vastasivat kyselyyn kaksi kertaa. Ensimmäinen kysely tehtiin kaksi päivää ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa. Työntekijöistä ensimmäiseen kyselyyn vastasi 20 työntekijää, joista 17 on yli 50-vuotiaita ja kolme alle 40-vuotiaita. Heistä 13 on työskennellyt samassa työtehtävässä yli 30 vuotta, kolme yli 10 vuotta ja neljä alle 10 vuotta. Toinen kysely tehtiin noin kahden kuukauden kuluttua käyttöönotosta, ja tähän kyselyyn vastasi 13 työntekijää, joista 12 on yli 50-vuotiaita ja yksi alle 40-vuotias. Heistä 10 on työskennellyt samassa työtehtävässä yli 30 vuotta, yksi yli 10 vuotta ja kaksi alle 10 vuotta. Työntekijöiden vastausmäärä suhteessa ensimmäiseen kyselyyn laski toisessa kyselyssä johtuen kesälomien ajankohdista. Esimiehistä kumpaankin kyselyyn vastasivat kaikki neljä. Heistä yksi on alle 40-vuotias ja kolme yli 50-vuotiaita. Heistä kaksi on työskennellyt samassa työtehtävässä alle 10 vuotta ja kaksi yli 30 vuotta. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Kyselyihin vastanneiden työntekijöiden ja esimiesten ikäjakaumat ja työssäolovuodet

ikä	TYÖNTEKIJÄT		ESIMIEHET
	Kysely 1	Kysely 2	
18-30	1	0	0
31-40	2	1	1
41-50	0	0	0
51-60	14	9	2
yli 60	3	3	1
Yhteensä	20	13	4
työssäolovuodet			
alle 1	1	0	0
1-5	3	2	1
6-10	0	0	1
11-20	2	1	0
21-30	1	0	0
yli 30	13	10	2
Yhteensä	20	13	4

Työntekijöistä kymmenen arvioi ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa osavansa käyttää mobiililaitetta vähän tai ei lainkaan. He kokivat tarvitsevansa tukea ja perehdytystä lähinnä mobiililaitteen käyttöön. Tukea toivottiin lähiesimieheltä

ja henkilöltä, joka hallitsee mobiilisovelluksen käytön, työskentelee samassa työryhmässä eikä ole mikään niin sanottu tietokonenörtti. Kahdeksan työntekijöistä arvioi osaavansa käyttää mobiililaitetta hyvin tai todella hyvin. Kaksi arvioi osaavansa käyttää mobiililaitetta niin hyvin, että voi auttaa muita mobiilisovelluksen käytössä. Esimiehistä yksi arvioi osaavansa käyttää vähän mobiililaitteita, kaksi arvioi taitonsa hyväksi tai todella hyväksi ja yksi arvioi osaavansa käyttää mobiililaitteita niin hyvin, että voi auttaa myös muita.

TULOKSET

Työntekijöiden odotukset ja kokemukset mobiilisovelluksen käyttöönotosta ja johtamisesta

Ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa sekä kaksi kuukautta mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen työntekijöiltä kysyttiin johtamiseen liittyvistä kokemuksista väittämien muodossa (Taulukko 2).

Taulukko 2. Työntekijöiden kokemus johtamiseen liittyvistä tekijöistä ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton

	Ennen			Jälkeen		
	n	ka	kh	n	ka	kh
Työnjako on selkeää	20	3,55	0,76	13	3,23	1,30
Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöille	20	3,70	0,83	13	3,69	1,11
Töiden jakaminen on oikeudenmukaista	20	3,20	1,00	13	3,15	1,21
Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta	20	3,55	0,94	13	3,85	1,07
Luotamme toisiimme puolin ja toisin	20	3,90	1,02	13	4,08	1,12
Saan riittävästi palautetta työstäni esimieheltäni	20	3,40	1,05	13	3,46	1,20
Olen tyytyväinen johtamiseen	20	3,50	1,15	13	3,31	1,25

Tarkasteltaessa työnjaon selkeyttä tulokset ovat hyvin samankaltaiset ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa sekä käyttöönoton jälkeen (ennen ka 3,55, kh 0,76 ja jälkeen ka 3,23, kh 1,30). Työntekijät kokivat, että esimiehet jakavat vastuuta sopivasti (ennen ka 3,70, kh 0,83 ja jälkeen ka 3,69, kh 1,11) ja töiden jakaminen on oikeudenmukaista (ennen ka 3,20, kh 1,00 ja jälkeen ka 3,15, kh 1,11). Työntekijät tietävät, mitä esimiehet odottavat heiltä (ennen ka 3,55, kh 0,94 ja jälkeen ka 3,85, kh 1,07). Työntekijöiden ja esimiesten luottamus toisiinsa on pysynyt vakaana (ennen ka 3,90, kh 1,02 ja jälkeen ka 4,08, kh 1,12), työntekijät kokivat saavansa palautetta esimieheltään riittävästi (ennen ka 3,40, kh 1,05 ja jälkeen

ka 3,46, kh 1,20), ja he ovat melko tyytyväisiä johtamiseen (ennen ka 3,50, kh 1,15 ja jälkeen ka 3,31, kh 1,25).

Työntekijöiden kokemuksen mukaan 13 vastaajasta yhdeksän ei haluaisi ottaa mobiilisovellusta pysyvästi käyttöön työyksikköön. Näin työntekijät perustelevat asiaa:

“Suullinen työtehtävien läpikäyminen on edelleen toimivin ja helpoin keino. Soittamalla hoidetaan pitkälti kaikki tarvittava.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 10.)

“Puhelimessa olevia sovelluksia kuten tekstiviesti tai Whatsapp ja valokuvat ajavat mielestäni saman asian ja ovat lisäksi henkilökohtaisia jolloin viestittely puolin sekä toisin kommentteineen on luotettavampaa ja selkeää.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 9.)

Neljä työntekijää haluaisi ottaa mobiilisovelluksen pysyvästi käyttöön työnjaon menetelmänä, perusteluina olivat:

“Tieto kulkee hyvin.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 8.)

“Voi siitäolla apuja, kun työnjohto ei ole paikalla.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 11.)

Työntekijät kokivat, ettei mobiilisovelluksen käyttöönotto ole vaikuttanut esimiesten ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen. Avoimissa vastauksissa asiaa perusteltiin muun muassa sillä, että mobiilisovellusta oli käytetty vähän tai ei ollenkaan. Yhden vastaajan mielestä mobiilisovellus on selkeyttänyt ja nopeuttanut esimiehen ja työntekijöiden välillä asioiden kulkua ja näin vaikuttanut positiivisesti vuorovaikutukseen.

Työntekijöistä yksi koki, ettei häntä perehdytetty mobiilisovelluksen käyttöön lainkaan, kuusi työntekijää koki saaneensa perehdytystä vain vähän ja kuusi sopivasti. Mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen tehdyssä kyselyssä kaksi työntekijää kommentoi perehdytystä seuraavasti:

“Joku perusteellisempi koulutus koko porukalle, jossa käydään läpi sovelluksen käyttötarkoitusta ja itse käyttöä.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 10.)

Kysyttäessä mihin mobiilisovelluksen käyttöönotossa tulisi kiinnittää huomiota kävi avoimista vastauksista ilmi, että kaikki esimiehet eivät käyttäneet mobiilisovellusta.

Esimiesten odotukset ja kokemukset mobiilisovelluksen käyttöönotosta ja johtamisesta

Ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa sekä kaksi kuukautta mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen esimiehiltä kysyttiin johtamiseen ja mobiilisovelluksen käyttöönottoon liittyvistä kokemuksista väittämien muodossa (Taulukko 3).

Taulukko 3. Esimiesten kokemus johtamisesta ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa ja käyttöönoton jälkeen

	Ennen			Jälkeen		
	n	ka	kh	n	ka	kh
Vuorovaikutus työntekijöiden kanssa on sujuvaa	4	4,50	0,58	4	4,25	0,50
Työnjaon käytännöt ovat toimivia	4	4,00	0,00	4	3,25	0,96
Työntekijät suhtautuvat muutokseen myönteisesti	4	2,50	0,58	4	1,75	0,50
Oma roolini uuden mobiilisovelluksen käyttöönotossa on keskeinen/tärkeä	4	4,75	0,50	4	2,75	2,06
Uusi mobiilisovellus muuttaa työtäni esimiehenä	4	3,25	0,96	4	1,75	0,96
Mobiilisovellus on hyödyllinen esimiestyön väline	4	3,75	0,96	4	2,00	0,82

Ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa esimiehet arvioivat käytössä olleet työnjakokäytännöt toimiviksi (ka 4,00, kh 0,00). Kahden esimiehen odotuksena oli, että työntekijät suhtautuvat mobiilisovelluksen tuomaan muutokseen varauksella, kaksi esimiehistä ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä (ka 2,50, kh 0,58). Testijakson jälkeen esimiehet kokivat, etteivät työntekijät ottaneet muutosta vastaan myönteisesti (ka 1,75, kh 0,50).

Ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa kaikki esimiehet kokivat oman roolinsa muutoksessa keskeiseksi (ka 4,75, kh 0,50), mutta vain kaksi heistä odotti mobiilisovelluksen muuttavan työtä esimiehenä (ka 3,25, kh 0,96). Testijakson jälkeen kaksi esimiehistä on tiedostanut oman roolinsa tärkeyden muutoksessa, mutta kaksi on täysin eri mieltä siitä, että heillä olisi ollut merkittävä rooli sovelluksen käyttöönotossa (ka 2,75, kh 2,06). Avoimissa vastauksissa omasta roolistaan esimiehenä sovelluksen käyttöönotossa esimiehet sanoivat, että heidän roolinsa tulee olla opastava ja ohjaava. Mobiilisovelluksen kouluttaminen työntekijöille on

tärkeää, ja esimiesten täytyy käyttää sovellusta itse aktiivisesti, jotta työntekijätkin oppivat sitä käyttämään.

Sovelluksesta odotettiin hyödyllistä esimiestyön välinettä (ka 3,75, kh 0,96). Testijakson aikana esimiestyö ei ole muuttunut (ka 1,75, kh 0,96), eikä kukaan esimiehistä kokenut mobiilisovelluksesta olevan merkittävää hyötyä esimiestyössä (ka 2,0 kh 0,82). Mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen tehdyssä kyselyssä eräs esimies kertoi näin:

“Tapasimme työntekijät päivittäin heti aamusta ja vielä työpäivän aikana. Sovellus korvasi puhelinsoittoja ja Whatsapp viestejä.” (Kysely 2 esimiehet, vastaaja 2.)

Esimiesten ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen mobiilisovelluksen käyttöönotto ei ole vaikuttanut, ja se on edelleen sujuvaa (ennen ka 4,5, kh 0,58 ja jälkeen ka 4,25, kh 0,5). Avoimista vastauksista kävi ilmi, että yhdellä esimiehellä mobiilisovelluksen käyttö näyttäytyi esimiestyössä niin, että työntekijöitä piti muistuttaa ja kannustaa mobiilisovelluksen käyttöön. Kolmen muun kokemus oli, ettei mobiilisovellus ollut muuttanut esimiestyötä mitenkään. Kolme neljästä esimiehestä koki, ettei mobiilisovelluksesta ollut hyötyä työssä. Perusteluina oli, ettei itse käyttänyt tai ei ollut sinut mobiilisovelluksen kanssa. Hyötyä kokeva esimies kommentoi mobiilisovelluksen käyttöä mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen tehdyssä kyselyssä näin:

“Sai kätevästi lähetettyä työtehtäviä työntekijöille ja samalla pystyi seuraamaan tehtävien valmistumista.” (Kysely 2 esimiehet, vastaaja 2.)

Avoimissa vastauksissa esimiesten antaman arvion mukaan siirtyminen mobiilisovelluksen käyttöön sujui huonosti. Parantamisen varaa jäi paljon, ja yksi esimies totesi, että kaikki eivät sitoutuneet muutokseen. Tämä johtui osittain negatiivisesta asenteesta mobiilisovellusta kohtaan ja osittain puutteellisista mobiililaitteen käyttötaidoista. Esimiehistä kaksi koki saaneensa vain vähän perehdytystä ja kaksi sopivasti. Yksi esimies kommentoi asiaa seuraavasti:

“Perehdyttämiseen olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa. Olisi pitänyt pitää yhteinen tilaisuus kaikille työntekijöille, jossa johto paikalla kertomassa, miksi tällaista sovellusta kokeillaan.” (Kysely 2 esimiehet, vastaaja 2.)

Kokemuksen mukaan esimiehistä kaksi ei haluaisi ja kaksi haluaisi ottaa mobiilisovelluksen pysyvästi käyttöön omaan työyksikköön. Perusteluina oli muun muassa, että WhatsApp ja tekstiviestit ovat riittäviä viestintäkanavia, ja yhteyssovellukset on jo sovittu. Esimiehet kommentoivat asiaa mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen tehdyssä kyselyssä näin:

“Kyllä, mutta silloin sovelluksen pitäisi olla valmiiksi kehitetty ja puutteet korjattuna.” (Kysely 2 esimiehet, vastaaja 2.)

“Hyötyä, kun saadaan kaikki käyttämään.” (Kysely 2 esimiehet, vastaaja 4.)

Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton

Ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa sekä kaksi kuukautta mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen työntekijöiltä kysyttiin mielipidettä työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksista väittämien muodossa (Taulukko 4).

Taulukko 4. Työntekijöiden kokemus työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton

	Ennen			Jälkeen		
	n	ka	kh	n	ka	kh
Tulen töihin mielelläni	20	4,35	0,75	13	4,38	0,96
Työni on mielekästä	20	4,15	0,67	13	4,23	0,83
Olen tyytyväinen työhöni	20	4,15	0,75	13	4,31	0,95
Voin vaikuttaa omaan työhöni	20	4,05	0,76	13	4,23	0,93
Työni tarjoaa riittävästi haasteita	20	4,25	0,72	13	4,08	1,19
Koen kuuluvani työyhteisöön	20	4,25	0,64	13	4,46	0,66
Työyhteisö on kannustava	20	3,70	0,80	13	3,85	0,90
Saan riittävästi tukea työhöni	20	4,00	0,86	13	4,08	0,95
Jaksan työssäni hyvin	20	4,10	0,85	13	4,08	0,95

Tarkasteltaessa työhyvinvointia ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton tulokset ovat hyvin samansuuntaiset. Työntekijät tulivat mielellään töihin (ennen ka 4,35, kh 0,75 ja jälkeen ka 4,38, kh 0,96), kokivat työnsä mielekkääksi (ennen ka 4,15, kh 0,67 ja jälkeen ka 4,23, kh 0,83) ja olivat tyytyväisiä työhönsä (ennen ka 4,15, kh 0,75 ja jälkeen ka 4,31, kh 0,95). Työntekijöiden omat vaikutusmahdollisuudet työhön arvioitiin korkeaksi (ennen ka 4,05, kh 0,76 ja jälkeen ka 4,23, kh 0,93), ja työ tarjoaa riittävästi haasteita (ennen ka 4,25, kh 0,72 ja jälkeen ka 4,08, kh 1,19).

Työyhteisö on tiivis, ja työntekijät kokevat kuuluvansa työyhteisöön (ennen ka 4,25, kh 0,64 ja jälkeen ka 4,46, kh 0,66). Pääsääntöisesti työntekijät kokivat saavansa riittävästi tukea työhönsä (ennen ka 4,00, kh 0,86 ja jälkeen ka 4,08, kh 0,95), ja työyhteisö koettiin kannustavana (ennen ka 3,70, kh 0,80 ja jälkeen ka 3,85, kh 0,90). Työntekijät jaksavat työssään hyvin (ennen ka 4,10, kh 0,85 ja jälkeen ka 4,08 ja kh 0,95). Kysyttäessä onko mobiilisovellus vaikuttanut työhyvinvointiisi, kaikki 13 työntekijää vastasivat, ettei ole. Työntekijät kuvasivat omaa työhyvinvointiaan mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen tehdyssä kyselyssä seuraavasti:

”Erittäin hyvä.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 5.)

”Ikä huomioiden ok.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 7.)

”Kaikki on aika lailla hyvällä mallilla.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 10.)

Mobiilisovelluksen käyttö työssä ei ollut lisännyt työntekijöiden vapaa-ajan puhelimen käyttöä (kaikki 13 työntekijää vastasivat ei), eikä mobiilisovellukseen pääasiassa reagoitu työajan ulkopuolella (11 työntekijää ei ollenkaan, 1 harvoin ja 1 muutaman kerran viikossa). Käyttökokemuksen mukaan mobiilisovellus ei ollut lisännyt vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, työn määrään eikä kuormittavuuteen. Avoimista vastauksista nousee esille, että työt on tehty pitkälti samoin kuin ennen, ja mobiilisovelluksen käyttö on ollut vähäistä tai sitä ei ole ollut ollenkaan. Mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen työntekijöistä neljä kommentoi asiaa seuraavasti:

“En ole tarvinnut vielä sovelluksen antamia mahdollisuuksia työväni.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 5.)

“Työtehtävät ja työnjako ovat hoituneet pitkälti samalla tyyllillä kuin ennen.” (Kysely 2 työntekijät, vastaaja 10.)

Esimiesten kokemus työhyvinvoinnista ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton

Ennen mobiilisovelluksen käyttöönoton sekä kaksi kuukautta mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen esimieheltä kysyttiin työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksista väittämien muodossa (Taulukko 5).

Taulukko 5. Esimiesten kokemus työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton

	Ennen			Jälkeen		
	n	ka	kh	n	ka	kh
Tulen töihin mielelläni	4	5,00	0,00	4	4,75	0,50
Työni on mielekästä	4	4,50	0,58	4	4,50	0,58
Olen tyytyväinen työhöni	4	4,25	0,50	4	4,25	0,50
Voin vaikuttaa omaan työhöni	4	4,50	0,58	4	4,25	0,50
Työni tarjoaa riittävästi haasteita	4	4,25	0,50	4	4,75	0,50
Koen kuuluvani työyhteisöön	4	5,00	0,00	4	5,00	0,00
Työyhteisö on kannustava	4	4,50	0,58	4	4,75	0,50
Saan riittävästi tukea työhöni	4	4,50	0,58	4	4,75	0,50
Jaksan työssäni hyvin	4	4,50	0,58	4	4,75	0,50
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	4	4,50	0,58	4	4,50	0,58

Tarkasteltaessa esimiesten työhyvinvointia ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton tulokset ovat hyvin samansuuntaiset. Esimiehet tulivat mielellään töihin (ennen ka 5,0, kh 0,0 ja jälkeen ka 4,75, kh 0,50), kokivat työnsä mielekkääksi (ennen ka 4,80, kh 0,58 ja jälkeen ka 4,50, kh 0,58), ja olivat tyytyväisiä työhönsä (ennen ka 4,25, kh 0,50 ja jälkeen ka 4,25, kh 0,50). Esimiehet kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä (ennen ka 4,50, kh 0,58 ja jälkeen ka 4,25, kh 0,50), ja työ tarjoaa riittävästi haasteita (ennen ka 4,25, kh 0,50 ja jälkeen ka 4,75, kh 0,50).

Esimiehet kokivat kuuluvansa työyhteisöön (ennen ka 5,00, kh 0,00 ja jälkeen ka 5,00, kh 0,00), ja tuloksista on havaittavissa, että esimiehet kokivat työyhteisön tiiviinä. Työyhteisö on kannustava (ennen ka 4,50, kh 0,58 ja jälkeen ka 4,75, kh 0,50), ja esimiehet kokivat saavansa riittävästi tukea työhönsä (ennen ka 4,50, kh 0,58 ja jälkeen ka 4,75, kh 0,50). Esimiehet jaksavat työssään hyvin (ennen ka 4,50, kh 0,58 ja jälkeen ka 4,75, kh 0,50) ja kokivat työn ja vapaa-aikansa olevan tasapainossa keskenään (ennen ka 4,50, kh 0,58 ja jälkeen ka 4,50, kh 0,58).

Esimiesten oman arvion mukaan mobiilisovelluksen käyttö ei ole vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa. Kaikki esimiehet vastasivat molemmissa kyselyissä työhyvinvointinsa olevan hyvällä mallilla. Mobiilisovelluksen käyttö ei ollut lisännyt puhelimen käyttöä vapaa-ajalla, eikä kukaan esimiehistä reagoinut mobiilisovellukseen työajan ulkopuolella. Avoimista vastauksista ilmenee, että mobiilisovelluksen käyttö on ollut sen verran vähäistä, ettei sillä ole ollut vielä vaikutusta työhyvinvointiin.

POHDINTA

Keskeiset tulokset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työntekijöiden ja esimiesten kokemuksia johtamisesta ja työhyvinvoinnista mobiilisovelluksen käyttöönoton ja kokeilujakson aikana. Mobiilisovelluksen käyttöönotolla tavoiteltiin selkeämpää ja reaaliaikaisempaa työnjaon menetelmää liikkuvan työn työntekijöille. Tavoitteena oli, että mobiilisovelluksen avulla työntekijät voivat itse vaikuttaa oman työnsä aikatauluttamiseen ja suunnitteluun. Tavoite liittyy tulevaisuuden työelämätaitoihin, kuten tehtävien priorisointiin ja oman työn johtamiseen sekä vuorovaikutukseen ja viestintään (Parviainen ym. 2017, 17). Opinnäytetyön tutkimustuloksissa pyrittiin vastaamaan siihen, minkälaisia yhteyksiä mobiilisovelluksen käyttöönotolla on työntekijöiden ja esimiesten kokemukseen johtamisesta ja työhyvinvoinnista sekä siihen, minkälainen on esimiehen rooli mobiilisovelluksen käyttöönotossa.

Ennen mobiilisovelluksen käyttöönottoa kaikki esimiehet kokivat oman roolinsa tässä muutoksessa keskeiseksi, mutta vain kaksi heistä odotti mobiilisovelluksen muuttavan työtä esimiehenä. Sovelluksesta kuitenkin odotettiin hyödyllistä esimiestyön välinettä. Testijakson jälkeen oman roolinsa merkittäväksi mobiilisovelluksen käyttöönotossa koki esimiehistä kaksi, mutta kaksi oli täysin eri mieltä

siitä, että heillä olisi ollut merkittävä rooli. Testijakson aikana esimiestyö ei muuttunut, eikä kukaan esimiehistä kokenut mobiilisovelluksesta olevan merkittävää hyötyä esimiestyössä. Esimiesten ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen mobiilisovelluksen käyttöönotto ei vaikuttanut.

Yhtenä merkittävänä asiana mobiilisovelluksen käyttöönotossa työntekijöiltä nousi esille, etteivät kaikki esimiehet käyttäneet mobiilisovellusta työmääräysten jakoon. Tämä vaikuttaa siihen, etteivät kaikki työntekijäkään saaneet sovelluksesta kunnollista käyttökokemusta. Mobiilisovelluksen käyttöönoton jälkeen tehdyn kyselyn vastauksista nousee esille, että työt on tehty pitkälti samoin kuin ennen, ja mobiilisovelluksen käyttö on ollut vähäistä tai sitä ei ole ollut ollenkaan.

Testijakson jälkeen annetuissa vastauksissa perehdytys koettiin puutteelliseksi, ja oman haasteensa toi jo ennakkotiedoista ilmi käynyt seikka, että työntekijöistä puolet koki, etteivät he osaa käyttää mobiililaitetta ollenkaan tai osaavat vain vähän. Testikäytössä olleesta mobiilisovelluksesta työntekijät toivoivat selkeämpää versiota. Lisätoiminnot, kuten tunnusluvut ja hälytysääni, auttaisivat mobiilisovelluksen käytössä. Esimiesten vastauksista nousi esille, että mobiilisovellus voisi olla tulevaisuudessa käyttökelpoinen työväline, jos siinä olevat puutteet saadaan korjattua.

Mobiilisovelluksen testijakson aikana työhyvinvointiin ei tullut merkittävää muutosta. Sekä työntekijät että esimiehet kokivat työhyvinvointinsa kokonaisuudessaan hyväksi ennen ja jälkeen mobiilisovelluksen käyttöönoton, ja kumpikin ryhmä arvioi, ettei mobiilisovelluksen käytöllä ollut vaikutusta työhyvinvointiin.

Esimiesten mukaan siirtyminen mobiilisovelluksen käyttöön sujui huonosti eivätkä työntekijät ottaneet muutosta vastaan myönteisesti. Avoimissa vastauksissa omasta roolistaan esimiehenä sovelluksen käyttöönotossa esimiehet sanoivat, että esimiesten roolin tulee olla opastava ja ohjaava ja esimiesten täytyy käyttää sovellusta itse aktiivisesti, jotta työntekijät oppivat sitä käyttämään. Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, etteivät kaikki esimiehet käyttäneet sovellusta, ja siksi työntekijäkään eivät saaneet sovelluksesta kunnollista käyttökokemusta. Muutoksessa johtajan rooli on merkittävä (Koski ja Husso 2018, 30–31; Wu, Kwan, Yim, Chiu & He 2015, 820, 827–828; Shafer 2015, 43, 45; Keränen 2015, 14). Muutokseen tulee valmistautua hyvin etukäteen, ja johtajan tehtävään kuuluu muutoksen perusteleminen työntekijöille (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 21).

Muutoksesta kerrottaessa esimiesten tulee motivoida työntekijöitä ja tarjota mahdollisuuksia osallistumiseen ja vaikuttamiseen (Lanning 2001, 35; Luomala 2018, 5), edistää yhteistä muutokseen sitoutumista (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 22) sekä luoda positiivista henkeä ja korostaa muutoksen tuomia positiivisia vaikutuksia (Lanning 2001, 35–36; Luomala 2018, 9,15, 19).

Työntekijöiden sitouttamista mobiilisovelluksen käyttöön auttaisi se, että heidät otettaisiin jo kehittämistyöhön mukaan. Myös Koski ja Husso (2018, 30–31) korostavat, että työn mielekkyys voi lisääntyä digitaalisuuden myötä, jos työntekijöillä on ollut mahdollisuuksia vaikuttaa teknologian hankintaan ja käyttötarkoituksiin. Työntekijät myös kaipaavat uuden teknologian käytössä käyttäjälähtöisyyttä ja osallistavuutta (Business Finland 2017). Esimiehen on oltava varma työntekijän osaamisesta työn vaatimukseen nähden (Hyppänen 2012, 35), ja esimiehet nostivatkin esiin avoimissa vastauksissa kokeilujakson jälkeen, että on tärkeää kouluttaa mobiilisovellusta työntekijöille.

Etäjohtaminen tuo työnjohdolle erityishaasteita, sillä onnistuminen edellyttää molempipuolista luottamusta ja vastuunottoa (Hyppänen 2012, 35). Etäjohtaminen edellyttää hyviä ihmisten johtamisen taitoja sekä kykyä hyödyntää monipuolisesti tieto- ja viestintäteknologioita (Vilkman 2016, 15). Mobiilisovelluksen vähäistä käyttöä perusteltiin osittain sillä, että sovelluksessa oli vielä puutteita, mutta vastauksista kävi myös ilmi, ettei sovelluksen käyttöön sitouduttu. Aiemmat toimintatavat koettiin riittävän hyväksi. Kaikkien sitoutuminen mobiilisovelluksen käyttöön on avainasia uudessa tilanteessa. Ei riitä, että käyttöön sitoutuu osa työntekijöistä ja esimiehistä, vaan sitoutumisen pitää kattaa koko työyhteisö ylintä johtoa myöten.

Yuanin ym. (2010, 125) mukaan mobiililaitteilla ja -sovelluksilla voidaan tukea liikkuvaa työtä tekevien työtä, kun sovellukset ja laitteet ovat tarkoituksenmukaiset. Myös Hyppänen (2012, 35) toteaa, että onnistuneen etätyöskentelyn edellytys on toimivat ja tarkoituksenmukaiset työvälineet. Umans ym. (2018, 419) ovat havainneet, että hyvinvoinnilla ja digitaalisilla välineillä on yhteys toisiinsa. Lisäämällä työn optimoinnin mahdollisuuksia digitaalisilla välineillä työtyytyväisyys paranee. Myös Fujimoto ym. (2016, 3320) arvioivat, ettei mobiiliteknologialla ollut merkittävää vaikutusta työntekijöiden henkiseen uupumiseen. Mobiilisovelluksen käyttöönoton ja kokeilujakson aikana ei ilmennyt muutoksia työhyvinvoinnissa.

Kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön tuloksista nousee esille, että otettaessa uusia menetelmiä käyttöön tulee koko henkilöstöä tiedottaa asiasta samanaikaisesti esimerkiksi työpaikkakokouksessa. Ylimmän johdon vastuulla on kertoa miksi, miten ja milloin käytäntöjä ollaan muuttamassa. Näin työntekijät pysyvät ajan tasalla muutoksen etenemisestä ja voivat omalta osaltaan vaikuttaa uuteen asiaan.

Tämän opinnäytetyön tuloksissa korostuu muutokseen sitoutumisen merkitys. Esimiesten sitoutuminen ja rooli uuden menetelmän käyttöönotossa on esimerkiksi työntekijöille. Jatkossa esimiesten on tärkeä kouluttaa työntekijöitä mobiilisovelluksen käyttöön ja käyttää sovellusta itse aktiivisesti, jotta työntekijät oppivat käyttämään mobiilisovellusta rutiininomaisesti.

Perehdytyksen kehittämisessä tulee kiinnittää huomiota erilaisiin osaamisen tasoihin ja henkilökohtaiseen käytännön testaukseen. Perehdytyksessä riittävän ajan varaaminen ja sopiva ajankohta nousevat kehittämisen kohteiksi. Aamupalaverin yhteydessä tehdyn perehdytyksen työntekijät kokivat huonona ja nostivat esille vaihtoehdoksi pienryhmäperehdytyksen. Perehdytyksessä pitää kiinnittää huomiota mobiilisovelluksen käytön lisäksi älylaitteiden käyttökoulutukseen. Näin saadaan kaikille riittävät valmiudet käyttää mobiilisovellusta. Perehdytyksen ja koulutuksen pienryhmät muodostetaan henkilökohtaisen osaamisen tason mukaisesti, ja tällöin koulutus kohdentuu ryhmittäin tarpeiden mukaisesti.

Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta ja laatua tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Tutkimus on pätevä (validi), kun valittu mittari tai tutkimusmenetelmä kykenee mittaamaan sitä, mitä on tarkoitus mitata eli tulos vastaa käytäntöä (Kananen 2014, 260, 262; Vilka 2015, 193–194). Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä selittävää tapaustutkimusta. Kyseessä oli tietty yksittäinen tapaus, ja tavoitteena oli selvittää tietyn kohderyhmän odotuksia sekä kokemuksia. Käytettävä mittari laadittiin tietoperustan pohjalta, joten työ täyttää edellä esitetyn validin tutkimuksen määritelmän.

Yhtenä validiteettikriteerinä on triangulaatio, joka tarkoittaa erilaisten metodien, tutkijoiden, tiedonlähteiden tai teorioiden yhdistämistä (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Tässä opinnäytetyössä triangulaatio toteutui erityisesti siinä, että kyselylomakkeista saatua aineistoa analysoi kolme henkilöä. Myös kyselylomakkeiden laajuus ja määrä sekä kysymysten muotoilu sekä määrällisiksi että laadullisiksi ovat osa tämän opinnäytetyön triangulaatiota.

Tutkimuksen luotettavuus (reliabiliteetti) tarkoittaa tulosten tarkkuutta, jolloin tulokset ovat toistettavissa ja pysyviä tutkijasta riippumatta. Luotettavuutta heikentäviä seikkoja ovat satunnaisvirheet, kuten se, jos vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija on tarkoittanut tai se, että tutkija tallentaa vastauksen väärin. (Kananen 2014, 260; Vilkkä 2015, 194.) Kyselyiden kysymykset oli muotoiltu helposti ymmärrettäviksi. Lisäksi kyselyjen avoimista vastauksista nostettiin joitakin kohtia tekstiin tuomaan lisätietoa käsiteltävästä aiheesta määrällisen aineiston tueksi. Kun tutkitaan mielipiteitä ja kokemuksia, on mahdollista, että joitakin kysymyksiä on ymmärretty eri tavalla, kuin on tarkoitettu, tai avoimien vastausten merkityksiä on tulkittu väärin.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat mittarien valinnan lisäksi aineiston analysoinnin säännöt ja havaintomäärät (Kananen 2014, 266). Tässä opinnäytetyössä olettamuksena oli, että populaatio on normaalijakautunut, ja näin ollen tulokset analysoitiin kahden eri tunnusluvun avulla. Tunnuslukuina käytettiin keskiarvoa ja keskihajontaa, jotka ovat riittävät pienille havaintomäärille. Tämän lisäksi otanta kattoi testijaksoon mukaan valitut yksiköt kokonaan tai miltei kokonaan, jolloin kyselyt antavat vastauksia juuri kyseisen työyhteisön kokemuksista kattavasti.

Vastaajajoukko edustaa perusjoukkoa Kajaanin kaupungin kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalueen työntekijöistä ja esimiehistä, ja saimme vastauksia kattavasti tutkimusjoukolta, jolloin tämän opinnäytetyön kokonaisluotettavuus on hyvä, sillä tutkittu otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta (Vilkkä 2015, 194). Kuitenkin työntekijöistä jälkimmäiseen kyselyyn vastasi vähemmän työntekijöitä kuin ensimmäiseen, joka voi vääristää tuloksia.

Hyvät tieteelliset käytännöt kuuluvat tutkimusetiikkaan, jolloin tutkijoiden tiedonhankintamenetelmät ovat eettisesti kestäviä ja sellaisia, jotka ovat yleisesti hyväksytyjä tiedeyhteisössä (Vilkkä 2015, 41). Tietoperustassa pyrittiin käyttämään

lähteinä mahdollisimman tuoreita luotettavia tieteellisiä artikkeleita ja tutkimuksia, ja niihin on viitattu asianmukaisesti.

Tämä opinnäytetyö on kolmen henkilön yhteinen, ja tekijöistä yksi työskentelee toimeksiantajan organisaatiossa. Luotettavuutta ja johtopäätösten eettisyyttä parantavat kahden organisaation ulkopuolisen henkilön osallistuminen opinnäytetyön tekoon. Kyselylomakkeiden saateteksteissä kerroimme kyselyn tarkoituksesta, sisällöstä ja merkityksestä sekä kyselyn oletetun vastausajan. Tutkija on veloitettu säilyttämään tutkittavien anonymiteetti (Vilka 2015, 48, 189–191). Tästä syystä kyselyt toteutettiin nimettöminä. Tekstin mukana esiintyvät avoimet vastaukset on raportoitu muuttamattomina, mutta yksittäistä vastaajaa niistä ei voi tunnistaa. Kyselystä saatua aineistoa on käsitelty luottamuksellisesti koko tutkimuksen ajan ja aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Opinnäytetyön merkitys

Digitalisaatio ja mobiiliteknologia ovat tuoneet työelämään uusia työvälineitä ja mahdollisuuksia olla jatkuvasti tavoitettavissa. Mobiilisovelluksen käyttöönoton tutkiminen johtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista on tärkeää, koska siirtyminen mobiilisovelluksen välityksellä tapahtuvaan johtamiseen muuttaa toimintakulttuuria työyhteisössä ja voi siksi vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten kautta Kajaanin kaupungin kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalue saa tietoa siitä, mitä mobiilisovelluksen käyttöönotossa tulee jatkossa huomioida. Kajaanin kaupungille opinnäytetyö tuo lisätietoa digitalisaation edistämiseen. Tuloksista on hyötyä myös muille samankaltaisille organisaatioille, jotka harkitsevat mobiilisovellusten käyttöönottoa.

Tämä opinnäytetyö on merkittävä myös siksi, että mobiilisovelluksen kautta tapahtuvan johtamisen yhteydestä työhyvinvointiin ei ole tiettävästi tehty aiempaa tutkimusta Suomessa. Kuitenkin mobiililaitteet ovat enenevässä määrin tärkeä työväline työnkuvasta riippumatta. Työyhteisöissä kommunikoidaan aiempaa enemmän laitteiden välityksellä, mikä lisää muun muassa väärinymmärrysten riskiä, joka taas voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Johtajan tehtäviin kuuluu työyhteisön luotsaaminen niin, että vuorovaikutus säilyy toimivana. Opinnäytetyön tulokset antavat lisätietoa johtajan roolista, kun toimintakulttuuria muutetaan digitaaliseksi.

Jatkotutkimusaihe

Mobiilisovelluksen yhteyttä johtamiseen ja työhyvinvointiin tutkittiin noin kahden kuukauden testijakson ajan. Opiskelujen aikataulusta johtuen testijakso oli kohdallisen lyhyt uuden digitaalisen työnjakomenetelmän vaikutusten tutkimiseen. Hyvä jatkotutkimuksen aihe olisikin tutkia mobiilisovelluksen vaikutuksia johtamiseen ja työhyvinvointiin pidemmällä aikavälillä. Arviomme mukaan esimerkiksi kaksi vuotta olisi riittävän pitkä aika uuden asian sisäänajoon, jolloin sovelluksen käyttö vakiintuisi arkipäiväiseksi rutiiniksi. Pidemmällä aikavälillä henkilöstölle ehtisi myös muodostua selkeämpiä kokemuksia mobiilisovelluksen vaikutuksista johtamiseen ja työhyvinvointiin.

LÄHTEET

Bloom, N., Kretschmer, T. & Van Reenan, J. 2006. Work-life balance, management practices and productivity. Centre for Economic Performance special papers (CEPSP16). Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science. Viitattu 15.9.2019 <http://eprints.lse.ac.uk/4668/>

Bordi, L., Okkonen, J., Mäkinen, J.-P. & Heikkilä-Tammi, K. 2018. Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work. *Nordic Journal of Working Life Studies* Vol. 8 No S3, 29–48. Viitattu 15.9.2019 <https://doaj.org/article/2ce0917d08d64ba2824be786344ad487>

Business Finland 2017. Hyvinvointia digityöhön käytäntöjä kehittämällä. Viitattu 16.3.2019 <https://www.businessfinland.fi/ajankohtaista/uutiset/2017/hyvinvointia-digityohon-tyopaikan-kaytanta-kehittamalla/>

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus Kuluttajatutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 2014:11. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. Viitattu 18.2.2019 <http://hdl.handle.net/10138/153032>

Eronen, H. 2014. Aikapaine, työn hallinta ja esimiesten työhyvinvointi. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaalipsykologia. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 19.5.2019 http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20140521/urn_nbn_fi_uef-20140521.pdf

Fried, J. & Hansson, D. 2014. Etänä - toimistoa ei tarvita. Viro: Kauppakamari.

Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T. & Sugianto, L-F. 2016. The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research* Vol. 69 No 9, 3315–3323. Viitattu 4.5.2019 <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.013>

Golden, A. & Geiser, C. 2007. Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations* Vol. 60 No 3, 519–551. Viitattu 20.5.2019 <https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/docview/231470498?accountid=27297>

Hakonen, M., Vartiainen, M. & Kokko, N. 2004. Luottamuksen synty hajautetuissa työryhmissä. *Psykologia* Vol. 39 No 2, 125–133. Viitattu 12.5.2019 <http://elektra.helsinki.fi/se/p/0355-1067/39/2/luottamu.pdf>

Hannula, T. & Koivuranta, E. 2015. Esimiehen käsikirja työssä jaksamiseen. Konfliktit ja työhyvinvointi. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja D. Muut julkaisut 1/2015. Viitattu 20.5.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-083-5>

Heikkilä, T. 2014. Webropol-kyselyt. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 17.9.2019 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/6.WEBROPOL/Webropol-kysely.pdf>

Honkanen, H. 2015. Esimies oli sinä päivänä käymässä. Henkilöstön kokemuksia esimiestyöstä hajautetussa organisaatiossa. Lapin yliopisto. Hallintotiede. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 8.3.2019 <https://core.ac.uk/download/pdf/30084239.pdf>

Hyppänen, R. 2012. Etäjohtamisen ja monipaikkaisen työskentelyn haasteita. *Työn tuuli* 1/2012. Viitattu 22.5.2019 <https://docplayer.fi/1767041-Etajohtamisen-ja-monipaikkaisen-tyoskentelyn-haasteita.html>

Jaskari, O. 2018. Esimiesten työhyvinvointi. Lapin yliopisto. Kasvatustiede. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 17.3.2019 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201810051366>

Järvensivu, A., Kervinen, H. & Syrjä, S. 2011. Esimiehen työhyvinvointi. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. Viitattu 19.5.2019 http://www.uta.fi/yky/tutkimus/wrc/index/Verkkoversio_esimiehenty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf

Kajaanin kaupunki. 2019. Luontokaupunki Kajaani - kasvun kärjessä 2022. Kaupunkistrategia. Viitattu 14.3.2019 http://www.kajaani.fi/sites/default/files/kaupunkistrategia_2019-2022_0.pdf

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Keränen, A. 2015. Business Leaders' narratives about responsibility in leadership work. Väitöskirja. Oulu: Oulun Yliopisto. Viitattu 31.8.2019 jultika.oulu.fi/files/isbn9789526209784.pdf

Keva 2016. Arvioi ja kehitä työhyvinvointia. Viitattu 28.5.2019 <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/arvioi-ja-kehita-tyohyvinvointia/>

Kolehmainen, P. 2019. Kajaanin kaupunki. Katu- ja puistoyksikkö. Katu- ja puistoyksikön päällikön haastattelu 8.4.2019.

Koski, O. & Husso, K. (toim.) 2018. Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2018:19. Viitattu 29.1.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-311-5>

Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton S. C. 2006. Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 68 No 2, 347–367. Viitattu 20.5.2019 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>

Kyllönen, L. 2019. Kajaanin kaupunki. Liikunta tulosalue. Työnjohtajan haastattelu 26.3.2019.

Laine, P. & Ollila S. 2016. Osallisuuden kokemus hajautetuissa asiantuntijaorganisaatioissa. Kunnallistieteellinen aikakauskirja Vol. 44 No 4, 45–63. Viitattu 12.5.2019 <http://elektra.helsinki.fi/se/k/0356-3669/44/4/osallisu.pdf>

Lanning, H. 2001. Planning and Implementing Change in Organizations – A Construct for Managing Change Projects. Helsinki University of Technology. Viitattu 17.3.2019 <http://lib.tkk.fi/Diss/2001/isbn9512257025/isbn9512257025.pdf>

Luomala A. 2018. Muutosjohtamisen ABC. Ajatuksia muutoksen johtamisesta ja ihmisten johtamisesta muutoksessa. Ihmisten ja työhyvinvoinnin johtamisen tutkimus- ja kehittämissyhmä HYWIN. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos & Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Viitattu 17.3.2019 www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/muutoskirja.pdf

Metsämuuronen, J. 2018. Pienten tilastojen tilastollinen testaaminen. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 276–297.

Nousiainen, M. 2019. Kajaanin kaupunki. Kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalue. Kaupungin insinöörin haastattelu 18.2.2019.

Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Viitattu 17.3.2019 <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf>

Ojala, S. 2014. Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteen yksikkö. Väitöskirja. Viitattu 25.5.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9468-0>

Parviainen, P., Federley, M., Grenman, K. & Seisto, A. 2017. Osaaminen ja työllisyys digimurroksessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2017:24.

Pyöriä, P. 2011. Managing telework: Risks, fears and rules. Management Research Review Vol. 34 No 4, 386–399. Viitattu 21.5.2019 <http://dx.doi.org.ez.lapinamk.fi/10.1108/01409171111117843>

Rouhiainen-Neunhäuserer, M. 2009. Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen. Johtamisen viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in humanities. Väitöskirja. Viitattu 29.1.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3759-1>

Shafer, W. 2015. Ethical Climate, Social Responsibility, and Earnings Management. Journal of Business Ethics Vol. 126 No 1, 43–60. Viitattu 31.8.2019 <http://dx.doi.org.ez.lapinamk.fi/10.1007/s10551-013-1989-3>

Taanila, A. 2014. Aineiston esittäminen ja kuvailu. Viitattu 19.9.2019 <https://docplayer.fi/521471-Aki-taanila-aineiston-esittaminen-ja-kuvailu.html>

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Helsinki: Kuntoutussäätiö

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos 2018. Mitä kuuluu? Viitattu 28.5.2019 <https://www.ttl.fi/mitakuuluu/>

Työturvallisuuskeskus 2011. Työhyvinvointikysely. Viitattu 28.5.2019 <https://sykettatyohon.fi/files/.../Tyohyvinvointikysely-original.pdf>

Umans, T., Kockum, M., Nilsson, E. & Lindberg, S. 2018 Digitalisation in the banking industry and workers subjective well-being: Contingency perspective. *International Journal of Workplace Health Management* Vol. 11 No 6, 411–423. Viitattu 17.3.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1108/IJWHM-05-2018-0069>

Valli, R. 2018a. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 92–116.

Valli, R. 2018b. Numerot ja niiden tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 248–260.

Valtioneuvosto 2018. Ratkaisujen Suomi: Hallituksen toimintasuunnitelma vuosille 2018–2019. Valtioneuvoston julkaisusarja 27/2018. Viitattu 30.5.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-582-2>

Valtiovarainministeriö. 2019. Julkisen hallinnon digitalisaatio. Viitattu 14.9.2019 <https://vm.fi/digitalisaatio>

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Wakkola, M. 2017. Lähi- ja etäjohtamisen erot ja etäjohtamisen taitovaatimukset. Itä-Suomen yliopisto. Kauppatiede. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 16.3.2019 <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20171177>

Wu, L-Z., Kwan, H. K., Yim, F. H., Chiu R. K. & He, X. 2015. CEO Ethical Leadership and Corporate Social Responsibility: A Moderated Mediation Model. *Journal of Business Ethics* Vol. 130 No 4, 819–831. Viitattu 31.8.2019 <http://dx.doi.org.ez.lapinamk.fi/10.1007/s10551-014-2108-9>

Yuan, Y., Archer, N., Connelly C. E. & Zheng W. 2010. Identifying the ideal fit between mobile work and mobile work support. *Information & Management* Vol. 47 No 3, 125–137. Viitattu 21.5.2019 <https://doi.org/10.1016/j.im.2009.12.004>

Zander, L., Mockaitis, A. & Butler, C. L. 2012. Leading global teams. Journal of World Business Vol. 47, 592–603. Viitattu 25.4.2019 https://www.researchgate.net/profile/Audra_Mockaitis/publication/257492674_Leading_global_teams/links/5b8e148a45851540d1c3ec9e/Leading-global-teams.pdf?origin=publication_detail

LIITTEET.

Liite 1. Ensimmäinen kysely työntekijöille

Liite 1 1(4)

Kysely mobiilisovelluksen käytön yhteydestä työhyvinvointiin ja johtamiseen

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää työntekijöiden ajatuksia tämän hetkisestä työtilanteesta ennen uuden työnjaon käytäntöjä muuttavan mobiilisovelluksen kokeilujaksoa. Kysymysten teemat liittyvät työhyvinvointiin, johtamiseen ja tulevaan uuteen mobiilisovellukseen.

Kysely on osa Lapin ammattikorkeakoulussa tehtävää ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä, jossa tutkitaan mobiilisovelluksen käytön yhteyttä työntekijöiden ja esimiesten kokemukseen työhyvinvoinnista ja johtamisesta. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa kokemuksia teille käyttöön tulevan mobiilisovelluksen vaikutuksista työhyvinvointiin ja johtamiseen, sekä auttaa työyhteisöänne tulevassa toimintatavan muutoksessa ja koota kehittämissuhteita jatkoa varten.

Vastaukset tulevat vain opinnäytetyön tekijöiden käyttöön ja niitä käsitellään luottamuksellisesti. Yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa tulosten raportoinnissa. Vastaukset hävitetään sen jälkeen kun opinnäytetyö on palautettu ja hyväksytty.

Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia.

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi.

Terveisin,
Anne Grön-Keskiniva, Outi Korppinen ja Hanna Pasula

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Ikä *

- 18 - 30 vuotta
- 31 - 40 vuotta
- 41 - 50 vuotta
- 51 - 60 vuotta
- yli 60 vuotta

2. Kuinka kauan olet ollut tässä työtehtävässä? *

- alle 1 vuosi
- 1 - 5 vuotta
- 6 - 10 vuotta
- 11 - 20 vuotta
- 21 - 30 vuotta
- yli 30 vuotta

Liite 1 2(4)

3. Oman arviosi mukaan kuinka hyvin osaat käyttää mobiililaitetta? *

- en osaa lainkaan
- osaan vähän
- osaan hyvin
- osaan todella hyvin
- niin hyvin, että voin auttaa muita

4. Jos vastasit kysymykseen 3 "en osaa " tai "osaan vähän", kuvaile omin sanoin keneltä haluaisit tukea ja minkälaista tukea toivoisit mobiilisovelluksen käytössä?

TYÖNJAKON MOBIILISOVELLUS

5. Oletko kiinnostunut kokeilemaan uutta työnjakoon tarkoitettua mobiilisovellusta? *

- en ole kiinnostunut
- kiinnostaa vähän, mutten haluaisi olla ensimmäisten joukossa kokeilemassa sitä
- kiinnostaa jonkin verran
- kiinnostaa ja olen valmis kokeilemaan uutta sovellusta
- kaikki uusi on tervetullutta ja odotan innolla uutta sovellusta

6. Kun ajattelet odotuksiasi uutta työnjakoon tarkoitettua mobiilisovellusta kohtaan, kuinka tärkeänä koet seuraavat asiat työnjakoon tarkoitettun mobiilisovelluksen käyttöönotossa ja käytössä?

Valitse jokaisen väittämän kohdalle tärkeyttä kuvaava numero.

1 = täysin merkityksetön, 2 = melko merkityksetön, 3 = en osaa sanoa, 4 = melko tärkeä, 5 = erittäin tärkeä *

	1	2	3	4	5
Sovellus itsessään on helppokäyttöinen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukea sovelluksen käyttöön on tarpeeksi tarjolla nopeasti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työkavereilta tukea *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin itse tukea työkavereita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltä tukea *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Tuleeko mieleen jokin muu asia, jonka koet mobiilisovelluksen käyttöönotossa ja käytössä tärkeänä?

Liite 1 3(4)

8. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä, kun ajattelet omia odotuksiasi uutta työnjaon mobiilisovellusta kohtaan?

Valitse jokaisen väittämän kohdalle väittämää kuvaava numero.

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä *

	1	2	3	4	5
Helpottaa työnjakoa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auttaa oman työn aikatauluttamisessa ja suunnittelussa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antaa liikaa vastuuta työntekijälle *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisää omaa motivaatiota *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähentää yhteisöllisyyttä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Mitä muita odotuksia tai ajatuksia sinulla on uudesta työnjaon mobiilisovelluksesta?

TYÖHYVINVOINTI

10. Mikä on oma kokemuksesi työhyvinvoinnistasasi tällä hetkellä?

11. Mitä mieltä olet seuraavista työhön liittyvistä väittämistä?

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä *

	1	2	3	4	5
Tulen töihin mielelläni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on mielekästä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa omaan työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tarjoaa riittävästi haasteita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kuuluvani työyhteisöön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö on kannustava *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaksan työssäni hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1 4(4)

12. Arvioi seuraavien väittämien merkityksellisyyttä itsellesi?

1 = täysin merkityksetön, 2 = melko merkityksetön, 3 = en osaa sanoa, 4 = melko tärkeä, 5 = erittäin tärkeä *

	1	2	3	4	5
Tulen töihin mielelläni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on mielekästä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa omaan työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tarjoaa riittävästi haasteita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kuuluvani työyhteisöön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö on kannustava *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea työhöni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaksan työssäni hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

JOHTAMINEN

13. Mitä mieltä olet seuraavista johtamiseen liittyvistä väittämistä omassa työssäsi?

1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä *

	1	2	3	4	5
Työnjako on selkeää *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöille *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töiden jakaminen on oikeudenmukaista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotamme toisiimme puolin ja toisin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta työstäni esimieheltäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen johtamiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lähetä vastauksesi, kiitos!

HOITUN KÄYTÖN YHTEYDET HOITOTYÖHÖN

Kirjoittaja: Elina Rantala

A mobile application called Hoitu for facilitating the recording and monitoring of patient care was launched in the Pediatrics Unit at the Lapland Central Hospital in the spring 2018. The purpose of this thesis was to describe user experiences about Hoitu in the unit and to examine the connections of Hoitu to the nursing work. The aim was to gain knowledge on the use and usability of Hoitu and to make recommendations for further development of the application and practices. The thesis discussed the user experiences about Hoitu, the connections between Hoitu and the nursing work and its fluency. In addition, it was studied how Hoitu could be developed to meet the users' needs.

The research method in the thesis was a case study. The research material was collected through a Webropol questionnaire, which was mainly analyzed with quantitative methods. The open answers were analyzed with a qualitative method.

According to the results of the thesis, the utilization rate of Hoitu is still relatively low. The use of Hoitu has facilitated the smooth running of nursing care and can save working time, for example. Users were pleased with the usability of the application. The most important development proposal was to decide on the Hoitu responsible persons, who will take care of the practical aspects of Hoitu, such as orientation, information sharing and common practices. The study suggested many other practical improvements.

JOHDANTO

Sähköisten terveyspalvelujen ja teknologian hyödyntäminen kuuluu jokaisen hoitotyötä tekevän arjen hoitotyöhön tulevaisuudessa yhä enemmän, ja se on osa asiakkaan kokonaisvaltaista ja moniammatillista hoitoa (Ahonen ym. 2015, 10). Uusia terveysalan mobiilisovelluksia kehitetään jatkuvasti, ja ne voivat osaltaan edesauttaa terveydenhuollon uudistumista sekä lisätä terveydenhuollon laatua ja tehokkuutta (Euroopan komissio 2014). Terveydenhuollon menot kasvavat jatkuvasti ja se pakottaa etsimään uusia toimintatapoja. Kustannusten

hallinnassa voidaan yrittää korvata nykyisiä toimintatapoja hyödyntämällä teknologiaa tai lisätä uutta teknologiaa nykyisten toimintatapojen rinnalle. Vaikka hoitotyössä teknologian käyttö lisääntyy, on tärkeä muistaa, että se ei ole kuitenkaan itse tarkoitus, vaan päätettäessä ottaa uutta teknologiaa käyttöön tulee tavoitteena olla joko hoidon laadun parantaminen tai kustannussäästöt. (Lepistö 2016, 7–9.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajaorganisaationa on Lapin sairaanhoitopiirin (LSHP) Lapin keskussairaalan (LKS) lastenosastot. Kevästä 2018 lähtien lastenosaston hoitajat ovat käyttäneet työvälineinä mobiililaitteita, joissa on Hoitu eli Hoidon tuki -sovellus. Hoitu on Esko-potilastietojärjestelmän lisäosa ja sen tarkoituksena on tukea potilastyön kirjaamista ja seuranta (Luukinen 2017, 8). Hoitu-sovellukseen voidaan esimerkiksi kirjata potilaan fysiologisia mittauksia ja nestehoidon tietoja, tarkastella lääkelistaa ja seurata laboratorio- ja röntgen-tutkimusten tilannetta (Rytkönen & Anttila 2018, 4).

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata lastenosaston hoitohenkilökunnan käyttäjäkokemuksia Hoitu-sovelluksesta ja tarkastella Hoitu-sovelluksen käytön yhteyksiä hoitotyöhön. Tavoitteena on saada tietoa Hoitun käytöstä ja käytettävyydestä ja näiden perusteella laatia suosituksia Hoitu-sovelluksen ja siihen liittyvien käytäntöjen edelleen kehittämiseksi. Opinnäytetyöllä vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin: 1) Millaisia kokemuksia hoitohenkilökunnalla on Hoitu-sovelluksen käytöstä ja millaisia yhteyksiä Hoitun käytöllä on arjen hoitotyöhön ja sujuvuuteen? 2) Miten Hoitu-sovellusta tai siihen liittyviä käytäntöjä tulisi kehittää edelleen, jotta se vastaisi paremmin käyttäjien tarpeisiin? Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on tapaustutkimus ja tutkimusaineiston keräämisessä käytettiin Webropolin sähköistä kyselylomaketta.

Artikkelin aluksi esitellään opinnäytetyön toimintaympäristö. Tietoperustassa käsitellään terveysteknologiaa hoitotyössä, hoitotietojen kirjaamista ja mobiilikirjaamista, käyttäjäkokemusta ja käytettävyyttä sekä työhyvinvointia teknologian lisääntyessä. Lopuksi esitellään opinnäytetyökyselyn tuloksia ja käydään vuoropuhelua tulosten ja tietoperustan välillä sekä ehdotetaan kehittämistoimenpiteitä.

TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Lapin sairaanhoitopiiri on 15 kunnan omistama kuntayhtymä, joka vastaa alueensa asukkaiden erikoissairaanhoidon palveluista sekä päihdeongelmaisten hoidosta ja kuntoutuksesta yhteistyössä perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon kanssa (Kuvio 1). Lapin sairaanhoitopiirin alueella on 117 360 asukasta (31.12.2018). Alueen erityispiirteisiin kuuluvat pitkät etäisyydet. Esimerkiksi Utsjoelta on 450 kilometriä Lapin keskussairaalaan Rovaniemelle. (Lapin sairaanhoitopiiri 2019.)



Kuvio 1. Lapin sairaanhoitopiirin jäsenkunnat (Lapin sairaanhoitopiiri 2019)

Lapin sairaanhoitopiirin suurin toimipiste Lapin keskussairaala (LKS) sijaitsee Rovaniemellä. Lapin sairaanhoitopiirin kahdeksasta tulosalueyksiköstä kuusi sijaitsee Lapin keskussairaalan toimipisteessä ja siellä tuotetaan koko Lapin alueen erikoissairaanhoidon palvelut. Lapin keskussairaalassa on kaksi somaattista lasten vuodeosastoa ja näissä on yhteensä 20 sairaansijaa. Lastenosasto 9:llä hoidetaan infektiopotilaat, korva-, nenä- ja kurkkusairauksien potilaat sekä kirurgiset potilaat. Lastenosasto 8:lla tutkitaan, hoidetaan ja kuntoutetaan sisä- ja ihotauteja sairastavia potilaita, neurologisia potilaita sekä tehohoitoa vaativia täysiaikaisia vastasyntyneitä ja keskusia. (Lapin sairaanhoitopiiri 2019.) Lastenosastoilla työskenteli opinnäytetyön tekemisen aikaan 52 hoitajaa, joista suurin osa on sairaanhoitajia ja pieni osa lastenhoitajia. Hoitotyötä tehdään lastenosastolla ympäri vuorokauden. (Ahola 2019.) Tämä opinnäytetyö toteutetaan Lapin keskussairaalan lastenosastoille.

ESKO-POTILASTIETOJÄRJESTELMÄ JA HOITU

Esko-potilastietojärjestelmä on kehitetty Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä (PPSHP). Se on käytössä nyt neljässä sairaanhoitopiirissä, joista yksi on Lapin sairaanhoitopiiri. (Pohjois-pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2019.) Esko-potilastietojärjestelmä on sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköistä käsittelyä varten toteutettu järjestelmä, jonka avulla tallennetaan ja säilytetään asiakas- tai potilasasiakirjoja ja niissä olevia tietoja (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 159/2007 3:6 §). Esko-potilastietojärjestelmä on arvioitu sekä sairaanhoitajien kyselytutkimuksessa että lääkäriliiton tekemässä tutkimuksessa parhaaksi potilastietojärjestelmäksi (Hyppönen ym. 2018; Saastamoinen ym. 2018). Esko-potilastietojärjestelmä on selainpohjainen järjestelmä ja sen etuna on arkkitehtuurinen modulaarisuus. Modulaarinen järjestelmä sisältää yli 50 toisiinsa integroitua tietojärjestelmää ja tuotetta, ja nämä yhdessä muodostavat Esko-tuoteperheen, joita kaikkia voi käyttää samasta käyttöliittymästä. Eskon tuoteperhe ja käyttötarkoitukset laajenevat jatkuvasti. (Pohjois-pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2019.)

Hoidon tuki -sovellus Hoitu on yksi Esko-potilastietojärjestelmän osista. Hoitun tarkoituksena on helpottaa potilaan hoidon kirjaamista ja seuranta. Hoitun käytöllä tavoitellaan muun muassa potilasturvallisuuden parantamista, ajan säästöä ja kirjaamisen yhtenäistämistä sähköiseen muotoon sekä työskentelyn tehostamista monella tapaa. Samalla myös potilaskertomukset jäävät sähköiseen arkistoon, mikä vähentää paperiarkistoinnin tarvetta. Hoitu-sovellus on kehitetty Pohjois-pohjanmaan sairaanhoitopiirin (PPSHP) tietohallinnossa ja se on käyttöön otettu ensimmäisenä kerran vuonna 2016 Oulun seudun yhteispäivystyksessä.

(Luukinen 2017, 8–10.)

Hoitu-sovellus on käytössä laajimmillaan muutamien eri sairaaloiden päivystysosastoilla. Hoitu-sovelluksesta ja sen eri käyttötarkoituksista ja toiminnoista käytetään nimityksiä Osasto-hoitu, Mobiili-hoitu ja Mobiili-ESKO. (Luukinen 2019.) Selkeyden vuoksi on tarpeen määritellä, mitä tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan Hoitulla. Lapin keskussairaalan lastenosastoilla on otettu käyttöön keväällä 2018 mobiililaitteilla käytettävä Hoitu-sovellus. Tämä sovellus on kuitenkin

kin vain osa kehitetystä Hoitu-kokonaisuudesta, ja tätä sovellusmuotoa kutsutaan esimerkiksi PPSHP:n yksiköissä Mobiili-ESKOksi. (Luukinen 2019). Tämä sana ei ole kuitenkaan tullut käyttöön LKS:n lastenosaston henkilökunnalle, vaan he ovat alusta alkaen käyttäneet mobiililaitteesta, joissa on Hoitu-sovellus, nimitystä Hoitu tai Hoitu-kännykkä. (Huilaja 2019.) Tämä opinnäytetyö tehtiin LKS:n lastenosastoille ja siksi opinnäytetyössä käytetään pelkästään nimityksiä Hoitu tai Hoitu-sovellus. On tärkeä huomioida, ettei se ei ole sisällöltään sama kuin esimerkiksi Oulun seudun yhteispäivystyksessä käytössä oleva Hoitu.

LKS:n lastenosastoilla on yhteensä 10 mobiililaitetta, joissa on Hoitu-sovellus. Mobiililaitteet, joissa on Hoitu-sovellus, ovat tavallisia älypuhelimia, joissa on muitakin tavallisia älypuhelimien toimintoja ja sovelluksia ja ne ovat tarkoitettu muuhunkin kuin Hoitu-sovelluksen käyttöön, esimerkiksi puheluihin. (Huilaja 2019.) Opinnäytetyön tekemisen aikaan LKS:n lastenosastoilla on käytössä Hoitu-sovelluksen versio 2.5.3. Se sisältää Esko-potilastietojärjestelmään yhdistyviä toimintoja, joita ovat tulotiedot, riskitiedot ja pitkäaikaiset diagnoosit, fysiologiset mittaukset, vieritutkimukset, lääkehoito, laboratorio- ja röntgentutkimukset, nesteytys ja verituotteet, kanyylit ja katetrit sekä kliiniset mittarit. Hoitu-sovelluksen kehittäjillä on tarkoitus laajentaa ja päivittää Hoitu-sovellusta lastenosastoilla säännöllisesti. (Luukinen 2019.)

TIETOPERUSTA

Terveysteknologia hoitotyössä

Työ- ja elinkeinoministeriön raportin mukaan terveysteknologia-määritelmään sisältyy lääkintälaitteita eli kaikkia laitteita, järjestelmiä ja tarvikkeita, joita käytetään terveyden- ja sairaanhoidon diagnostiikassa, sairauksien ehkäisyssä, hoidossa, vammojen tai toimintakyvyn vajausten korvaamisessa sekä monitorinnissa. Myös ohjelmistot ja tietojärjestelmät kuuluvat terveysteknologia-määritelmään. (TEM 2014, 21.) Tässä opinnäytetyössä käsitellään Esko-potilastietojärjestelmään sisältyvää Hoitu-sovellusta, joka kuuluu terveysteknologia-määritelmään.

Sähköisten terveystalvelujen ja teknologian hyödyntäminen ovat kuuluneet olennaisesti työelämän kehittämiseen 2010-luvulla ja todennäköisesti tulevaisuudessakin ne ovat osa kokonaisvaltaista ja moniammatillista hoitoa (Ahonen

ym. 2015, 10; Kaivo-Oja 2016, 73). Hoitajien työ monipuolistuu uuden teknologian myötä ja sähköiset terveystalvet ja virtuaalityöympäristö asettavat uusia osaamisvaatimuksia hoitohenkilökunnalle (Rönkkö, Helkiö, Kautonen & Riippa 2016, 49). Teknologian lisääntyminen luo henkilöstölle haasteita osaamiseen, sillä teknologisten laitteiden ja välineiden käyttö muuttaa työtapoja (Melkas & Pekkarinen 2014, 216). Jokaisella valmistuvalla sairaanhoitajalla tulisi olla riittävät tiedot ja taidot sekä valmiudet ja tahtoa käyttää työssään sähköisiä terveystalvetjen menetelmiä, tiedonhallinnan välineitä, hoito- ja valvontalaitteita sekä potilastietojärjestelmiä (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 45). Työturvallisuuslain (738/2002 14:1,4 §) mukaan työnantajalla on vastuu työntekijöiden perehdytyksestä työolosuhteisiin, työvälineisiin ja turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä asioissa. Lain mukaan ohjausta ja uudelleen koulutusta on annettava työtehtävät huomioiden (Työturvallisuuslaki 738/2002 14:1,4 §).

Hoitotyön teknologiaratkaisuilla pyritään pienentämään sairaalan käyttökustannuksia ja vapauttamaan henkilökunnan resursseja tehokkaaseen hoitoon (Tainio 2014). Lepistön (2016, 7–9) mukaan mobiilisovelluksen käyttöönotto kotihoidossa oli huomattavasti halvempi ratkaisu kuin työvoiman lisäämisellä saavutettava hoitoajan lisäys. Tässä opinnäytetyössä selvitetään, miten uuden teknologisen työvälineen Hoitun käyttöönotto on onnistunut LKS:n lastenosastolla.

Hoitotietojen kirjaaminen ja mobiilikirjaaminen

Potilastiedon kirjaaminen on välttämätön osa hoitotyötä. Kirjaamista määrittelevät monet lait ja asetukset. Hoitotyön kirjaamisen sujuvuudella, kirjaamismallin toimivuudella ja tietojärjestelmätoteutusten käytettävyydellä on merkitystä siihen, kuinka työtehtävät saadaan suoritettua mahdollisimman sujuvasti ja tehokkaasti. (Nykänen & Juntila 2012, 12.) Lapin sairaanhoitopiirissä käytetään Esko-potilastietojärjestelmää potilastiedon kirjaamiseen (Lapin sairaanhoitopiiri 2019).

Hoitotietojen systemaattinen kirjaaminen merkitsee potilaan hoidon kuvailua sähköisissä potilaskertomusjärjestelmissä hoidossa tapahtuvien päätösten mukaisesti. Kirjaamiseen kuuluvat rakenteiset ydintiedot, joita kuvataan hoitotyön termeillä, sekä sisällöllisesti kuvailevat tekstit. Kirjaaminen on humanistinen kokonaisnäkemys ihmisestä, jossa kunnioitetaan potilaan ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Kirjaamisesta tulee saada selville potilaan hoidolliset ongelmat,

hoitotyön tavoitteet ja tulokset. Kirjauksissa tulee näkyä, miten potilasta on hoidettu, mitä hänelle on tehty ja millaisia vaikutuksia toimenpiteillä on ollut. Kirjaamisen perusteella voidaan arvioida hoidon tuloksia ja vaikutuksia. Yhtenäistä kirjattua tietoa voidaan hyödyntää esimerkiksi potilaan siirtyessä toiseen hoitopaikkaan. (Ensio & Saranto 2004, 44; Saranto, Ensio, Tanttu & Sonninen 2008, 3–12.) Langattoman internetin laajentuminen ja mobiililaitteiden käyttäminen ovat merkittävästi kasvaneet viime vuosikymmeninä (Cisco 2015; Susskind & Susskind 2015). Älylaitteiden edelleen kehittäminen, saatavilla olevien sovellusten lisääntyminen ja datansiirron nopeutuminen (Alasoini 2018, 15) ovat kaikki yhdessä mahdollistaneet myös mobiilikirjaamisen. Hoitu-sovelluksen kehittämistyöhön ryhdyttiin PPSHP:ssa, kun siellä oli ilmennyt tarve kehittää ja yhtenäistää potilastiedon kirjaamista sähköiseen muotoon sekä tarve tehostaa työskentelyä. Potilastietojen mobiilikirjaamista Hoitu-sovellukseen on tehty LKS:n lastenosastoilla kevästä 2018 lähtien. Hoitu-sovellus on Esko-potilastietojärjestelmän lisäosa ja sovelluksen käyttö tukee kokonaisvaltaista hoidon kirjaamista ja seurantaa (Luukinen 2019).

Mobiilikirjaamisella on useita etuja. Hoitajat voivat kirjata tietoja potilaasta hoitotyön välittömässä yhteydessä, jolloin tieto on ajantasaista ja kaikkien hoitoon osallistuvien käytössä heti kirjaamisen jälkeen. Tiedon kulku ei pääse katkeamaan, kun mitatut arvot saatetaan välittömästi käytössä olevaan tietojärjestelmään ja näin tiedot eivät ole vain hoitajan muistilapulla tai muistin varassa. Turun yliopistollisessa keskussairaalassa käyttöönotettu mobiilikirjausjärjestelmä osoittautui erittäin tarpeelliseksi ja huomattiin, että hoitajien kirjaamiseen käytetty aika väheni ja lääkärin työskentely helpottui sähköisen potilaskertomuksen tietojen ajantasaisuuden ja tiedon saannin vuoksi. (Roni 2016, 79.) Haikan ja Sattasen (2018) mukaan kotihoidossa käyttöönotetun mobiilin käyttöjärjestelmän myötä työstä on tullut suunnitellumpaa ja kontrolloidumpaa. Kirjaamiseen tarkoitettu laitteisto ja käyttöjärjestelmä olivat pääosin hyvin hoitajien hallinnassa ja laitteen ja ohjelman käyttö koettiin sujuvaksi. Mobiilin käyttöjärjestelmän hyvinä puolina mainittiin tietojen saannin sekä kirjaamisen nopeus ja helpous, kun taas huonoja puolia olivat järjestelmän ajoittainen hitaus ja toimimattomuus. Hoitajat kokivat käyttöönotetun mobiilin käyttöjärjestelmän toimivaksi. (Haikka & Sattanen 2018, 2.)

Käytettävyys ja käyttäjäkokemus

Käsite käytettävyys on määritelty ISO 9241–11 -standardissa (ISO 2018) sekä Nielsenin (1993) toimesta. ISO 9241–11 -standardissa käytettävyys määritellään mitaksi siitä, miten hyvin tietyt käyttäjät voivat käyttää tuotetta tietyssä käyttötilanteessa, jotta saavutetaan päämäärä tuloksellisesti, tehokkaasti ja miellyttävästi. Nielsenin määritelmässä käytettävyys on jaettu viiteen laatua kuvaavaan ominaisuuteen, jotka ovat opittavuus, tehokkuus, muistettavuus, virheet ja tyytyväisyys (Nielsen 1993, 26). Eroina näille määrittelyille on tuloksellisuuden ja opittavuuden ulottuvuudet. Nielsenin (1993) määritelmässä ei ole tuloksellisuuden ulottuvuutta ja taas ISO 9241–11 -standardissa ei huomioida opittavuutta, jota Nielsen (1993) korostaa.

Käytettävyydelle rinnakkainen käsite käyttäjäkokemus eroaa käytettävyydestä. Käyttäjäkokemus on laajempi ja se kattaa kaikki näkökohdat, missä käyttäjä on vuorovaikutuksessa yrityksen, sen palveluiden ja tuotteiden kanssa. ISO 9241210 -standardissa määritellään käyttäjäkokemus siten, että se on henkilön havaintoja ja reaktioita, jotka ovat tuotteen, järjestelmän tai palvelun käytön tai odotetun käytön seurauksena. Se sisältää käytön aikana sekä sitä ennen ja jälkeen ilmenevät asiat, kuten käyttäjän tunteet, uskomukset, mieltymykset, havainnot, fyysiset ja psyykkiset reaktiot, käyttäytymisen sekä aikaansaannokset. Käyttäjäkokemukseen vaikuttaa käyttäjän sisäinen ja fyysinen tila, aiemmat kokemukset, taidot, asenteet, persoonallisuus sekä käyttökonteksti. (ISO 2018.)

Valmiita käyttäjäkokemuskyselyitä on olemassa paljon, ja niillä voidaan mitata monipuolisesti käyttäjäkokemuksia (Tenhula 2010, 20). Myös käytettävyystutkimuksissa käytetään usein valmiita kyselylomakkeita, joista yksi hyvin tunnettu on ilmainen kyselylomake SUS – System Usability Scale (Brooke 1996, 189), jonka teemoja käytettiin myös tämän opinnäytetyön kyselyn pohjana. Opinnäytetyön kyselyssä kartoitettiin sekä käytettävyyttä että käyttäjäkokemuksia mutta myös muita asioita samassa kyselyssä. Tenhulan (2010, 4) mukaan käytettävyyttä voidaan arvioida käyttäjän henkilökohtaisista tavoitteista käsin ja silloin siihen voi liittyä havaintoja ja tunteita, jotka taas kuuluvat käyttäjäkokemukseen. Sen vuoksi kriteereitä, joita hyödynnetään käytettävyystutkimuksissa, voidaan käyttää myös käyttäjäkokemuksen arvioinnissa. (Tenhula 2010, 4.) Terveiden-

huollon mobiileista käyttöjärjestelmistä on tehty aikaisemmin käyttäjäkokemustutkimuksia (Roni 2016; Haikka & Sattanen 2018) ja heidän tutkimustulostensa mukaan mobiilikirjausjärjestelmien käyttäjäkokemukset olivat positiivisia.

Työhyvinvointi teknologian lisääntyessä

Työhyvinvointi on tarkemmin määritelty tämän artikkelikokoelman yhteisessä tietoperustassa. Virtasen ja Sinokin (2014, 28) mukaan työhyvinvointi syntyy, kun työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja yhteisössä. Asioita, jotka rakentavat työhyvinvointia ovat töiden sujuminen, avoin vuorovaikutus, yhteinen vastuu työilmapiiristä ja ristiriitatilanteisiin puuttuminen. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.)

Hoitotyössä teknologian käyttöönottoon liittyvät päätökset ovat onnistuneimpia silloin, kun työntekijät otetaan mukaan päätöksentekoon. Käytännössä työntekijöillä ei ole kuitenkaan juurikaan mahdollisuuksia vaikuttaa teknologiapäätöksiin, sillä he eivät tiedä, millaista teknologiaa on olemassa ja mihin sitä voidaan käyttää. Hoitotyössä sellainen teknologia, joka on oikeaan aikaan oikeassa paikassa, voi lisätä palveluiden vaikuttavuutta, tuloksellisuutta ja työhyvinvointia sekä varmistaa laadukkaiden palvelujen saannin. (Raappana & Melkas 2009, 6, 14.) Hoitun kehittämistyössä on alusta lähtien otettu huomioon Hoitun käyttäjät. Heiltä on pyydetty palautteita Hoitusta ja näiden perusteella on pystytty kehittämään ja päivittämään Hoitua tasaisin väliajoin. (Luukinen 2019.) Myös tässä opinnäytetyössä osallistetaan Hoitun käyttäjiä kysymällä heidän käyttäjäkokemuksia Hoitu-sovelluksesta ja keräämällä kehittämisideoita, jotka edesauttavat sovelluksen kehittämistyössä.

Teknologia ja ihmiset muodostavat yhdessä kokonaisuuden, joka toimiessaan voi auttaa merkittävästi hoiva- ja hoitotyön tekemistä. Teknologian käyttö voi huomattavasti muuttaa hoitotyötä, mutta se vaatii työntekijöiltä uuden työntekotavan oppimista. (Raappana & Melkas 2009, 6, 14.) Teknologian lisääntyminen hoitotyössä ei kuitenkaan saa korvata ihmisen tuomaa läheisyyttä, välittämistä ja läsnäolontunnetta asiakkalle (Rytkönen 2018, 145). Piiraisen (2015, 35) mukaan uudistuva teknologia voi aiheuttaa hoitajille stressiä, mikäli teknologisten välineiden käyttö ei ole sujuvaa. Uudistuvaan teknologiaan perehdyttäminen on työnantajan vastuulla ja perehdyttämisellä voi olla vaikutusta työntekijän työhy-

vinvointiin (Raappana & Tiittanen 2014, 191–192). Tässä opinnäytetyössä selvitetään Hoitun käytön vaikutuksia arjen hoitotyöhön ja sujuvuuteen, jotka antavat tietoa myös työhyvinvoinnin kehittämiseen.

MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

Tapaustutkimus

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Hoitu-sovelluksen käytön yhteyksiä hoitotyöhön tapaustutkimuksen menetelmällä. Tapaustutkimuksessa tavoitteena on katsoa kohdetta kokonaisuutena ja tutkia, kuvailla sekä selittää tapauksia pääasiassa, miten ja miksi -kysymysten avulla (Eriksson & Koistinen 2005, 4). Sen avulla pystytään ymmärtämään ilmiön todellista tilannetta tai toimintaympäristöä. Tapaustutkimuksen kohteena voi olla niin yksilö kuin ihmisryhmä, organisaatio tai tapahtuma, mutta myös toiminto tai prosessi, ja siksi tapaustutkimus soveltuu työelämän kehittämiseen monipuolisesti. Kun kehittämistyössä tavoitteena on tuottaa kehittämis ehdotuksia ja ideoita, on tapaustutkimus hyvä menetelmällinen valinta. (Ojasalo ym. 2014, 52–53.) Tapaustutkimus sopii tähän opinnäytetyöhön, sillä tässä opinnäytetyössä on kyseessä selkeä tapaus; tutkitaan hoitajien käyttäjäkokemuksia Hoitu-mobiilisovelluksen käytöstä LKS:n lastenosastolla. Lisäksi opinnäytetyössä tarjotaan kehittämisideoita, jotka ovat tyyppisiä tapaustutkimukselle.

Aineistonkeruu

Tapaustutkimuksessa aineistoa kerätään useita metodeja käyttämällä, jotta saadaan syvälinen, monipuolinen ja kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta tapauksesta. Tapaustutkimuksessa voidaan käyttää sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195; Yin 2009, 98–99; Ojasalo ym. 2014, 55.) Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli pääosin määrällinen, sillä suurin osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä. Kyselyn avoimien kysymysten osalta tutkimusmenetelmää voidaan pitää laadullisena.

Kyselylomakkeella kysymykset oli jaoteltu teemojen mukaan neljään osaan. Kyselyssä oli yhteensä 13 kysymystä, joista monivalintakysymyksiä oli 10 kappaletta ja avoimia kysymyksiä kolme kappaletta. Teemat jakautuivat taustatietoihin, Hoitun käyttökertoihin, käyttöönottoon ja perehdytykseen, Hoitun käytettävyyteen ja uusiin ominaisuuksiin sekä Hoitun vaikutuksiin arjen hoitotyössä ja

hoitotyön sujuvuudessa. Monivalintakysymyksistä kolme oli sellaisia, joihin sai halutessaan kirjoittaa avoimen vastauksen. Monivalintakysymyksissä käytettiin Likertin-järjestysasteikkoa, joka järjestää vastaajat ”samanmielisyyden” mukaan (Vilka 2007, 46). Vastausvaihtoehdot olivat 1-5 ”täysin eri mieltä” – ”täysin samaa mieltä” ja joissakin kysymyksissä vaihtoehtona oli lisäksi ”en käytä” -vaihtoehto. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin ”mitä parannettavaa Hoitussa olisi?”, ”mitä hyvää Hoitussa on?” ja ”mitä muuta haluaisit sanoa Hoitusta tai sen käytöstä?”.

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruutavaksi valittiin sähköinen kyselylomake, joka toteutettiin Webropolin kysely- ja raportointityökalulla. Webropolin avulla tiedonkeruu on mahdollista sähköpostilla, puhelimella, paperilomakkeilla, internetillä, mobiilipäätelaitteilla ja verkkolomakkeilla. Webropol koostuu useista lisämoduuleista ja sen etuna on monipuolinen integraatiopinta muihin järjestelmiin. (Webropol 2019.) Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä tarkennettiin ja kysymyksiä ryhmiteltiin teemojen mukaan ennen kuin ne asetettiin Webropol-kyselylomakkeelle. Kyselyn laatimisen jälkeen kysely vielä esiteltiin kohderyhmään kuuluvalla sairaanhoitajalla. Vilkan (2007, 78) mukaan kyselylomake tulee aina testata ennen varsinaista aineistonkeruuta.

Kyselyn kohderyhmänä olivat kaikki LKS:n lastenosastojen hoitajat. Saatekirje (Liite 1) ja Webropol-kysely (Liite 2) lähetettiin sähköpostitse lastenosaston osastonhoitajalle. Osastonhoitaja välitti sähköpostin lastenosaston hoitajien sähköpostiryhmään, johon kuului tuolloin 52 hoitajaa. Kysely toteutettiin toukuussa 2018 ja kyselyyn oli aikaa vastata kolme viikkoa. Viimeisellä viikolla hoitajille laitettiin sähköpostitse muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta. Vastaa-
mismotivaatiota lisätäkseen järjestettiin vastaajien kesken arvonta, jossa palkintona oli hierontalahjakortti. Kyselyyn vastasi 21 hoitajaa eli vastausprosentti oli 40.

Aineiston analysointi

Määrällisen tutkimusaineiston tulokset kuvataan raportissa esiintyvien väitteiden ja johtopäätösten tukena (Taanila 2014, 35). Määrällisen tutkimuksen analysointiin sopii sellainen menetelmä, joka lisää tietoa tutkittavasta asiasta. Tilastollisten tunnuslukujen esittäminen, lukumäärien ja prosenttien yhteenvedot ja

riippuvuuksien tarkastelu esimerkiksi ristiintaulukoinnilla ovat tyypillisiä määrällisen aineiston analysointimenetelmiä. (Vilkkä 2007, 119.)

Laadullisessa sisällönanalyysissä tarkastellaan tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja ja sen tarkoituksena on muodostaa tutkittavasta ilmiöstä tiivis kuvaus, jonka tulokset kytkeytyvät aihetta koskeviin tutkimustuloksiin. Laadullisen sisällönanalyysin aineisto pilkotaan ensin pieniin osiin, jonka jälkeen se käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen asiakokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 105–110.) Avoimen kysymyksen vastaukset voidaan analysoida laadullisen sisällönanalyysin avulla. (Ojasalo ym. 2014, 117).

Tämän opinnäytetyön aineisto analysoitiin määrällisten tulosten osalta tilastollisilla menetelmillä käyttämällä Webropolin omaa tilastointiohjelmaa ja Microsoft Exceliä. Määrälliset tulokset on esitetty graafisina kuvina ja taulukoina, joissa aineistoa kuvataan prosentteilla ja lukumäärillä. Avoimien kysymysten osalta vastaukset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Avoimet vastaukset kerättiin ensin kaikki yhteen, jonka jälkeen vastauksia ryhmiteltiin isompiin asiakokonaisuuksiin. Joitakin yksittäisiä avoimia vastauksia nostettiin aineiston analysoinnissa esille. Avoimet vastaukset tukivat määrällistä kyselytutkimusta.

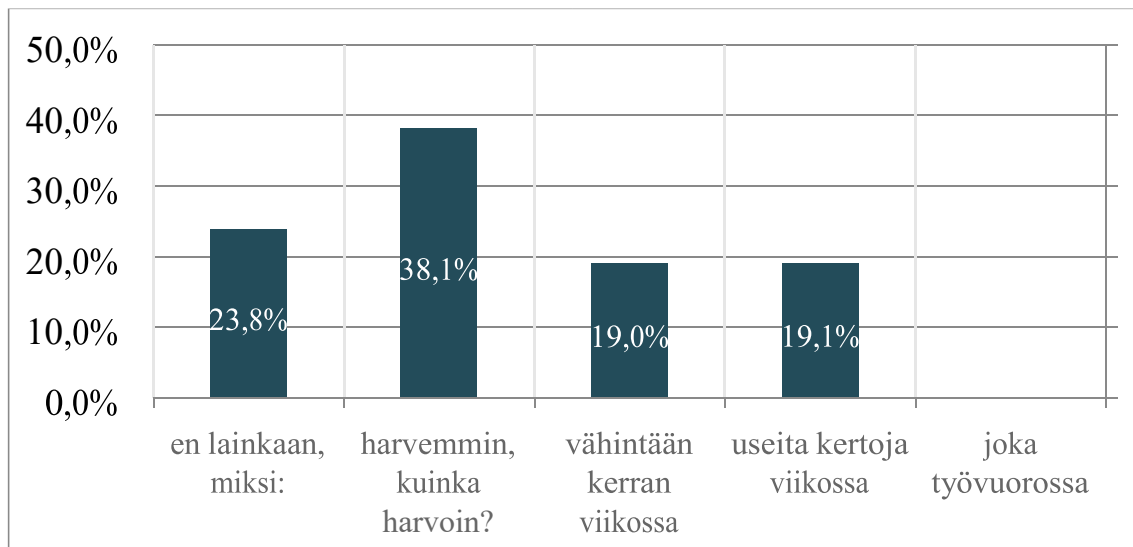
TULOKSET JA KEHITTÄMINEN

Vastaajien taustatiedot

Vastaajista 90,5 prosenttia (n=19) oli sairaanhoitajia ja 9,5 prosenttia (n=2) lähi-, perus- tai lastenhoitajia. Vastaajien ikäjakauma oli seuraava: 30-vuotiaat tai nuoremmat 23,8 prosenttia (n=5), 31–45-vuotiaat 38,1 prosenttia (n=8), 46–60-vuotiaat 33,3 prosenttia (n=7) ja 61–vuotiaat ja vanhemmat 4,7 prosenttia (n=1).

Hoitun käyttö, käyttöönotto ja perehdytys

Vastaajista kukaan ei käytä Hoitua joka työvuoressa. Vastaajista 19,1 prosenttia (n=4) vastasi käyttävänsä useita kertoja viikossa ja 19 prosenttia (n=4) vähintään kerran viikossa. Vastaajista 38,1 prosenttia (n=8) käyttää Hoitua harvemmin kuin kerran viikossa ja 23,8 prosenttia (n=5) vastasi, ettei käytä Hoitua lainkaan (Kuvio 2).



Kuvio 2. Kyselyn tulokset: Hoitun käyttökerrat

Käytän Hoitua harvemmin kuin kerran viikossa vastanneet tarkensivat vastauksaan avoimessa kohdassa: "pari kertaa kuussa" (vastaaja 7), "Biologisten lääkkeiden tiputusten yhteydessä" (vastaaja 10) ja "Kieltämättä jäänyt nyt käyttämättä, kun esim. SaO2 arvo ovat nähtävissä kansliassa. Ennen monitoreja, minulla oli se aina mukana. Yritän jälleen kyllä käyttää." (vastaaja16). Henkilöt, jotka vastasivat, etteivät käytä lainkaan Hoitua perustelivat vastauksiaan näin: "ei käytössä osasto 8:lla" (vastaaja 21), "En ole vielä kertaakaan käyttänyt, olen vähän hoitotyössä. En ole vielä ehtinyt saada koulutusta sen käytöstä (ollut vuoden poissa töistä)" (vastaaja 2) ja "hoitu ei ole keskeinen välinen lastenneurologisiin kirjaamisiin" (vastaaja 18).

Kyselyn väittämään "suhtauduin Hoituun myönteisesti, kun kuulin siitä" vastaajista 76,1 prosenttia vastasi olevansa täysin tai osittain samaa mieltä. "Olen saanut riittävästi koulutusta Hoitun käyttöön" -väittämän vastaajista 80,9 prosenttia sanoi olevansa täysin tai osittain eri mieltä siitä. Alle neljäsosa vastaajista 19,1 prosenttia koki saaneensa riittävästi koulutusta Hoitun käyttöön vastaten olevansa osittain tai täysin samaa mieltä. "osaan käyttää Hoitua monipuolisesti" väittämän vastaukset oli jakaantuneet tasaisesti eli vastaajien osaamisen kokemusta ei voi yleistää. Hoitun käyttö on vaatinut uutta teknistä osaamista -väittämässä vastaajista 76,2 prosenttia oli täysin tai osittain eri mieltä ja 14,3 prosenttia osittain tai täysin samaa mieltä. Osastolla on toimivat käytännöt Hoitun hyödyntämiseen -väittämässä 71,4 prosenttia vastasi olevansa täysin tai osittain eri mieltä ja 14,3 prosenttia osittain tai täysin samaa mieltä (Taulukko 1).

Taulukko 1. Hoitun käyttö, käyttöönotto ja perehdytys

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Suhtauduin Hoituun myönteisesti, kun kuulin siitä	0,0 %	4,8 %	19,0 %	28,6 %	47,6 %
Olen saanut riittävästi koulutusta Hoitun käyttöön	9,5 %	71,4 %	0,0 %	14,3 %	4,8 %
Osaan käyttää Hoitua monipuolisesti	14,3 %	38,1 %	4,8 %	33,3 %	9,5 %
Hoitun käyttö on vaatinut uutta teknistä osaamista	33,3 %	42,9 %	9,5 %	9,5 %	4,8 %
Osastolla on toimivat käytännöt Hoitun hyödyntämiseen	33,3 %	38,1 %	14,3 %	9,5 %	4,8 %

Vastaajista 71,4 prosenttia ei käytä pikamuistiota, 52,4 prosenttia ei käytä tulotietoja ja 52,4 prosenttia ei käytä riskitietoja ja pitkäaikaisia diagnooseja. Ne, jotka niitä käyttävät, eivät koe niitä erityisen hyödyllisiksi. Vastaajista 38,1 prosenttia ei käytä vieritutkimuksia, 42,9 prosenttia ei käytä laboratorio- ja röntgenitutkimuksia, 47,6 prosenttia ei käytä nesteytys- ja verituotteita, 42,9 prosenttia ei käytä kanylointeja ja katetreja ja 38,1 prosenttia ei käytä kliinisiä mittareita Hoitun osioista. Vastaajista 85,7 prosenttia kokee hyötyä paljon tai melko paljon fysiologisista mittauksista, 71,5 prosenttia lääkeshoidosta ja 57,2 prosenttia vieritutkimuksista. Vieritutkimuksia ei käytä lainkaan 38,1 prosenttia vastaajista (Taulukko 2).

Taulukko 2: Hoitun osioista on minulle hyötyä (1 = Ei ole hyötyä lainkaan, 5 = On paljon hyötyä)

	1	2	3	4	5	En käytä
Pikamuistio	9,5 %	0,0 %	9,5 %	4,8 %	4,8 %	71,4 %
Tulotiedot	14,3 %	4,8 %	9,5 %	14,3 %	4,8 %	52,4 %
Riskitiedot ja pitkäaikaiset diagnoosit	9,5 %	14,3 %	14,3 %	9,5 %	0,0 %	52,4 %
Fysiologiset mittaukset	4,8 %	0,0 %	0,0 %	23,8 %	61,9 %	9,5 %
Vieritutkimukset	4,8 %	0,0 %	0,0 %	28,6 %	28,6 %	38,1 %
Lääkehoito	4,8 %	0,0 %	4,8 %	28,6 %	42,9 %	19,0 %
Tutkimukset (laboratorio, röntgen)	9,5 %	0,0 %	19,0 %	23,8 %	4,8 %	42,9 %
Nesteytys ja verituotteet	9,5 %	4,8 %	14,3 %	0,0 %	23,8 %	47,6 %
Kanyloinnit ja katetrit	4,8 %	14,3 %	9,5 %	9,5 %	14,3 %	42,9 %
Kliiniset mittarit	9,5 %	9,5 %	14,3 %	14,3 %	14,3 %	38,1 %

Hoitun käytettävyys ja uudet ominaisuudet

Käytettävyyden myönteisiin väittämiin yli puolet vastaajista (47,6 %–76,2 %) oli vastannut jokaiseen kohtaan olevansa osittain tai täysin samaa mieltä. Hieman alle kolmasosa (28,6%) vastaajista oli kuitenkin vastannut olevansa täysin tai osittain eri mieltä siitä, että kirjaaminen Hoituun olisi sujuvaa ja etsitty tieto löytyisi Hoitusta helposti (Taulukko 3).

Taulukko 3. Hoitun käytettävyys

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En käytä
Hoitua on helppo käyttää	0,0 %	4,8 %	9,5 %	33,3 %	42,9 %	9,5 %
Hoitu toimii yleensä hyvin	0,0 %	19,0 %	14,3 %	33,3 %	23,8 %	9,5 %
Kirjaaminen Hoituun on sujuvaa (kirjoittaminen ja tietojen syöttö)	0,0 %	28,6 %	4,8 %	42,9 %	14,3 %	9,5 %
Voin luottaa, että Hoituun kirjaamani tieto ei katoa	0,0 %	19,0 %	14,3 %	38,1 %	14,3 %	14,3 %
Löydän etsimäni tiedon Hoitusta helposti	4,8 %	23,8 %	9,5 %	38,1 %	9,5 %	14,3 %

Avoimessa kysymyksessä ”Mitä parannettavaa Hoitussa olisi” tuli ilmi käytettävyyteen liittyviä asioita. ”Voisi olla selkeämpi käyttöisempi, tuntuu välillä hieman kankealta. lääkehoitosivulla rivit hyppiä” (vastaaja 8) ja ”navigointi potilaan kohdalla on hieman vaikeaa” (vastaaja 3).

Vastaajista 76,2 prosenttia (n=16) ei haluaisi Hoituun uusia ominaisuuksia ja 23,8 prosenttia (n=5) kertoi haluavansa Hoituun uusina ominaisuuksina PEWS-mittarin ja kuvanottamisen sekä mahdollisuuden kirjata hoitosuunnitelmia Hoituun.

Hoitun vaikutus arjen hoitotyöhön ja sujuvuuteen

Vastaajista 66,7 prosenttia (n=14) oli sitä mieltä, että Hoitun käyttö on helpottanut hoitotyön sujuvuutta. Vastaajista 33,3 prosenttia (n=7) kertoi, ettei sillä ole ollut vaikutusta hoitotyön sujuvuuteen. Kenenkään mielestä Hoitun käyttö ei ole vaikeuttanut hoitotyön sujuvuutta. Avoimeen tekstikenttään monet vastaajat tar-

kensivat vastaustaan kertoen, että Hoitu helpottaa hoitotyön sujuvuutta potilas- huoneessa tapahtuvan kirjaamisen ja tietojen ajantasaisuuden vuoksi. ”Näppä- rää kirjata fysiologiset mittaukset suoraan potilaan vierellä” (vastaaja 13) ja ”Lääkärinkierroilla on labravastaukset käytettävissä ja ne on helppo näyttää vanhemmille” (vastaaja 7). Lisäksi vastaajat kertoivat moninkertaisen kirjaami- sen ja muistilappujen käytön vähentyneen, mikä on helpottanut hoitotyön suju- vuutta.

Myönteisiin väittämiin enemmistö vastaajista (51,6 % - 76,2 %) oli vastannut jokaiseen olevansa osittain tai täysin samaa mieltä. Lähes neljäsosa vastaajista (19 %) sanoi olevansa osittain eri mieltä siitä, että Hoitun käyttö olisi luontevaa hoitotapahtuman yhteydessä (Taulukko 4).

Taulukko 4. Hoitun vaikutus arjen hoitotyöhön

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En käytä
Hoitun käyttö säästää aikaa	0,0 %	9,5 %	4,8 %	28,6 %	47,6 %	9,5 %
Hoitun käyttö on luontevaa hoitotapahtuman yhteydessä	0,0 %	19,0 %	19,0 %	23,8 %	28,6 %	9,5 %
Hoitu tukee kokonaisvaltaista kirjaamista	0,0 %	4,8 %	14,3 %	33,3 %	38,1 %	9,5 %
Hoitu toimii hyvin yhteen Esko- potilastietojärjestelmän kanssa	0,0 %	0,0 %	23,8 %	28,6 %	33,3 %	14,3 %

NPS (Net Promoter Score) on yksi asiakaskokemuksen mittari, jossa kysytään kuinka todennäköisesti asiakas suosittelisi kyseessä olevaa asiaa esimerkiksi ystävälle tai kollegalle (Shaw 2007, 125). Hoitu-kyselyn väittämässä ”Suositte- len muidenkin osastojen tutustuvan Hoitun käyttöön” Hoitua suositteli 42,86 pro- senttia (n=9) vastaajista, arvosteli 38,09 prosenttia (n=8) vastaajista ja passiivi- sia suosittelijoita oli 19,05 prosenttia (n=4) vastaajista (Taulukko 5).

Taulukko 5. Kyselyn tulokset: Hoitun käytön suosittelu

Arvostelijat						Passiiviset		Suosittelijat		
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	0	0	1	2	2	2	1	3	4	5
4,76%	0%	0%	4,76%	9,53%	9,52%	9,52%	4,76%	14,29%	19,05%	23,81%
n = 8						n = 4		n = 9		
38,09%						19,05%		42,86%		

POHDINTA

Keskeisten tulosten vuoropuhelu tietoperustan kanssa

Hoitun käyttökertoja kysyttäessä ilmeni, että kukaan vastaajista ei käytä Hoitua joka työvuorossa ja 38,1 prosenttia käyttää Hoitua harvemmin kuin kerran viikossa ja 23,8 prosenttia kertoi, ettei käytä Hoitua lainkaan. Hoitun käyttöaste on vielä melko matala, kun vastaajista 19 prosenttia käyttää Hoitua useita kertoja viikossa ja 19 prosenttia käyttää vähintään kerran viikossa. Monet vastaajat ovat perustelleet Hoitun vähäistä käyttöä eri syillä.

Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että Hoitun käyttäjistä 81 prosenttia koki, ettei ollut saanut riittävästi koulutusta Hoitun käyttöön. Vastuu työntekijöiden perehdyttämisestä ja kouluttamisesta on työturvallisuuslain (738/2002 14:1 §) mukaan työnantajalla. Lain mukaan ohjausta ja uudelleen koulutusta on annettava työtehtävät huomioiden (Työturvallisuuslaki 738/2002 14:4 §). Työntekijöiden perehdyttäminen teknologiaan nähdään osana työhyvinvointia (Raappana & Tiitanen 2014, 191). Hoitun käyttäjien kouluttaminen ja perehdyttäminen voisi mahdollisesti lisätä innostusta ja nostaa Hoitun käyttöastetta.

Hoitu-kyselyn tuloksien useissa avoimissa vastauksissa tuli esille se, että käyttäjät olivat tyytyväisiä Hoitun tietojen ajantasaisuuteen ja kirjaamisen helppouteen. Hoitu mahdollistaa tietojen käyttämisen lääkärin kierrolla, potilashuoneessa ja hoitajien raportilla. Vastaavasti myös Ronin (2016, 79) ja Haikan ja Sattasen (2018, 2) käyttäjäkokemuskyselyissä vastaajat olivat tyytyväisiä tietojen ajantasaisuuteen sekä kirjaamisen nopeuteen ja helppouteen. Hoituun liittyvissä parannusehdotuksissa toivottiin parempia verkkoyhteyksiä. Sama tuli ilmi myös Haikan ja Sattasen (2018, 2) tutkimuksessa, jossa mobiilin käyttöjärjestelmän huonona puolena oli verkkoyhteyksien ajoittainen hitaus.

Arjen hoitotyö on muuttunut Hoitun käytön myötä muun muassa siinä, että Hoitun käyttäjistä 76,2 prosenttia koki, että Hoitun käyttö säästää aikaa. Ronin (2016, 79) tutkimuksessa ilmeni myös, että mobiilikirjaamisen vuoksi hoitajien kirjaamiseen käytetty aika väheni. Hoitu-kyselyn avoimissa vastauksissa perusteltiin ajansäästöä niin, että kirjaamisen voi tehdä heti potilashuoneessa eikä tarvitse odotella tietokoneen vapautumista. Tämän vuoksi myös moninkertainen kirjaaminen on vähentynyt, kun aiemmin kirjattiin asioita ensin muistilapuille, josta ne siirrettiin myöhemmin tietokoneelle. Tästä voisi päätellä, että tiedon

luotettavuus lisääntyy, kun tieto saatetaan välittömästi arkistoon eikä se jää hoitajien muistin tai muistilappujen varaan.

Hoitu-kyselyn tuloksissa kävi ilmi, että enemmistö vastaajista oli kokenut Hoitun käytön helpottavan arjen hoitotyön sujuvuutta. Potilastietojen kirjaaminen ja seuranta on välitöntä ja se on koettu helpoksi. Työn sujuvuus on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin synnyssä (Virtanen & Sinokki 2014, 28). Hoitotyössä teknologialla voi olla vaikutusta työhyvinvointiin, kun se on läsnä oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Teknologia ja ihmiset muodostavat yhdessä kokonaisuuden, joka toimiessaan voi auttaa merkittävästi hoiva- ja hoitotyön tekemistä. (Raappana & Melkas 2009, 6, 14.) Kyselyn tulosten perusteella voidaan sanoa, että Hoitun käytön myötä hoitotyön sujuvuus on helpottunut ja voidaan olettaa, että parannuksia työhyvinvointiin on luvassa. Piiraisen (2015, 35) mukaan uudistuva teknologia voi aiheuttaa stressiä, mikäli teknologisten välineiden käyttö ei ole sujuvaa. Hoitu-kyselyssä kukaan vastaajista ei ollut kertonut Hoitun käytön vaikeuttavan hoitotyön sujuvuutta eikä vastauksissakaan ilmennyt, että kukaan olisi kokenut stressiä uuden teknologian vuoksi.

Hoitun käyttäjistä enemmistö ei halunnut uusia ominaisuuksia Hoituun. Raappanan ja Melkaksen (2009, 6) mukaan työntekijöillä ei ole tietoa millaista teknologiaa on olemassa ja mihin sitä voidaan käyttää, ja sen vuoksi heillä ei ole juurikaan mahdollisuutta vaikuttaa teknologiapäätöksiin. Hoitu-kyselyssä enemmistön vastaukset voivat kertoa siitä, ettei sovellukseen saatavia mahdollisia ominaisuuksia tunneta eikä näin osata ajatella, kuinka uudet ominaisuudet palvelisivat heidän työtään entistä paremmin.

Asiakaskokemuksen mittaamiseen käytettiin NPS (Net promoter Score) -mittaria. Suositteluita kysyttäessä vastaajat, jotka antoivat numerot 0 – 6 eivät todennäköisesti suosittelle kyseessä olevaa asiaa, numeron 7 ja 8 antaneet ovat passiivisia suosittelijoita ja numeron 9 ja 10 antaneet todennäköisesti suosittelevat kyseistä asiaa. (Korkiakoski & Ylikoski 2013, 3). Hoitu-kyselyn väittämässä ”Suosittelen muidenkin osastojen tutustuvan Hoitun käyttöön” vastaajista 42,86 prosenttia suositteli Hoitua ja 38,09 prosenttia arvosteli Hoitua.

Kehittämistoimenpiteet ja -ehdotukset

Hoitu-kyselyn useissa vastauksissa kävi ilmi, että Hoitun käyttöön toivottiin enemmän koulutusta ja perehdytystä. Lisäksi toivottiin parempaa tiedotusta asiasta ja tietoa vastuuhenkilöistä, joihin olla yhteydessä Hoituun liittyvissä ongelmissa. Tärkeimpänä kehittämissuosituksena on nimetä Hoitulle lastenosastolta omat vastuuhenkilöt. Heidän yhtenä tehtävänä olisi ottaa vastuu Hoitun koulutuksen ja perehdytyksen järjestämisestä.

Hoitun käyttäjät toivoivat yhteisiä toimintatapoja ja ohjeita Hoitun käyttöön. Nimettyjen vastuuhenkilöiden tehtävänä olisi laatia Hoitun käyttöön yhteiset toimintatavat ja tuoda esille niihin liittyvät käytännöt. Yhteisiin toimintatapoihin ehdotettiin biologisten lääketiputusten seuranta-avainavakkeiden korvaamista Hoitulla. Yhteiset toimintatavat mahdollistaisivat seuranta-avainavakkeista luopumisen, kun kaikki kirjaisivat potilaiden mitattavat arvot Hoituun. Sähköiseen muotoon kirjaaminen on yleinen ja nykyaikainen kirjaamistapa.

Yhteisiin toimintatapoihin ja käytäntöihin olisi tarpeellista kirjata myös ohjeet Hoitun käyttöön infektio-osastolla, jossa hygieniatoimet ovat tarkempia kuin muualla. Esimerkiksi eristysluoneessa ollessaan hoitajan tulisi tietää, voiko huoneessa käyttää hygieniasyistä ollenkaan kännykkää, ja jos voi, niin millaisia hygieniatoimia tulisi tehdä, jotta Hoitu-kännykkää voidaan käyttää.

Lastenosastolla hoitajat ovat kokeneet, että Hoitun käyttöä on tarpeellista perustella. ”Sanon aina vanhemmille, että tämä on hoitu kännykkä, jonka avulla voin kirjata suoraan potilastietojärjestelmään arvoja, en ole omalla kännykällä” (Vastaaja 1). Koska käyttäjät kokevat tarpeelliseksi perustella vanhemmille ja potilaille Hoitun käyttöä, on yhtenä ehdotuksena tehdä Hoitun käyttöä koskeva juliste lastenosaston seinälle, jossa kerrotaan, mikä on Hoitu ja miksi hoitajat käyttävät sitä tehdessään töitä.

Käytettävyyteen liittyvissä kehittämissuosituksissa tuli esille se, että fysiologisten mittauksien osiosta olisi hyvä päästä nuolinäppäimellä potilaan etusivulle. Eräs käyttäjä kertoi, että lääkehoitosivulla ”rivit hyppi”, ja toisen käyttäjän mielestä navigointi potilaan kohdalla on vaikeaa. Tulosten mukaan käyttäjät olivat kuitenkin pääosin tyytyväisiä sovelluksen käytettävyyteen. Muutamat käyttäjät olivat toivoneet Hoitun käytettävyyteen ja toimintatapoihin joitakin asioita, jotka

ovat jo tällä hetkellä mahdollisia. Käyttäjät toivoivat, että kirjautuminen toimikortilla olisi mahdollista ja laboratoriotutkimusten tila näkyisi jotenkin sovelluksessa. Eräs käyttäjä toivoi, että Hoitu-mobiililaitteeseen lisättäisiin SIM-kortit, jotta niillä voisi myös soittaa. Yhteiset toimintatavat ja ohjeet lisäisivät käyttäjien tietoa Hoitusta.

Hoitun sovelluspäivityksiä on edelleen tärkeää jatkaa, jotta uusia tarpeellisia ominaisuuksia saadaan käyttöön. Käyttäjät odottavat PEWS-mittaria ja kuvanottomahdollisuutta, jotka ovat tulossa seuraavissa päivityksissä. Verkkoyhteyksien seuranta ja parantamista on myös syytä jatkaa, ja huonoista yhteyksistä käyttäjien on tarpeellista ilmoittaa tietohallintoon. Tulevaisuudessa uusien teknologisten sovellusten tai laitteiden käyttöönottoon käyttäjät toivoivat jalkautuvia perehdyttäjiä, jotka neuvoisivat ja tukisivat laitteen ja sovelluksen käytössä arkisissa tilanteissa.

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvät tieteelliset käytännöt ohjaavat tutkimuksen tekemistä ja ne sisältävät tutkimuseettisiä ohjeita (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Tässä opinäytetyössä huomioitiin hyvät tieteelliset käytännöt sekä tarkasteltiin tutkimusta eettisestä näkökulmasta. Ennen opinäytetyön aloittamista anottiin tutkimuslupa Lapin sairaanhoitopiiriltä.

Ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on keskeistä, että tutkittavat luottavat tutkijoihin ja tieteeseen. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja oikeuksia on välttämätöntä kunnioittaa. Tutkittavalla henkilöllä on oikeus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti tai kieltäytyä siitä ja ketään ei saa pakottaa osallistumaan tutkimukseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8.) Kyselytutkimus kohdistettiin kaikille Lapin keskussairaalan lastenosastojen hoitajille ja kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista. Kyselyn ohessa olevassa saatetekstissä kuvattiin tutkimusta ja kerrottiin, mihin vastauksia tullaan käyttämään (Vilkkä 2007, 189).

Tutkittavien henkilöiden yksityisyyttä on suojeltava. Tutkimukseen osallistuvien henkilötietoja ei ole tarkoituksenmukaista julkaista niin, että tutkittavat henkilöt voisi tunnistaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 12-13.) Webropol-ky-

sely on turvallinen tapa kysyä henkilökohtaisiakin mielipiteitä, sillä siinä tutkittavien anonymiteetti säilyy (Webropol 2019). Mikäli tutkittaville on luvattu anonyminä pysyminen, on tuloksia julkistettaessa myös huolehdittava, ettei tutkittavien henkilöllisyys paljastu (Eskola & Suoranta 2003, 56–57). Opinnäytetyökyselyn vastaukset tallentuivat automaattisesti ja anonymymisti, joten kyselyn tekijä ei voinut tietää yksittäisen henkilön vastauksia.

Määrällisen tutkimuksen luotettavuudella ja pätevyydellä eli validiteetilla on tarkoitus ilmaista käytetyn mittaus ja- ja tutkimusmenetelmän soveltuvuutta. Tulosta voidaan pitää validina, mikäli mittaustulokset vastaavat tiedossa olevaa teoriaa tai saaduilla tuloksilla voidaan teoriaa tarkentaa. (Vilkkä 2007, 149–151.) Kyselylomakkeen tulokset antoivat vastauksia opinnäytetyötutkimukseen. Opinnäytetyön tekemisen aikaan lastenosastoilla työskenteli 52 hoitajaa, joista kaikki eivät olleet kyselyn aukioloaikaan töissä. Lastenosastoilla on useita eri toimipisteitä, joissa hoitotyö ja hoitotyön menetelmät ovat erilaisia. Esimerkiksi vauvojen tehoosastolla käytetään pääasiassa toista kirjaamisjärjestelmää eikä sen vuoksi Esko-potilastietojärjestelmä ja Hoitu-sovellus ole siellä heidän päivittäisessä käytössään. Kyselyyn vastasi 21 hoitajaa eli vastausprosentti oli 40 prosenttia. Vastaajamäärään oltiin tyytyväisiä huomioiden edellä mainitut vastaamatta jättämisen syyt.

Tutkimuksen toistettavuutta eli reabiliateettia voidaan arvioida toistamalla tehty tutkimus uudestaan. Mikäli tutkimuksessa saadaan samat tulokset, voidaan tutkimusta pitää tarkkana ja luotettavana. (Vilkkä 2007, 149–151.) Kyselylomakkeen luotettavuutta pyrittiin parantamaan esitestaamalla kysely yhdellä vastaajaryhmään kuuluvalla henkilöllä. Opinnäytetyön teoriaosuudessa yritettiin viitata mahdollisimman luotettaviin tieteellisiin lähteisiin.

Opinnäytetyön merkitys ja jatkokehittäminen

Tämän opinnäytetyön merkitys toimeksiantajalle on moninainen. Yksittäisille hoitajille oli merkityksellistä saada jakaa omat kokemuksensa Hoitun käytöstä ja tuntea, että heidän kokemuksensa kuullaan ja ne ovat tärkeitä. Opinnäytetyö antaa tietoa Hoitusta kokonaisvaltaisesti lastenosaston henkilökunnalle, mutta myös Hoitun kehittämistyöryhmälle. Siinä tarjotaan kehittämisehdotuksia Hoitun toimintatapoihin ja käytäntöihin liittyen. Tässä työssä saadut palautteet ja kehi-

tysehdotukset voidaan huomioida myös jatkossa, kun uusia teknologisia työvälineitä otetaan osastolla käyttöön esimerkiksi koulutuksen, perehdytyksen, tiedotuksen ja vastuunjaon suhteen. Hoitun käytettävyyteen liittyvät kehittämissuhteet välitetään Hoitun kehittämistyöryhmälle.

Yhteiskunnallisesti merkittävänä tätä opinnäytetyötä voidaan pitää siksi, että se käsittelee hoitotyötä ja sen toimintatapoja teknologian lisääntyessä. Koko yhteiskunnassa digitalisaation ja teknologian laajentuminen tuo muutoksia monille aloille, ja on tärkeä huomioida käyttäjien kokemuksia muutoksista. Teknologian käyttö voi auttaa merkittävästi hoiva- ja hoitotyön tekemistä, mikäli sen käyttö on sujuvaa. Hoitotyön sujuvuudella on myös vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin.

LÄHTEET

Ahola, U-M. 2019. LSHP. Lastenosaston osastonhoitajan keskustelu 10.1.2019.

Ahonen, O., Kouri, P., Liljamo, P., Granqvist, H., Junntila, K., Kinnunen, U-M., Kuurne, S., Numminen, J., Salanterä, S., Saranto, K. 2015. Sairaanhoidajaliiton sähköisten terveyspalvelujen strategia vuosille 2015– 2020. Sairaanhoidajaliiton julkaisu 2015:10. Viitattu 20.3.2019. https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2016/01/eHealth_strategia_Final.pdf

Alasoini, T. 2018. Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 25.4.2019. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137397/TTL-978-952-261-842-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brooke, J. 1996. SUS: a "quick and dirty" usability scale. Teoksessa P. Jordan, B. Thomas, B. A. Weerdmeester, ja A. L. McClelland (toim.) Usability Evaluation in Industry, London: Taylor & Francis.

Cisco 2015. Cisco Visual Networking Index (VNI) Mobile Forecast Projects Nearly 10-fold Global Mobile Data Traffic Growth Over Next Five Years. 20.4.2019. <https://newsroom.cisco.com/press-release-content?type=webcontent&articleId=1578507>

Ensio, A. & Saranto, K. 2004. Hoitotyön elektroninen kirjaaminen. Helsinki: Suomen sairaanhoidajaliitto.

Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E-L. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen: Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus -hanke. Hel-

sinki: Ammattikorkeakoulujen terveystalan verkosto; Suomen sairaanhoitajaliitto. Viitattu 17.5.2019. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/09/Sairaanhoitajan-ammattillinen-osaaminen.pdf>

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisuja 4:2005. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Euroopan komissio 2014. Vihreä kirja terveystalan mobiilisovelluksista ("mHealth"). Viitattu 14.4.2019. <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2014/FI/1-2014-219-FI-F1-1.Pdf>

Haikka, A. & Sattanen, R. 2018. Hoitotyöntekijöiden käyttökokemukset mobiililaitteista ja niihin perehdyttämisestä kotihoidossa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 10.3.2019. <https://www.theseus.fi/discover?query=haikka+sattanen>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. painos. Helsinki: Tammi.

Huilaja, A. 2019. Opinnäytetyö (hoitu-mobiilisovellus). Sähköposti elina.rantala@edu.lapinamk.fi 25.4.2019. Tulostettu 27.4.2019.

Hyppönen, H., Lääveri, T., Hahtela, N., Suutarla, A., Sillanpää, K., Kinnunen, U.M., Ahonen, O., Rajalahti, E., Kaipio, J., Heponiemi, T., & Saranto, K. 2018. Smart systems for capable users? Nurses' experiences on patient information systems 2017. Finnish Journal of EHealth and EWelfare. Vol 10 No 1, 30-59. Viitattu 15.5.2019. <https://doi.org/10.23996/fjhw.65363>

ISO 9241-11. 2018. Ergonomics of human-system interaction – Part 11: Usability: Definitions and concepts. Viitattu 18.5.2019. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9241:-11:ed-2:v1:en>

Kaivo-Oja, J. 2016. Teknologinen murros terveydenhuollossa. Teoksessa: K. Pirhonen (toim.) Teknologia sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Fioca.

Korkiakoski, K. & Ylikoski, T. 2013. Suosittelun johtamisen pikaopas. Futurelab.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 159/2007 3:6 §. Viitattu 14.5.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070159>

Lapin sairaanhoitopiiri 2019. Viitattu 2.3.2019. <http://www.lshp.fi/fi-FI>

Lepistö, P. 2016. Mobiiliteknologia terveydenhuollossa- Tyrnävän kunnan kotihoito. Pro -gradu tutkielma. Taloustiede. Oulun yliopisto. Viitattu 15.3.2019. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201605121724.pdf>

Luukinen, A. 2017. HoiTu tuli jäädäkseen. Suomen Poliklinikkasairaanhoitajat ry. 9/2017, 8-10.

- Luukinen, A. 2019. Hoitu-mobiilisovellus – opinnäytetyö. Sähköposti. elina.rantala@edu.lapinamk.fi 16.5.2019- 21.8.2019.
- Melkas, H. & Pekkarinen, S. 2014. Hyvinvointiteknologia. Teoksessa J. Leikas (toim.) Ikäteknologia. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto.
- Nykänen, P. & Juntila, K. 2012. Hoitotyön ja moniammatillisen kirjaamisen asiantuntijaryhmän loppuraportti - Suositukset ja toimenpide-ehdotukset hoitotyön ja moniammatillisen kirjaamisen kehittämiseksi. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 3.4.2019. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90814/THL_RAP2012_040_verkko.pdf?sequence=1
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uud. painos. Helsinki: Sanoma pro.
- Piirainen, O. 2015. Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen kotihoidossa. Työntekijänäkökulma. Itä-Suomen yliopisto. Kansanterveystiede. Pro gradu opinnäytetyö. Viitattu 8.8.2019. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef20150648/urn_nbn_fi_uef-20150648.pdf
- Pohjois-pohjanmaansairaanhoidopiiri 2019. Viitattu 14.5.2019. <https://www.ppsHP.fi/Sairaanhoitopiiri/Pages/default.aspx>
- Raappana, A. & Melkas, H. 2009. Teknologian hallittu käyttö vanhuspalvelussa. Opas teknologianpäättösten ja teknologian käytön tueksi. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 19.5.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952214-865-0>
- Raappana, A. & Tiittanen, H. 2014. Ikäteknologian käyttöönottoon liittyvä käyttäjäkoulutus. Teoksessa J. Leikas (toim.) Ikäteknologia. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto.
- Roni, J. 2016. Mobiilikirjaus erikoissairaanhoidossa. Suomen Telelääketieteen ja eHealth seura ry:n (STeHS) julkaisu 1/2016. Viitattu 17.5.2019. https://www.telemedicine.fi/images/pdf/seminaarit/2016/Nordic_eHealth_2016_Conference_Book.pdf
- Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 29.8.2019 <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104482/978-952-03-0829-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rytkönen, I. & Anttila, K. 2018. Osasto Hoitu – Käyttöohje mobiilikirjaamiseen. 3/2018 PPSHP/LSHP.
- Rönkkö, I., Helkiö, K., Kautonen, M. & Riippa, I. 2016 Teknologia haastaa ja helpottaa terveydenhuollossa. Teoksessa: K. Pirhonen (toim.) Teknologia sosi-aali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Fioca.
- Saastamoinen, P., Hyppönen, H., Kaipio, J., Lääveri, T., Reponen, J., Vainiomäki, S., Vänskä, J. 2018. Lääkärin arviot potilastietojärjestelmistä ovat parantuneet hieman. Lääkärilehti. 2018 Vol 73(34), s.1814-1819. Viitattu 14.5.2019. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperäistutkimukset/laakarien-arviot-potilastietojarjestelmista-ovat-parantuneet-hieman/>

Saranto, K., Ensio, A., Tanttu, K. & Sonninen, A-L. 2008. Hoitotietojen systemaattinen kirjaaminen. 2. uud. p. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

Shaw, C. 2007. The DNA of Customer Experience – How Emotions Drive Value. Great Britain: Palgrave Macmillan.

Susskind, R. & Susskind, D. 2015. The Future of Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts. Oxford: Oxford University Press.

Taanila, A. 2014. Määrällisen aineiston kerääminen. Viitattu 10.10.2019. <https://docplayer.fi/12377-Aki-taanila-maarallisen-aineiston-kerääminen.html>

Tainio, J. 2014. Tulevaisuuden sairaala mukautuu potilaiden tarpeisiin. Puheenvuoro. Talouselämä 27.8.2014. Viitattu 21.3.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tulevaisuuden-sairaala-mukautuu-potilaiden-tarpeisiin/80742e13-ad313f41-879d-5f65b69f7c44>

Tenhula, M. 2010. Käytettävyyskyselyt käyttäjäkokemuksen tutkimisessa. Aaltoyliopisto teknillinen korkeakoulu. Informaatio- ja luonnontieteiden tiedekunta. Kandidaatin työ. Viitattu 24.4.2019. http://www.soberit.hut.fi/T-121/shared/thesis/kandityot/kandi_Marianne_Tenhula.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 9.10.2019 <https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi. Viitattu 18.10.2019. <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa>

Työ ja elinkeinoministeriö 2014. Terveysalan tutkimus- ja innovaatiotoiminnan kasvustrategia. TEM-raportteja 12/2014. Viitattu 20.4.2019. <https://tem.fi/documents/1410877/2871099/Terveysalan+tutkimus+ja+innovaatiotoiminnan+kasvustrategia+26052014.pdf>

Työturvallisuuslaki 738/2002 14: 1,4 §. Viitattu 13.9.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: hyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Webropol 2019. Viitattu 20.8.2019 <http://webropol.fi/>

Yin, R. K. 2009. Case study research: Design and methods. 4th ed. Los Angeles: Sage.

LIITTEET

- Liite 1. Saatekirje
- Liite 2. Hoitu-kysely
- Liite 1 1 (1)

Hyvä vastaaja!

Olen Elina Rantala, sairaanhoitaja, ja opiskelen Yamk-tutkintoa Lapin ammatti-korkeakoulussa Digiajan palvelujohtamisen linjalla.

Teen opinnäytetyön aiheesta ”Hoitun käytön yhteydet hoitotyöhön” Lapin keskussairaalan lastenosastolla. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata lastenosaston hoitohenkilökunnan käyttäjäkokemuksia Hoitusta sekä Hoitun käytön tuomia muutoksia arjen hoitotyössä. Tavoitteena on saada tietoa Hoitun käytöstä ja käytettävyydestä ja näiden perusteella laatia suosituksia Hoitun edelleen kehittämiseksi.

Pyydän teitä vastaamaan kyselyyn Webropol- järjestelmässä oheisen linkin kautta. <https://link.webropolsurveys.com/S/1AE2C18D7B50E619>

Kysely on auki kolmen viikon ajan (6.5. – 26.5.2019). Pyydän vastaamaan kyselyyn, vaikka ette aktiivisesti käyttäisikään Hoitua. Toivon mahdollisimman monen vastaavan, jotta tulokset ovat luotettavampia ja vastauksianne voidaan hyödyntää Hoitun kehittämisessä. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksissa. Kysely on lyhyt ja aikaa vastaamiseen menee noin 5—10 minuuttia.

Vastaajien kesken arvonn hierontalahjakortin Santa`s Fysioon (arvo 38 €). Arvonta suoritetaan, kun vastausaika päättyy ja voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Kyselyyn vastaamisen jälkeen sinut ohjataan automaattisesti osallistumaan arvontaan.

Suuret kiitokset osallistumisesta kyselyyn!

Hoitun käytön yhteydet hoitotyöhön

Hoitulla tarkoitetaan tässä kyselyssä osastolla käytössä olevia Hoitu-mobiililaitteita, sovellusta ja siihen liittyviä käytäntöjä.

Kysely on anonyymi.

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan hierontalahjakortti (Santa's Fysio, 45 min, arvo 38e). Antamiasi vastauksia ei voi yhdistää yhteystietoihin. Arvonta suoritetaan, kun vastausaika päättyy.

1. Ammattiryhmäni on

- Sairaanhoitaja, terveydenhoitaja
- Lähihoitaja, perushoitaja, lastenhoitaja

2. Ikäni on

- 30 vuotta tai nuorempi
- 31 - 45 vuotta
- 46 - 60 vuotta
- 61 vuotta tai vanhempi

3. Käytän Hoitua

- joka työvuorossa
- useita kertoja viikossa
- vähintään kerran viikossa
- harvemmin, kuinka harvoin? _____
- en lainkaan, miksi: _____

4. Hoitun käyttöönotto, perehdytys ja käyttö osastolla

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Suhtauduin Hoituun myönteisesti, kun kuulin siitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävästi koulutusta Hoitun käyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää Hoitua monipuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitun käyttö on vaatinut uutta teknistä osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osastolla on toimivat käytännöt Hoitun hyödyntämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Seuraavista Hoitun osioista on minulle hyötyä (1 = Ei ole hyötyä lainkaan, 5 = On paljon hyötyä)

	1	2	3	4	5	En käytä
Pikamuistio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulotiedot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riskitiedot ja pitkäaikaiset diagnoosit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysiologiset mittaukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vieritutkimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lääkehoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimukset (laboratorio, röntgen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nesteytys ja verituotteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanyloinnit ja katetrit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kliiniset mittarit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Hoitun käytettävyys

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En käytä
Hoitua on helppo käyttää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitu toimii yleensä hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjaaminen Hoituun on sujuvaa (kirjoittaminen ja tietojen syöttö)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa, että Hoituun kirjaamani tieto ei katoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Löydän etsimäni tiedon Hoitusta helposti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Mitä parannettavaa Hoitussa olisi?

8. Hoitun vaikutus arjen hoitotyöhön

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En käytä
Hoitun käyttö säästää aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitun käyttö on luontevaa hoitotapahtuman yhteydessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitu tukee kokonaisvaltaista kirjaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitu toimii hyvin yhteen Esko-potilastietojärjestelmän kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Miten Hoitun käyttö on vaikuttanut hoitotyön sujuvuuteen?

- Helpottanut, miten _____
- Ei vaikutusta
- Vaikeuttanut, miten _____

10. Mitä hyvää Hoituissa on?

11. Haluaisin Hoituun uusia ominaisuuksia

- Ei
- Kyllä, mitä? _____

MIKRO- JA PIENYRITTÄJIEN KOKEMUKSIA INFORMAATIO- JA KOMMUNIKAATIOTEKNOLO- GIAN VAIKUTUKSESTA TYÖSTÄ IRROTTAUTUMISEEN JA PALAUTUMISEEN

Tekijä: Riikka Miettinen

This thesis studies how entrepreneurs are able to psychologically detach and recover from their work when ICT and mobile connections have created an excessive availability for work. Previous research has shown that ICT affects the employees' ability to detach and recover from their work because it has created excessive availability for work. According to previous research psychological detachment which is affected by ICT, is however possible by restricting one's availability for work. The purpose of this research was to find out how ICT is connected to psychological detachment and job recovery as experienced by the entrepreneurs.

The research was conducted via thematic interviews of the entrepreneurs themselves. Content analysis was used to analyse the interviews.

The Entrepreneurs feel that ICT affects their ability to detach and recover from their work, but they are able to limit these impacts by restricting their personal availability for work. As the result of this thesis, it is suggested that the entrepreneurs should restrict their availability for work by adjusting notifications of communication applications, allowing only some free time to be used for working and taking a break without their smart devices during working days.

JOHDANTO

Nykyaikaisen työelämän ominaisuudet, rajattomat ja joustavat työolosuhteet sekä jatkuva valmius työntekoon ovat seurausta nopeasti kehittyvästä ja lisääntyvästä ICT:stä (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson 2013, 99–100). Työelämän

vaatimuksia muovaavat odotukset itsemääräämisoikeudesta, informaatio- ja kommunikaatioteknologian (myöh. ICT) jatkuvasta käytöstä sekä luovan ilmaisun mahdollistavien työtehtävien ja työn antoisuuden yhdistymisestä (Wiklund, Nikolaev, Shir, Foo & Bradley 2019, 584; Cooper & Lu 2019, 2). Työn ja kodin tilallinen suhde on heikentynyt ICT:n kehityksen ansiosta, jolloin yksilön on helppo ylittää työn ja kodin välinen raja vapaa-ajallaan työskentelyn onnistuessa täysimääräisesti myös kotona (Sonnentag, Kuttler & Fritz, 2010, 357). Odotukset jatkuvasta valmiudesta työntekoon voivat vaikeuttaa työstä irrottautumista, jos omien rajojen asettaminen työntekoon on haastavaa (Mellner 2016, 156–157). ICT:n vaikuttaessa yrittäjien työn- ja perhe-elämän integraatioon sekä työstä irrottautumiseen ja palautumiseen, heidän työhyvinvointinsa saattaa alentua. Esimerkiksi yrittäjän päätöksentekokyky voi vaikeutua ja työntekokyky heikentyä alentuneen työhyvinvoinnin johdosta, mikä heijastuu suoraan yrityksen kykyyn tehdä tulosta (Fernet, Torres, Austin & St.Pierre 2016, 47–50).

Työhyvinvoinnin edistämiseksi yrittäjänkin on toisinaan kyettävä irrottautumaan ja palautumaan työstään. Mielentila, johon kuuluu täydellinen työhön liittyvien asioiden ajatteleamattomuus ja suorittamattomuus, on psyykkistä työstä irrottautumista, mikä taas on työstä palautumisen edellytys (Sonnentag, Kuttler & Fritz 2010, 356; Sianoja 2018, 32). Ihmisen palautuessa työstään elimistön psyykkiset ja fyysiset järjestelmät kääntyvät takaisin tasapainoon ja lähtöarvoihin (Sianoja 2018, 17).

Työympäristössä, jossa ICT mahdollistaa jatkuvan valmiuden työntekoon, on yrittäjän työajan ulkopuolista vapaaehtoista ICT:n käyttöä työntekemiseen vaikea määrittää (Schlacter, McDowall, Copley & Inceoglu 2018, 836). Yrittäjällä ei ole työsopimuksella sovittua työaikaa, eikä työnantajaorganisaatiota seuraamassa tehtyjen työtuntien määrää. Varsinaisten tuottavien työtehtävien (esimerkiksi ravintoloitsijan työvuoro tai kampaajan asiakaspalveluajat) lisäksi yritystoimintaan liittyvät velvollisuudet, esimerkiksi kirjanpito, laskutus sekä yhteydenpito sidosryhmiin, sisältyvät yrittäjän työmäärään. Nykypäivänä yritystoimintaan kuuluu yhä useammin myös sosiaalisen median ylläpito.

Yrittäjiin kohdistuvaa vähäistä työhyvinvointitutkimusta kuvataan alitukituksi alueeksi (Kollmann, Stöckmann & Kensbock 2019, 693; Siren, Patel, Ötrqvist & Wincent ym. 2018, 965). Wiklund ym. (2019, 582) toivoo työhyvinvointitutkimuksen uudeksi näkökulmaksi yrittäjien subjektiivisia kokemuksia. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää mikro- ja pienyrittäjien subjektiivisia kokemuksia ICT:n ja työstä irrottautumisen ja palautumisen välisestä yhteydestä teemahaastattelun tutkimusmenetelmällä. Opinnäytetyön tavoitteena on edistää mikro- ja pienyrittäjien työhyvinvointia laatimalla suosituksia työstä irrottautumisen ja palautumisen helpottamiseksi. Yrittäjien haastattelututkimukseen perustuen tarkoitukseni on ehdottaa yrittäjille kehittämistoimenpiteitä, jotka huomioimalla oman työn ICT:n järjestelyissä työelämä siirtyisi vapaa-ajan puolelle mahdollisimman vähän. Opinnäytetyön tutkimuskysymys on: Miten mikro- ja pienyrittäjät kokevat ICT:n olevan yhteydessä heidän työstä irrottautumiseensa ja palautumiseensa? Opinnäytetyöni toimeksiantajayritys on Ylläskammi Oy, jonka toimialue on ravintolapalvelut ja se omistaa kolmanneksen yrityksestä, joka operoi kahta rinneravintolaa Ylläs-tunturin huipulla. Mikroyritys Ylläskammi Oy työllistää ainoastaan sen toimitusjohtajan, joka hoitaa muunmuassa ravintolayrityksen myyntiä ja markkinointia ICT:n avulla ravintolatyövuorojen ohella. Työhyvinvoinnin ja ICT:n käsitteet on määritelty tämän kokoomajulkaisun alun yhteisessä tietoperustassa.

TYÖSTÄ IRROTTAUTUMISEN JA TYÖSTÄ PALAUTUMISEN MERKITYS TYÖHYVINVOINNILLE

Yrittäjyys ja työhyvinvointi

Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat mikroyrittäjät, joiden yritykset työllistävät 1-9 henkilöä sekä pienyrittäjät, joiden yritykset työllistävät alle 50 henkilöä. Mikro- tai pienyrittäjä (myöh. yrittäjä) tuottaa liikevaihtoa on enintään 2-10 miljoonaa euroa vuodessa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2019.) Yrittäjä Wiklund ym. (2019, 582) kuvailee intohimoisesti työhönsä suhtautuviksi visionääreiksi. Yrittäjyyden tuoma vapaus mahdollistaa yrittäjän työllistymisen omien työtoiveiden mukaisesti (Wiklund ym. 2019, 582). Stenlund (2017, 15) huomauttaa yrittäjyyden perinteisesti liittyvän elinolojen parantamiseen ja elämässä menestymiseen. Tutkimuskohteenä yrittäjyys voidaan jakaa, joko ihmisen kekseliäisyyttä ja itsenäisyyttä korostavaan aloitteelliseen ja aikaansaavaan käytökseen, tai yrityksen omistamiseen

ja liiketoiminnan harjoittamiseen keskittyvään tutkimukseen (Stenlund 2017, 21–23). Atkova (2018, 16) kertoo yrittäjän työelämän koostuvan toimenpiteistä, joiden tarkoitus on luoda liiketoimintamalleja liiketoimintamahdollisuuksien hyödyntämiseksi. Wiklund ym. (2019, 582) esittelee mahdollisuusyrittäjinä ne, joille liiketoimintamahdollisuuksien hyödyntäminen yrittäjänä on heidän oma valinta sen tuomien palkkioiden tähden. He tähdentävät, että välttämättömyisyrittäjät ajautuvat yrittäjyyteen heille ainoana ansaintakeinona enemmän pakosta, kuin omasta valinnastaan (Wiklund ym. 2019, 582). Yrittäjätyyppinä yhdistää odotus, että yritystoimintaan liittyvän riskinoton on tuotettava hyötyä (Stenlund 2017, 23).

Vapaudesta ja itsemääräämisoikeudesta nauttivat yrittäjät integroivat mielellään työtään vapaa-aikaansa ja kokevat hyötyvänsä ICT:n luomasta työn suorittamisen joustavuudesta (Gadeyne, Verbruggen, Delanoeije & De Cooman 2018, 88). Älytyö (smart work) on työn suorittamisen nykyaikainen käytäntö, johon kuuluvat spatiaalinen ja ajallinen joustavuus ja jonka myötä työolosuhteet ovat työntekijöiden muokattavissa (Raguseo, Gastaldi & Neirotti 2016, 240). Työn suorittamisen joustavuus koetaan työhyvinvointia tukevana, sillä esimerkiksi mahdollisuus valita, milloin yrityksen kommunikaatiota hoitaa koetaan olevan itsellä hallinnoitavissa (Bordi, Okkonen, Mäkinieniemi & Heikkilä-Tammi 2018, 46). Englantilaisen tutkimuksen tulokset osoittivat, että kaupunkien ulkopuolella, yrittäjät kokevat työn joustavuuden hyödyttävän paremmin työn- ja perhe-elämän integraatiota. Kaupunkien ulkopuolella työn joustavuus nostaa työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. (Abreu, Oner, Brouwer & van Leeuwen 2019, 602.) Työympäristön sijainti ja työn joustavuus antavat yrittäjille mahdollisuuksia vieraila luonnossa työpäivän aikana ja vapaa-ajallaan. Lyhyt etäisyys luonnonläheiseen ympäristöön helpottaa toistuvaa altistusta luonnolle ja parantaa työhyvinvointia vahvistaen tarmokkuutta sekä työlle omistautumista. (Hyvönen ym. 2018, 9–10.)

Nikolova (2019 665–668) tarkastelee tutkimuksessaan, miten yrittäjän psyykinen ja fyysinen terveys kehittyy yritystoiminnan aloittamisen jälkeen. Välttämättömyisyrittäjien psyykinen terveys kohenee, kun he siirtyvät yrittäjiksi, jolloin heidän itsetuntonsa ja turvallisuuden tunteensa kasvaa. Heidän fyysisen terveytensä kohentuminen on vähäistä, koska uuden aloittavan yrittäjän suuri työmäärä ja vapaa-ajan vähentyminen vaikuttavat heidän liikuntatottumuksiinsa. Mahdollisuusyrittäjien terveys taas kohenee fyysisesti ja psyykkisesti, sillä yrittäjyyden

tuoma itsemääräämisoikeus ja joustavuus helpottaa heidän työnsä ja perhe-elämän integraatiota, mikä jättää heille enemmän aikaa terveyttä edistävään toimintaan ja elämäntapoihin. (Nikolova 2019, 665–668.)

Työstä irrottautumisen ja palautumisen tärkeyden kuvaamiseksi on tarkasteltava yrittäjänä toimimiseen liittyviä tekijöitä, jotka pitkään kestävinä voivat haitata työhyvinvointia (Nislin 2016, 44). Yrittäjyyden on osoitettu lisäävän lyhytaikaista psyykkistä stressiä (Reid, Patel & Wolfe 2018, 134). Lyhytaikaisesti ja yksilöllisinä annoksina stressi lisää suoritustasoa, ylläpitää työmotivaatiota ja aktivoi työsuorituksiin (Peiponen 2015, 30). Yritystoimintaan liittyvät stressitekijät, esimerkiksi korkea työmäärä ja liiketoimintaympäristön huono ennakoitavuus, voivat muuttaa työstressin jatkuvaksi, mikä voi näkyä elimistön fysiologisina muutoksina (Wiklund ym. 2019, 585). Yritystoiminnan stressitekijät voivat keskeyttää yrittäjän vapaa-ajan vieton, mikä johtaa aloittavilla yrittäjillä unettomuuteen. Kokeneemmat yrittäjät pystyvät erottamaan työhönsä liittyvät stressitekijät vapaa-ajastaan, mutta voivat silti kärsiä unettomuudesta. (Kollmann ym. 2019, 703.) Murnieks:in ym. (2018, 8–14) mukaan yritystoimintaan liittyvän korkean työmäärän tähden yrittäjät kokevatkin enemmän uupumusta kuin työntekijät yleensä.

Yrittäjän ja yrityksen työhyvinvoinnin alentumisesta kertovat toimistusjohtajan poissaolot, tuottavuuden ja liiketoimintamahdollisuuksien hyödyntämisen lasku sekä heikentynyt yrityksen tuloksentekeyty (Siren ym. 2018, 965–967; Shepherd, Marchisio, Morrish, Deacon & Miles 2010, 74). Yrittäjän alentunut työhyvinvointi on vakavaa, kun yrittäjän keskittymiskyky ja yleinen tarmokkuus ovat heikkoa, ja hän kärsii voimakkaista väsymyksen tuntemuksista, mitkä eivät vähene nukkumalla (Nislin 2016, 14). Kun yksilön voimavarat ylittävä stressi ja psyykkinen kuormittuneisuus alentaa työnteon tehokkuutta, keskittymiskykyä, informaation käsittelyä ja muistia, vakavasti alentunut työhyvinvointi kääntyy työuupumukseksi (Rytkönen 2018, 26; Sokka 2017, 10).

ICT:n luoma jatkuva valmius työntekoon ja liiallinen tavoitettavuus on yrittäjän työhyvinvoinnille haitallista, jos sen johdosta työstä irrottautuminen ja palautuminen on pitkään riittämätöntä. Psyykkinen irrottautuminen työstä on tärkeää, koska se mahdollistaa yrittäjän voimavarojen ja energioiden uudistumisen. Se suojaa

suorituskykyä ja antaa voimavaroja kestää ylitöistä johtuvaa kuormitusta. Jatkuvan valmiuden ja liiallisen tavoitettavuuden vahingot työhyvinvointiin ovat hallittavissa työstä irrottautumalla ja siten työstä palautumalla. (Cooper & Lu 2019, 4, 9–10.)

Työstä irrottautuminen

Varsinainen työajan ja vapaa-ajan erottamisen ollessa vaikeaa voivat työstä irrottautuminen ja palautuminen hankaloitua. Yrittäjyyteen liittyvä korkea työmäärä voi pakottaa yrittäjän työskentelemään ICT:n mahdollistamana myös vapaa-ajalla, jolloin esimerkiksi perheen sisäiset vuorovaikutussuhteet voivat kärsiä. Jos työstä irrottautuminen vapaa-ajalla ei onnistu, työhön liittyvät ajatukset voivat kuluttaa yrittäjän työvoimavaroja, mikä lisää esimerkiksi emotionaalisen uupumuksen todennäköisyyttä, vahvistaa räsytystä ja aiheuttaa univaikeuksia. (Sonnentag ym. 2010, 356–364; Sianoja 2018, 62.)

Digitaalisen kommunikaation lisääntynyt volyymi on kasvattanut työmäärää. Tämä uusi lisääntynyt työmäärä on haitallista työhyvinvoinnille, koska työmäärän hallitsemiseksi on usein työskenneltävä vapaa-ajalla. Digitaalisen kommunikaation määrän kasvu lisää painetta olla jatkuvasti valmiudessa ja tavoitettavissa työntekoon. Digitaalisten kommunikaatiokanavien määrän kasvu on helpottanut viestintää, ja sidosryhmät, kuten yhteistyökumppanit tai asiakkaat hyödyntävät sähköpostia, pikaviestipalveluja ja sosiaalista mediaa sen sijaan, että etsisivät vastauksia itse. Varsinaisten työtehtävien hoitaminen on haastavaa, jos digitaalinen viestintä keskeyttää työskentelyä, ja hidastaa oman työn suorittamista. (Bordi ym. 2018, 36–38.)

Digitaalisen kommunikaation viestitulvasta on vaikea erottaa todellista ja tärkeää tietoa sisältävät viestit. Viestin luonnehdinta kiireelliseksi on kokenut inflaation. Suuren viestimäärän johdosta viesteihin pyritään vastaamaan nopeasti, sillä muuten ne unohtuvat tai hukkuvat viestitulvaan. Moni pelkää menettävänsä tärkeää tietoa tai jäävänsä jälkeen työtehtävissään, kun sähköposti täyttyy viesteistä, joita ei ehdi lukea. Tarve pysyä viestinnän mukana tarkoittaa, että moni puhdistaa sähköpostiaan iltaisin ja viikonloppuisin, jotta postilaatikkoon jäisi vain uusimmat toimenpiteitä vaativat viestit hoidettavaksi työajalla. Jatkuva viestivirta aiheuttaa ahdistuneisuuden tuntemuksia. (Bordi ym. 2018, 37–43.)

Työstä irrottautuminen muuttuu yhä haastavammaksi, kun edellä kuvattuihin työolosuhteisiin yhdistyy Stroe, Wincent ja Paridan (2018, 59) kuvaama yrittäjän armoton intohimo työtään kohtaan. Intohimo on yrittäjälle keskeinen luonteenpiirre, mutta jos se on armottomuuden tasolla, sen seuraukset voivat olla vahingollisia. Armoton yrittäjä jatkaa työskentelyään viikonloppuisin tai oletetun työajan ulkopuolella, koska työskentelyn lopettaminen tarkoittaisi hänelle jopa itsetunnon laskea. (Stroe ym. 2018, 60.) Armottoman intohimoiseen yrittäjään voi kohdistua jatkuvan tavoitettavuuden haitallisia vaikutuksia näkymätömän työn ja sosiaalisen median vuoksi. Näkymättömällä työllä tarkoitetaan työtä, jota yrittäjä joutuu tekemään, kun sosiaalinen media edellyttää häntä olemaan tavoitettavissa asiakkaan tai yhteistyökumppanin kyselyihin yrittäjän työajan ulkopuolella. Työstä irrottautumiseen sosiaalisen median käytöllä voi olla vaikutuksia, myös silloin kun sen välittämät tiedustelut ovat liian monimutkaisia hoidettavaksi työajalla ja ne siirretään vapaa-ajalla käsiteltäviksi. (Cooper & Lu 2019, 2; Yu, Cao, Liu & Wang 2019, 1104.)

Työstä palautuminen

Työssä kuormittumisen vastakohta on työstä palautuminen (Sianoja 2018, 21; Sonnentag & Fritz 2007, 205). Palautumisen aikana työkuormituksen aiheuttamat reaktiot kehossa ja mielessä kumoutuvat. Työ voi kuormittaa yrittäjän ulkoisia voimavaroja (esimerkiksi taloudellisia varoja) tai hänen sisäisiä voimavarojaan, kuten esimerkiksi hänen luonteenpiirteitensä ja tarmoansa. Palautukseen kuormituksesta on yrittäjän eheyttävä kuormittuneita voimavaroja tai löydettävä kokonaan uusia. (Sonnentag & Fritz 2007, 205.) Työstä palautuminen on riittävää, kun työssä kuormittuneet voimavarat on saatettu palautumalla työtä edeltäneeseen lähtötasoon jokaisen työjakson jälkeen. Pitkään kestävät ja jatkuvat korkeat työn vaatimukset ja riittämätön palautuminen työstä voivat johtaa uupumukseen, ja uupumus eroaa väsymyksestä siinä, että palautumishetket eivät korjaa tilannetta. (Sianoja 2018, 18–20.) Yrittäjän työstä palautumisen tasoa voidaan tarkastella palautumisaktiiviteettien ja palautumiskokemusten kautta (Sonnentag 2018, 171).

Palautumista tukevat vapaa-ajan palautumisaktiiviteetit, kuten liikuntaharrastukset tai kulttuurinautinnot (Sonnentag 2018, 170). Aktiivinen työstä palautuminen tarkoittaa, että yrittäjä vapaa-ajan aktiviteeteissa täydentää työssään kulutettuja

voimavaroja. Tätä voidaan kutsua myös ulkoiseksi työstä palautumiseksi, johon kuuluvat palautumisen puitteet vapaa-ajalla. (Sianoja 2018, 19, 23.) Vapaa-ajan aktiviteetit edistävät työstä palautumista, kun ne rasittavat, mutta eivät kuormita työssä kuormittuneita voimavaroja (Sonnentag & Fritz 2007, 206). Näitä aktiviteetteja ovat esimerkiksi sosiaaliset ja fyysiset aktiviteetit sekä matalan tason rasitusta tarkoittavat aktiviteetit kuten tv:n katselu (Sianoja 2018, 26). Vapaa-ajan aktiviteetit, jotka vievät ajatukset pois työstä ja tarjoavat uusia haasteita ja oppimismahdollisuuksia, edistävät palautumista mahdollistaen työstä irrottautumisen. Nämä aktiviteetit saavat aikaan osaamisen ja taidokkuuden tunteita edistäen yleistä hyvinvointia. Pitkät työpäivät ja kotiin tuodut työt vähentävät vapaa-ajan aktiviteetteihin käytössä olevaa aikaa, ja samalla vähenee myös mahdollisuus hankkia uusia voimavaroja. (Sonnentag & Fritz 2007, 205–207.)

Palautumisen kokemusta tuovat aktiviteetit ovat hyvin yksilöllisiä, mutta palautumisen edellytyksenä ovat psyykkiset tuntemukset, rentoutuminen ja työstä irrottautumisen kokemus, ovat yhdenmukaisia (Sonnentag & Fritz 2007, 204). Yrittäjä voi arvioida palautumiskokemuksensa riittävyttä hahmottamalla, miten hänen vapaa-aikansa aktiviteetit auttavat häntä eheyttämään työssä kuormittuneita voimavaroja (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag 2011, 2). Palautumiskokemus on tunne, joka ihmiselle syntyy aktiviteetteja suorittaessaan, esimerkiksi työstä irrottautumisen tunne liikuntaharrastuksen parissa, tai rentoutumisen tunne kulttuurinautintojen myötä (Sonnentag 2018, 171).

TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Laadullinen tapaustutkimus

Laadullinen tapaustutkimusstrategia menetelmiseen soveltuu tutkimukseen, kun tutkija on kiinnostunut ihmisistä ja haluaa selvittää, kuinka erilaiset toimijat kokevat jonkin asian (Masalin 2013, 61; Eriksson & Koistinen 2014, 4). Tapaustutkimusstrategia oli valintani tutkimukseeni, koska tarkoitukseni on kuvailla ilmiötä, joka esiintyy tosielämässä ja haluan ymmärtää, miten tämä ilmiö tapahtuu (De Massis & Kotlar 2014, 16). Ennen tapaustutkimukseni aineistonkeruuta rajasin tutkimuksen kahteen tapaukseen; ryhmään eli mikro- ja pienyrittäjiin, sekä ilmi-

öön eli heidän kokemukseensa ICT:n yhteydestä työstä irrottautumiseen ja palautumiseen (Erikson & Koistinen 2014, 6). Yrittäjän kokemus on hänen tapansa ottaa vastaan eletyn todellisuuden mielekkyys (Backman 2018, 38). Se on ilmiönä läsnä elämismaailmassa, mutta se on käsitteellistämättä (Tuomi & Sarajärvi 2018 41–42). Yrittäjän kokemustaan koskeva tieto on yksilöllistä ja tämän kokemuksen merkitystä tutkimalla tässä opinnäytetyössä paljastetaan yrittäjän maailman todellisuutta (Tökkäri 2018, 66; Harni, Nikkola & Saari 2018, 6).

Tutkimukseni kohdejoukko (n=10) ovat mikro- ja pienyrittäjiä ja heillä oli kaikilla kokemusta yrittäjänä toimimisesta vaihdellen vuodesta 20 vuoteen. Yrittäjien toimialat ovat palvelut, elintarvikekauppa, ravintolapalvelut, konsultointi- ja koulutuspalvelut, markkinointiviestintä, vakuutusmyynti sekä asiantuntijapalvelut. Kaikki ovat myös y-sukupolvea, joten he ovat kasvaneet aikuisuuteen ICT:n kehityksen rinnalla ja kaikki kertoivat hyödyntävänsä ICT:n tuomaa työn joustavuutta.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on lähellä tutkittavaa ilmiötä ja tuntee tutkitavan ympäristön (Masalin 2013, 61). Kokemustutkimuksen idea tutkijalle voi syntyä havaitessaan tässä tutussa ympäristössä käsitteellistämättöminä olevia kokemuksia (Harni, Nikkola & Saari 2018, 2). Kiinnostuin tutkimusaiheesta, koska seuran mikro- ja pienyrittäjän arkea läheltä yrittäjän vaimona, sisarena ja tyttärenä. Laadullinen tapaustutkimus, teemahaastattelu ja aineistolähtöinen sisällyönanalyysi on avattu tarkemmin tämän kokoomajulkaisun alun yhteisessä tietoperustassa. Myös laadullisen tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua on yleisemmin avattu kokoomajulkaisun yhteisessä tietoperustassa.

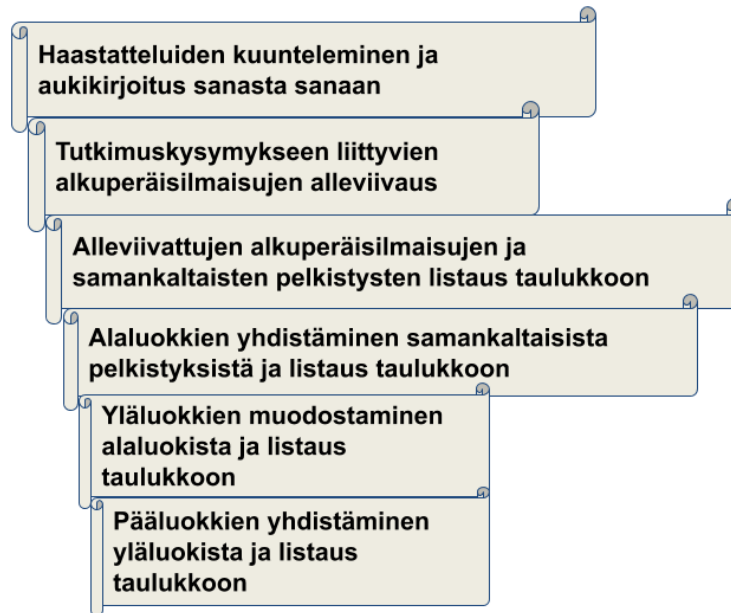
Aineiston keruu

Saadakseni yrittäjiltä kokemusperäistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä valitsin aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun, koska tutkittavasta ilmiöstä on olemassa teoriaa ja tutkimusnäyttöä palkansaajien näkökulmasta (De Massis & Kotlar 2014, 19; Tuomi & Sarajärvi 2018, 88). Olin yhteydessä Facebook messengerin kautta kahdeksaan haastateltavaan ja kahdelta haastateltavalta kysyin suostumusta haastatteluun kasvotusten. Kaikki tavoittamani yrittäjät suostuivat haastateltaviksi. Yrittäjien teemahaastattelut suoritettiin touko-kesäkuun 2019 ai-

kana. Haastattelun teemat olivat työstä irrottautuminen ja palautuminen, ICT, yrittäjyys ja työhyvinvointi. Teemojen järjestystä noudatettiin keskustelun edetessä sovelletusti. Neljä haastattelua tehtiin Microsoft Skypen välityksellä ja kuusi haastattelua tehtiin kasvotusten. Teemahaastattelut kestivät noin 30 minuutista lähes 45 minuuttiin. Käyttämäni teemahaastattelulomake (Liite 1) on tämän opinnäytetyön liitteenä.

Aineiston analysointi

Analysointimenetelmäksi valitsin aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Aineiston litteroinnin aloitin kuuntelemalla jokaisen haastattelun ulkoillessani koirani kanssa. Haastattelusta sovittaessa kerroin haastateltaville, että litteroidut haastattelutiedostot tallennan ammattikorkeakoulun tarjoamalle henkilökohtaiselle pilvipalvelutilille. Seuraavaksi auki kirjoitin haastattelut mahdollisimman tarkasti sanasta sanaan. Koska kiinnostus oli haastatteluiden asiasisällöissä eikä haastatteluvuorovaikutuksessa, ei aineiston litteraatiotason yksityiskohtaisuus ollut keskeistä (Ruusuvuori 2010, 424–425). Auki kirjoitetut haastattelutiedostot tuottivat tekstiaineistoa 77 sivua. Aineiston kerran luettuani alleviivasin siitä toisella lukukerralla alkuperäisilmaisut, jotka liittyivät tutkimuskysymykseen. Haastatteluaineistosta jätettiin huomioimatta materiaali, mitä ei voitu hyödyntää etsittäessä vastausta tutkimuskysymykseen. Tässä tutkimuksessa epäolennaisena karsiutui analyysivaiheessa aineisto, jossa yrittäjät vastaavat yrittäjyysteemaan liittyviin kysymyksiin. Tämän karsinnan jälkeen samankaltaiset alleviivatut alkuperäisilmaisut ja pelkistetyt ilmaisut kirjasin taulukkoon. Samankaltaiset pelkistetyt ilmaisut yhdistin alaluokiksi seuraavaan taulukkoon. Kolmas taulukko rakentui samankaltaisista alaluokista, joista muodostin yläluokkia, ja samankaltaiset yläluokat järjestin taulukkoon pääluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–127.) Tämä kolmas taulukko (Liite 2) on opinnäytetyönliitteenä. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin työvaiheet ovat kuvattuna kuviossa 1.



Kuvio 1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin työvaiheet (Mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2018,123)

Aineistosta muodostui kolme pääluokkaa; jatkuva valmius työntekoon, työn joustavuus ja oman tavoitettavuuden rajoittaminen. Taulukossa 1 on esimerkkinä kuvattu työn joustavuuden pääluokan muodostuminen.

Taulukko 1. Esimerkki aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla pelkistetyistä ilmauksista muodostetuista ala-, ylä- ja pääluokista

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Ohjelmistot kun on pilvessä, töitä pystyy hoitamaan kaikkialta Älypuhelin mukana urheillessakin Facebook ja instagram käytössä myös vapaalla Työsähköposti omaan puheliimeen	ICT:n kehittymisen hyödyt ja mahdollisuudet Digitaalisten kommunikaatio laitteiden ja sovellusten käyttötottumukset	ICT:n hyödynnettävyys työelämässä	Työn joustavuus

Perhe työssä mukana tänäänkin vapaapäivällä tehnyt vähän töitä	ICT:n vaikutukset omaan työ- ja perhe-elämään	Työn ja perhe-elämän integraatio	
Työ ja perhe menee elämäntapana Työasioiden teko iltaisin ei sotke muuta elämää	Työn ja perhe-elämän yhdistäminen ja erottaminen		

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen suorittamisen kannalta merkityksellinen sidonnaisuus liittyy tämän tutkimuksen toimeksiantajaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Toimeksiantaja Ylläskammi Oy ja sen toimitusjohtaja on minulle ennestään tuttu yrittäjä. Hän on aviomieheni yrityksen, Henksupalvelut Oy:n, yhtiökumppani ravintolayrityksessä, jossa nämä molemmat yritykset ovat osakkaina. Toimeksiantajani ei kuitenkaan ole osallistunut opinnäytetyön ohjaukseen. Koska lähipiirissäni on useita mikro- ja pienyrittäjiä, seitsemän tätä opinnäytetyötä varten haastatelluista yrittäjistä oli minulle jo ennestään tuttuja. Kolme ennestään tuntematonta haastateltavaa yrittäjää löytyivät digiajan palvelujohtamisen YAMK- opiskeluryhmän avulla.

Tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä, sillä olen noudattanut tutkimusta tehdessäni hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen teoriaviitekehys rakentuu aikaisempiin työhyvinvointi, yrittäjyys, ICT sekä työstä irrottautumisen ja palautumisen tutkimukseen, ja olen viitannut niihin huolellisesti. Tutkimuksen tulosten kuvaamisessa noudatan tarkkuutta. Tutkimusraportissa kuvaan, miten haastatteluaineisto on kerätty ja, miten se on analysoitu. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.)

Tutkimushaastattelusta sovittaessa kerroin haastateltaville opinnäytetyön tarkoituksen, tavoitteen, tutkimuskysymyksen, toimeksiantajani tiedot, sekä sen missä tulokset tullaan julkaisemaan. Kerroin nauhoittavani haastattelut älypuhelimeni sanelusovelluksella ja, että älypuhelimella olevat äänitiedostot tuhoan, kun tiedostot ovat aukikirjoitettu. Microsoft Skypellä tallennetut Skype-kokoukset kerroin tallentavani henkilökohtaiselle Youtube-tilille julkisuusprofiililla yksityinen, josta

poistan tiedostot, kun ne ovat aukikirjoitettu. Kerroin hävittäväni litteroidun haastatteluaineiston, kun opinnäytetyö on hyväksytty. Kerroin, että anonymisoin haastateltavien tiedot aineistossa poistamalla niistä suorat tunnisteet ja vahvat epäsuorat tunnisteet, mutta heidän toimialatietonsa jätän aineistoon. (Kuula & Tiitinen 2010, 450–452.)

Tämä opinnäytetyö on käynnistynyt vuoden 2018 lokakuussa tutkimuksen kannalta olennaiseen teoriaan tutustumalla. Tutkimuksen tuloksia haastatellut yrittäjät tai toimeksiantajani eivät ole nähneet ennen niiden julkistamista. Haastattelu tallenteiden äänenlaatu oli hyvä, eikä se vaikuttanut litteroinnin laadintaan. Aineiston analyysin työvaiheita ja sen tuottamia luokituksia olen teksti kerronnan lisäksi avannut kuviolla ja taulukolla. Aineistonkeruussa saavutettiin kylläntymisen 10 yrittäjän haastattelulla, eli haastatteluissa ei enää tullut esille uutta tietoa tutkimuskysymyksen kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 165, 99.)

TULOKSET

Jatkuva valmius työntekoon

Haastatteluissa Yrittäjät kuvailivat, miten ICT:n luoma jatkuvan valmius työntekoon näyttäytyy heidän arjessaan. Lisääntynyt digitaalinen kommunikaatio ja ICT:n kehitys on tarkoittanut haastatelluille yrittäjille, että töihin liittyviä yhteydenottoja tulee mihin vuorokauden ja viikonpäivän aikaan tahansa ja niiden määrä on suuri. Odotukset sähköpostilla käytävästä synkronisesta viestinnästä sekä sosiaalinen media ovat madaltaneet viestin lähettämisen kynnyistä, ja haastateltujen kokemuksen mukaa tämä ilmiö on luonut turhaa kommunikaatiota. Tämän lisäksi yrityksen on haastateltujen yrittäjien mielestä aktiivisesti päivitettävä sosiaalisen median tilejään. Yrityksen on heidän kuvailemanaan helppo leimaantua, jos ei huolehdi riittävän nopeasta reagoinnista sosiaalisen median yhteydenottoihin. Haastatellut kertoivat käyttävänsä samoja sosiaalisen median sovelluksia työssä ja vapaa-ajallaan. Sosiaalisen median haastatellut yrittäjät kokivat painetta aiheuttavaksi ja asiaksi, jota töiden puolesta on pakko seurata, kuten Yrittäjä 4 kertoo:

“...että tulee semmoinen fiilis, että nyt mä en oo kaikissa sosiaalisissa medioissa tai mä en koko ajan tee postauksia tai mä en koko ajan julkaise tai markkinoi tai tuota sisältöä ja mun pitäis olla hirmu aktiivinen tuolla sähköisessä maailmassa niin siitähän saa paineen itselleen.” (esim. Yrittäjä 4)

Haastatellut yrittäjät kuvailevat miten he reagoivat töihin liittyviin yhteydenottoihin työaikansa ulkopuolella. Työajan ulkopuoliset yhteydenotot yrittäjät hoitavat, jos se tarkoittaa vain vähäistä vaivannäköä tai työn suorittamista. Haastatellut yrittäjät kertoivat itse määrittävänsä yhteydenottojen tärkeyden ja toisinaan jättävänsä yhteydenotot huomioimatta. Kahdelle yrittäjälle tästä kuitenkin seurasi syyllisyyden tuntemuksia hoitamattomista töistä. Kolme yrittäjää kertoi ärsyyntyvänsä työajan ulkopuolisista yhteydenotoista, jos se tarkoitti vapaa-ajan aktiviteettien suorittamisen keskeyttämistä. Työajan ulkopuoliset yhteydenotot siis jäivät yrittäjille ajatuksiin, vaikka he eivät yhteydenottoa ryhtyneetkään hoitamaan, kuten Yrittäjä 8 seuravassa esimerkissä kertoo:

“...mä tunnen kauhean huonoa omaa tuntoa siitä, kun mä en ikään kuin vastaa ajoissa johonkin tai muuten, mutta mä aika ne sitten monesti unohdankin, sillä tavalla että siirrän vaan ne sinne, mutta kyllä ne vähän takaraivossa nakuttaa. Että ehkä siitä tulee joku tarve, että pitäis olla niin kuin reagoimassa nopeammin ja sitten kun ei halua tai pysty siinä tilanteessa niin sitten siitä vähän niin kuin jää semmoinen huono mieli.” (esim. Yrittäjä 8)

Työn joustavuus

Kehittynyt ICT on tuonut haastateltujen yrittäjien työhön joustavuutta. Jatkuva valmius työntekoon tarkoittaa paikka- ja aika sidonnaisuuden poistumista ja tämän yrittäjät nimesivät ICT:n kehittymisen merkittävimpana heitä koskevana hyötyinä. Toki ICT:n kehittyminen heidän kokemuksenaan tarkoitti myös työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä sekä riskiä työn ylisuorittamiseen ilman työaikoja. Kun työskentely onnistuu aina, yrittäjät kokevat, että työt olivat ajatuksissa lähes koko ajan, ja heidän työnsä levittäytyy koko viikolle ympäri vuorokauden. Yrittäjä 1 kuvailee paikka- ja aika sidonnaisuuden poistumista:

“On se ehkä parasta se paikka sidonnaisuuden poistuminen, mulle on aivan sama olenko toimistossa vai himassa vai Teneriffalla, että pystyn käytännössä

kaikki samat asiat hoitaan entä mitä pystyn toimistossa, se niinku ihan ylivoimaisesti tärkein asia. Toisena sitten se että työkalut eivät ole paikkaan sidottuja eivätkä myöskään aikaan sidottuja, pystyy hyvin vaikka myöhään illallakin tehdä tiettyjä asioita jos tahtoo.” (esim. Yrittäjä 1)

Haastateltavat kertoivat, miten ICT:n kehittyminen vaikuttaa heidän työ- ja perhe-elämäänsä. Haastatellut yrittäjät kokevat työn- ja perhe-elämän yhdistymisen luontevana ja se mainittiin elämäntapana. Yrittäjyys kuitenkin tarkoitti, että iltaisin ja vapaa-ajalla perheen parissa ollessaan he vilkuilevat älypuhelintaan työasiat mielessään. Yrittäjillä oli käytössään vain yksi älypuhelin, ja yrityksen puhelinnumero oli heidän henkilökohtainen puhelinnumerossa. Työn ja perhe-elämän yhdistymisestä ei haastateltujen yrittäjien mukaan tule ongelmaa, kun työn ja perhe-elämän tasapainoon kiinnittää huomiota ja ajoittain huolehtii työn- ja perhe-elämän erottamisesta, kuten Yrittäjä 4 kertoo:

”...välillä on semmoisia päiviä, että on aika täynnä, että on tosi paljon tekemistä ja sitten vähemmän jää sille perheelle aikaa, mutta siitä pitää huolehtia siitä balanssista, että vaikka loppu viikosta sitten lähdetään maalle ja ollaan sitten kolme päivää maalla ja muuta tekemistä kuin sitten näitä työasioita.” (esim. Yrittäjä 4)

Oman tavoitettavuuden rajoittaminen

Jatkuva valmius työntekoon on tarkoittanut haastateltujen yrittäjien kohdalla, että työstä irrottautuminen ja palautuminen mahdollistuvat omaa tavoitettavuutta rajoittamalla. Laitteiden ja sovellusten ilmoitusasetuksilla haastatellut yrittäjät kertoivat rajoittavansa tavoitettavuuttaan. He eivät vastaanota sosiaalisesta mediasta ilmoituksia, ja ilmoitukset voivat puuttua myös tekstiviesti- ja sähköpostisovelluksista. Yksi yrittäjä kertoi haastattelussa sallivansa kaikista sovelluksista ilmoitukset, mutta hänkin kertoi kytkevänsä ilmoitukset loman ajaksi pois päältä. Haastatteluissa yrittäjät kertoivat, että eivät ole tavoitettavissa työntekoon vuosilomansa aikana, kotona lasten seurassa ollessaan, liikunnan harrastamisen aikana ja jos kokevat olevansa erittäin uupuneita ja kuormittuneita. Yrittäjällä on haastateltavien mielestä oltava kyky vetää raja työn tekemisen ja vapaa-ajan vieton välille. Hänen on otettava vapaa-aikansa ja kyettävä kontrolloimaan työhön liittyvää ICT:n käyttöä, kuten Yrittäjä 3 kertoo:

“...tota kyllä mä osaan vetää sen rajan siihen, että kun olen kotona, niin en mä niin kuin vastaile mihinkään.” (esim. Yrittäjä 3)

Tavoitettavuuden rajoittamisen mahdollistaessa työstä irrottautumisen, työstä palautuminen onnistuu haastateltujen yrittäjien kertomana parhaiten lähtemällä pois arjen työ- ja kotiympäristöstä. Myös liikuntasuoritus ja luonnossa oleminen edistävätkin työstä irrottautumista ja palautumista. Yrittäjä 5 nimesi muiden yrittäjien seurassa vietetyn ajan tarkoittavan työstä irrottautumista omien töiden ajattelemattomuuden osalta, hän jatkaa:

“...lähtee jonnekin reissuun ja yleensä sit jotain luonnon kanssa. Kyllähän vaikka monesti siellä on niitä yrittäjiä, kavereita kenen kanssa sinne lähdetään, niin tuota silti ne on kyllä se paras, tehokkain tapa irrottautua työstä ja arjesta.” (esim. Yrittäjä 5)

Tässä tutkimuksessa haastateltujen yrittäjien kuvailemana työstä irrottautuminen onnistuu jollakin tasolla hetkellisesti päivittäin, esimerkiksi kävelyllä luonnossa. Haastatellut pitivät tärkeänä, että työstä irrottautuminen on tapahduttava ainakin joskus. Haastatellut kertoivat viettävänsä vapaa-aikaansa perheensä parissa, joko liikuntaa harrastaen, matkustaen tai taidetta tehden.

POHDINTA

Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen perusteella yrittäjät kokevat, että ICT:n luoma jatkuva valmius työntekoon ja siihen liittyvä liiallinen tavoitettavuus vaikeuttaa työstä irrottautumista, jos yrittäjä ei kykene rajoittamaan omaa tavoitettavuuttaan, kuten Mellner (2016, 156) tutkimuksensa tuloksilla esittää. Tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että jatkuva valmius työntekoon vaikuttaa yrittäjään hyvin yksilöllisesti. Jatkuvan valmiuden vuoksi osa haastatelluista yrittäjistä kertoi kokevansa vaikeuksia pidättäytyä tekemästä töitä vapaa-ajalla, joka aiheutti heille syyllisyyden tuntemuksia. Tulos sivuaa Stroen ym. (2019, 59) väitettä, että armoton intohimo voi on vahingollista ja työskentelyn lopettaminen tällöin haastavaa. Haas-

tatellut yrittäjät kertoivat kokevansa syyllisyyden tuntemuksia myös, kun he huomasivat puhelimessaan uuden työhön liittyvän sähköpostin, mutta eivät esimerkiksi pikkulapsiperheen vanhempina pystyneet asiaa juuri sillä hetkellä hoitamaan. Bordin ym. (2018, 40) mukaan jatkuvan valmiuden haittoja vahvistaa esimerkiksi vaikeus pidättäytyä sähköpostin tarkastamisesta.

Toisaalta haastatellut yrittäjät kokevat hyötyvänsä ICT:n luomasta älytyöstä ja muokkaavat työolosuhteitaan integroidakseen paremmin työtään ja perhe-elämäänsä, kuten Raguseo ym. (2016, 240) sekä Gadeyne ym. (2018, 88) tutkimuksissaan arvioivat. Tulokseni vahvistavat Bordin ym. (2018, 46) tulokset, sillä yrittäjät kokevat työn joustavuuden työhyvinvointiaan tukevana. Työn ja perhe-elämän joustavampi yhdistäminen ICT:n avulla oli myös yksi yrittäjyyden hyöty tutkimuksessa haastatelluille yrittäjille. Työn ja vapaa-ajan joustavampi integraatio ei välttämättä vähennä yrittäjän tarvetta työstä palautumiseen (Sonnentag ym. 2010, 357–358). Yritystoimintaan voi kuulua korkea työmäärä, mikä voi kuluttaa kovin yrittäjän voimavaroja nostaten työstä palautumisen tarvetta (Sianoja 2018, 21). Palautumisen tarve on hyvin yksilöllistä, mutta tarpeesta kertovat tuntemukset ovat hetkelliset ylikuormituksen tuntemukset, ärsyntyneisyys, sosiaalinen vetäytyminen, energian puute uuden ponnistuksen edessä ja heikentynyt suorituskyky (Sonnentag 2018, 173).

Kymmenestä haastateltavasta kolmen yrittäjän työhyvinvointi oli yrittäjyyden aikana laskenut heikolle tasolle pääasiassa jatkuvan valmiuden ja liiallisen tavoitettavuuden tähden. Haastatteluissa jo kohentunutta työhyvinvointiaan he selittivät oman tavoitettavuutensa rajoittamisella. Näiden kolmen yrittäjän kokemukset vahvistavat Cooper ja Lu:n (2019, 10) väitteet, että psyykinen irrottautuminen työstä vähentää liiallisen tavoitettavuuden haitallisia vaikutuksia työhyvinvoinnille. Nämä kolme haastateltua yrittäjää korostivat uskallusta toisinaan sulkea ICT:n laitteet ja sovellukset sekä hyväksyä, että yrittäjälläkin pitää olla jollakin tavalla rajattu työaika. Mellner (2016, 160) kehottaakin yrittäjää asennoitumaan sensitiivisesti häiriöttömän vapaa-ajan tarpeeseen.

Haastatelluista yrittäjistä ne, jotka eivät olleet kokeneet työhyvinvoinnissaan notkahdusta, eivät ymmärtäneet tarvetta kiinnittää huomiota työstä irrottautumiseen ja palautumiseen. Sonnentag (2018, 173) esittelee palautumisen paradoksin:

korkea työstressi ja kuormitus nostavat yksilön palautumisen tarvetta, mutta työstressi heikentää yksilön taipumusta ja mahdollisuuksia palautua työstään. Innanen (2014, 70–71) jatkaa, että työn imussa olevat työntekijät pystyvät rentoutumaan ja irrottautumaan työstään paremmin kuin uupuneet työntekijät. Collins & Cox (2014, 654) huomauttavat, että korkeaa työtyytyväisyyttä nauttivienkin on kyettävä irrottautumaan ja palautumaan työstään, jotta he välttävät ylikuormituksen.

Kannattavan yritystoiminnan yksi edellytys on tasapainoilu työelämän, kodin ja yrityksen pyörittämisen välillä (Shepherd ym. 2010, 73). Vapaa-ajalla tehdyn työn haitat vähenevät, kun siihen ryhtyminen koetaan valintana eikä odotuksena (Gadeyne ym. 2018, 97–98; Schlacter ym. 2018, 839). Tutkimuksen perusteella yrittäjän työhyvinvoinnin yhtenä kulmakivenä nykyaikaisessa ICT:n tukemassa työelämässä näyttääkin olevan itsensäjohtaminen. ICT-ratkaisut toimivat voimavarana ja työhyvinvointia edistävänä tekijänä, kun henkilöllä on korkea itsehillintä (Bordi ym. 2018, 40). Itsensäjohtamista jalostamalla, yrittäjä voi edistää työhyvinvointiaan hyödyntämällä ICT:n luomia joustavia työskentelymahdollisuuksia (Schlacter ym. 2018, 839).

Kehittämistoimenpiteinä esitän, että yrittäjän tulisi luoda itselleen terveelliset työolosuhteet, jotka mahdollistavat riittävän työstä irrottautumisen ja palautumisen, ja tätä edistäisi muun muassa työajan ulkopuolisen työhön liittyvän kommunikation ja tavoitettavuuden rajoittaminen (Sianoja 2018, 70). Työmäärän hallitsemiseksi ja tekemättömien töiden aiheuttaman syyllisyyden tuntemusten hillitsemiseksi yrittäjän kannattaisi rajata esimerkiksi yksi viikonloppu kuukaudessa, jolloin hän voisi olla tavoitettavissa työhön liittyvien asioiden hoitamiseen vapaa-ajallaan tai muun oletetun työaikansa ulkopuolella (Mellner 2016, 160).

Yhteiskuntamme digitalisoinnin jatkuessa, yrittäjä joutuu käyttämään älylaitteita töiden lisäksi myös yksityiselämässään. Siksi työ kannattaisi rajata älylaitteista pois sallimalla vapaa-ajalla ilmoitukset ainoastaan puheluista ja tekstiviesteistä. Pelkät puhelut tai tekstiviestit sallimalla yrittäjä voisi asennoitua niiden tarkoittavan välittömiä toimenpiteitä ja nopeaa reagointia vaativia yhteydenottoja. Vapaa-ajan viettoa häiritsevien työhön liittyvien sähköpostien lukemista rajoittaisi Gmail-

ja Outlook-sähköpostisovelluksien postilaatikkoon asennettava Boomerang-niminen liitännäinen, mikä rajoittaa uusien postien ilmestymistä postilaatikkoon käyttäjän räätälöimänä ajankohtana (Gadeyne ym. 2018, 97–98). Jos älylaitteelle ei työajan ulkopuolella ilmestyisi uusia työhön liittyviä sähköposteja, älylaitteen vapaa-ajan käyttö ei häiritse työstä irrottautumista ja palautumista. Oman työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden rajoittamisesta kannattaisi sidosryhmille tiedottaa avoimesti, sillä tarvetta tavoittamisen rajoittamiseen kyllä kunnioitetaan (Bordi ym. 2018, 39).

Yksi yrittäjä kertoi kirjautuvansa ulos sosiaalisen median tileistä vuosilomansa ajaksi, näin työhön liittyvät asiat sosiaalisessa mediassa eivät katkaise hänen lomansa viettoa. Yu ym. (2018, 1105) suosittelevat sosiaalisen median käytön säännöstelyä, ja jopa käytön lopettamista keinoina hallita sosiaalisen median aiheuttamaa painetta. Jos sosiaalisen median työ- ja vapaa-ajan tilit ovat sovelluksen sisällä hankala erottaa toisistaan, voisivat edellä mainitut toimenpiteet helpottaa työstä irrottautumista, ja mahdollistaa älylaitteen käyttämisen yksityiselämässä.

Yrittäjät kertoivat, että täydellinen töiden ajattelemattomuus arkena on mahdottoisuus, mutta monen kohdalla se onnistuu silloin tällöin liikuntaharrastuksen tai matkustelun avulla. Vapaa-ajalla tapahtuvan ulkoisen ja aktiivisen työstä palautumisen lisäksi palautumista tapahtuu myös kesken työpäivän. Tämä lyhytaikainen työstä palautuminen on työn sisäistä, työstä hetkellisesti irrottautumista esimerkiksi lounastaukojen aikana. Arkipäivien hetkellisen töiden ajattelemattomuuden ja palautumisen tehostamiseksi kehoitan yrittäjää toisinaan jättämään älylaitteensa kotiin tai toimistoon, esimerkiksi lounastauon tai ruokakaupassa käynnin yhteydessä, jolloin työasioiden turha vilkuilu älylaitteesta vähenisi ja lyhytaikainen työstä palautuminen tulisi vaivattomasti osaksi arkea. (Sianoja 2018, 23, 70.)

Yhteiskunnallinen merkitys ja jatkotutkimusaihe

Suomalaiset yritykset työllistivät vuonna 2017 lähes 1,5 miljoonaa henkilöä ja tästä mikroyritysten osuus on noin neljännes. (Pk-yritysbarometri 2019, 9). Mikro- ja pienyrittäjä toimii usein myös yrityksensä toimitusjohtajana, mikä on yksi psyykkisesti vaativimpia työtehtäviä. Yrittäjän työhyvinvoinnin edistäminen on tär-

keää, koska työuupunut yrittäjä-toimitusjohtaja ei pysty johtamaan yritystään asianmukaisella tasolla. (Siren ym. 2018, 956–967.) Yrittäjän työuupumuksen seurauksena myös työntekijät kärsivät, sillä menetettyjen tilausten tai töiden johdosta yrittäjä voi joutua irtisanomaan työntekijänsä.

Palkansaajalle tehdyssä tutkimuksessa Salmela-Aro ja Upadyaya (2018, 198) osoittivat, että työelämän ICT-vaatimukset ovat positiivisessa yhteydessä työuupumukseen työuran alussa ja keskivaiheilla. Tutkimusaiheeni on tärkeä, sillä yrittäjien kokemuksia on tutkittu vain vähän (Wiklund ym. 2019, 580). Tämän tutkimuksen tulokset ja kehittämistoimet edistävät yrittäjän työhyvinvointia helpottaen työstä irrottautumista ja palautumista.

Tutkimukseeni ja teoria viitekehykseen perustuen esitän jatkotutkimusaiheena selvitystä, miten työn joustavuus on yhteydessä yrittäjän työstä palautumisen tarpeeseen (Sonntag ym. 2010, 357–358). Jos luontoaltistus työpäivän aikana parantaa työhyvinvointia ja työn joustavuuden hyödyntäminen on kaupunkien ulkopuolella helpompaa, toisena jatkotutkimusaiheena esitän selvitystä, onko Pohjois-Suomen ja Lapin harva-asutusalueilla toimivien luontomatkailuyrittäjien työhyvinvointi parempaa, kuin yrittäjillä keskimäärin työstä irrottautumisen ja työstä palautumisen näkökulmasta (Hyvönen ym. 2018, 10; Abreu ym. 2019, 602).

LÄHTEET

Abreu, M., Oner, O., Brouwer, A. & van Leeuwen, E. 2019. Well-being effects of self-employment: A spatial inquiry. *Journal of Business Venturing*. Vol 34. No 4. July 2019. pp 589-607. Viitattu 12.9.2019. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902617307024>

Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F. & Aronsson, G. 2013. The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol 3. No 3. August 2013. Viitattu 28.5.2019. https://www.researchgate.net/publication/256605111_The_Diffusion_of_Flexibility_Estimating_the_Incidence_of_Low-Regulated_Working_Conditions

Atkova, I. 2018. From Opportunity to Business Model—an Entrepreneurial Perspective. Oulun Yliopisto. Väitöskirja. viitattu 5.3.2019. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526218915.pdf>

Bordi, L., Okkonen, J., Mäkinen, J.P. & Heikkilä-Tammi, K. 2018. Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work 1. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol 8. No S3. pp. 29-48. Viitattu 26.4.2019.

<https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/abicomplete/docview/2052774334/fulltextPDF/89CAC534C6874495PQ/4?accountid=27297>

Backman, J. 2018. Äärellisyyden kohtaaminen: Kokemuksen filosofista käsitehistoriaa. Teoksessa J. Toikkanen & I.A. Virtanen (toim.) Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi. Lapland University Press. Viitattu 8.10.2019. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen_tutkimus_VI_Toikkanen_Virtanen_pdf.pdf?sequence=1#page=65

Cooper, C.L. & Lu, L. 2019. Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. Human Resource Management Review. Vol 29. No 4. December 2019 Viitattu 13.3. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S1053482218305424>

Collins, E. & Cox, A.L. 2014. Switch on to games: Can digital games aid post-work recovery? International Journal of Human-Computer Studies. Vol 72. No 8-9. August- Septembet 2014. pp.654–662. Viitattu 14.3.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S1071581913002012>

De Massis, A. & Kotlar, J. 2014. The case study method in family business research: Guidelines for qualitative scholarship. Journal of Family Business Strategy. Vol 5. No 1. March 2014. pp. 15–29. Viitattu 7.10.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S1877858514000114>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2019. Viikon kysymys: Miten mikro- ja pk-yritys määritellään. Viitattu 12.8.2019. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2018/01/24/viikon-kysymys-miten-mikro-ja-pk-yritys-maaritellaan/>

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttatutkimuskeskuksen Tutkimuksia ja Selvityksiä 11/2014. Viitattu 6.9.2019. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153032/Tutkimuksia%20ja%20selvityksi%c3%a4_11_2014_%20Monenlainen%20tapaustutkimus_Eriksson_Koistinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernet, C., Torres, O., Austin, S. & St-Pierre, J. 2016. The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. Burnout Research. Vol 3. No 2. June 2016. pp 45–53. Viitattu 13.10.2018. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058615300097>

Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëije, J. & De Cooman, R. 2018. All wired, all tired? Work-related ICT use outside work hours and work-to-home conflict: The Role of itegration preference, integration norms and work demands. Journal of vocational behavior. Vol 107. August 2018. pp. 89–99. Viitattu 14.3.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0001879118300381>

Harni, E., Nikkola, T., & Saari, A. (2018). Rakenteen ja kokemuksen komplementaarisuus laadullisen aineiston tulkinnassa ja analyysissä. Aikuiskasvatus, 38 (1), 30–45. Viitattu 4.10.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/63618/1/ak12018rakenteenkomplementaarisuuskirjastolle.pdf>

Hyvönen, K., Törnroos, K., Salonen, K., Korpela, K., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2018. Profiles of Nature Exposure and Outdoor Activities Associated with Occupational Well-Being Among Employees. *Frontiers in Psychology*. Vol 9. Article 754. May 2018. Viitattu 12.8.2019. https://www.researchgate.net/publication/325195058_Hyvonen_K_Tornroos_K_Salonen_K_Korpela_K_Feldt_T_Kinnunen_U_2018_Profiles_of_nature_exposure_and_outdoor_activities_associated_with_occupational_well-being_among_employees_Frontiers_in_Psychology_Envi

Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. 2011. Job-demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol 20. No 6. September 2011. Viitattu 1.8.2019. https://www.researchgate.net/publication/233304525_Job_demands-resources_model_in_the_context_of_recovery_Testing_recovery_experiences_as_mediators

Kollmann, T., Stöckmann, C. & Kensbock, J.M. 2019. I can't get no sleep- The differential impact of entrepreneurial stressors on work-home interference and insomnia among experienced and novice entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*. Vol 34. No 4. July 2019. pp. 692–708. Viitattu 6.4.2018. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0883902617306936>

Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastatteluiden jatkokäyttö. Teoksessa J.Ruusuvuori & P.Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 446–459.

Masalin, L. 2013. Yhteisöllinen strateginen toimijuus. Tapaustutkimus metsäteollisuusyrityksestä. Aalto-Yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. Väitöskirja. Viitattu 18.3.2019. https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/11573/Aalto_DD_2013_095.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mellner, C. 2016. After hours availability, expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment. The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*. Vol 9. No 2. pp. 146–164. Viitattu 9.4.2019. <https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/abicomplete/docview/1794439041/fulltextPDF/79FEAD3F977848DDPQ/1?accountid=27297>

Murnieks, C.Y., Arthurs, J.D., Cardon, M.S., Farah, N., Stornelli, J. & Haynie, J.M. 2018. Close your eyes or open your mind: Effects of sleep and mindfulness exercises on entrepreneurs' exhaustion. *Journal of Business Venturing*. January 2019. Viitattu 20.4.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0883902617305281>

Nikolava, M. 2019. Switching to self-employment can be good for your health. *Journal of Business Venturing*. Vol 34. No 4. July 2019. pp. 664–691. Viitattu 5.3.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0883902617304494>

Nislin, M. 2016. Nerve-wracking or rewarding. A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical

work among early childhood professionals. Helsingin yliopisto. käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 386. Väitöskirja. Viitattu 21.2.2019. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Ner-viewra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peiponen, L. 2015. Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puolison kokemuksena. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 23.2.2019. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1677-8/urn_isbn_978-952-61-1677-8.pdf

Raguseo, E., Gastaldi, L. & Neirotti, P. 2016. Smart work: Supporting employees' flexibility through ICT, HR practices and office layout. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 4 No 3. 2016 pp. 240–256. Viitattu 14.5.2019. <https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/abicomplete/docview/1844293016/fulltextPDF/4D9903A08336494FPQ/4?accountid=27297>

Reid, S.W., Patel.P.C. & Wolfe.M.W. 2018. The struggle is real: self-employment and short-term psychological distress. Journal of Business Venturing Insights. Vol 9. pp. June 2018. 128–136. Viitattu 5.3.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S2352673418300180>

Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori & P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 424–431.

Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 29.3.2019. <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104482/978-952-03-0829-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salmela-Aro, K. & Upadyaya, K. 2018. Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. Journal of Vocational Behavior. Vol 108. October 2018. pp 190–200. Viitattu 7.4.2019. <https://www-sciencedirect-com/science/article/pii/S0001879118300861>

Schlacter, S., McDowall, A., Cropley, M. & Inceoglu, I. Voluntary Work-related Technology Use during Non-work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda. International Journal of Management Reviews, Vol. 20. 825–846 (2018). Viitattu 15.5.2019. <https://onlinelibrary-wiley-com.ez.lapinamk.fi/doi/pdf/10.1111/ijmr.12165>

Shepherd, C.D., Marchisio, G., Morrish, S.C., Deacon, J.H. & Miles, M.P. 2010. Entrepreneurial burnout: exploring antecedents, dimensions and outcomes. Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship Vol. 12 No 1. 2010 pp. 71–79. Viitattu 19.2.2019. <https://www-emerald-com.ez.lapinamk.fi/insight/content/doi/10.1108/14715201011060894/full/pdf?title=entrepreneurial-burnout-exploring-antecedents-dimensions-and-outcomes>

Siren, C., Patel, P.C., Örtqvist, D. & Wincent, J. 2018. CEO burnout, managerial discretion, and firm performance: The role of CEO locus of control, structural power, and organizational factors. Long Range Planning. Vol 51. No 6. December 2018. pp. 953–971. Viitattu 27.2.2019. <https://www-sciencedirect-com>

com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0024630118300116

Sianoja, M. 2018. Virtues of Rest. Recovery from work during lunch breaks and free evenings. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 21.2.2019. <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104058/978-952-03-0786-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sokka, L. 2017. Burnout in the Brain at work. University of Helsinki. Faculty of Medicine. Academic Dissertation. Viitattu 17.4.2019. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/177421/Burnouti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sonnentag, S. 2018. The recovery paradox: Portraying the complex intrerplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*. Vol 38. pp. 169–185. Viitattu 22.7.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0191308518300054>

Sonnentag, S. & Fritz, C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 12. No 3. 204–221. Viitattu 30.7.2019. https://www.researchgate.net/publication/6201016_The_Recovery_Experience_Questionnaire_Development_and_Validation_of_a_Measure_for_Assessing_Recuperation_and_Unwinding_From_Work

Sonnentag, S., Kuttler, I. & Fritz, C. 2010. Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 76. No 3. pp 355–365. Viitattu 13.3.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0001879109000803>

Stenlund, A. 2017. Yrittäjyyden tuottaminen. Tavoitteena kyvykkyys, jota kilpailu edellyttää, osaaminen rakentaa ja itsenäisyys ilmentää. Lapin yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 7.3.2019. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/62734>

Stroe, S., Wincent, J. & Parida, V. 2018. Untangling intense engagement in entrepreneurship: Role overload and obsessive passion in early-stage entrepreneurs. *Journal of Business Research*. Vol 90. September 2018 pp. 59–66. Viitattu 5.3.2019. <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0148296318302170>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja. Viitattu 12.8.2019. <https://luc.finna.fi/lapinamk/Record/juolukka.456968>

Tökkäri, V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen & I.A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi. Lapland University Press. Viitattu 8.10.2019. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen_tutkimus_VI_Toikkanen_Virtanen_pdf.pdf?sequence=1#page=65

Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M-W. & Bradley, S. 2019. Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*. Vol 34. No 4. July 2019. pp. 579–588. Viitattu 23.2.2019. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902618308942>

Yu, L., Cao, X., Liu, Z. & Wang, J. 2018. Excessive social media use at work. Exploring the effects of social media overload on job performance. *Information Technology and People*. Vol 31. No 6. pp. 1091–1112. Viitattu 18.9.2019. <https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/abicomplete/docview/2116030455/1C539962A8F14C3EPQ/11?accountid=27297>

Liite 1. Teemahaastattelu

TAUSTA

-Haastattelun tarkoitus ja tavoitteet, taustatiedot, opinnäytetyön tavoite ja aikataulu, digitalisaation ja työstä irrottautumisen ja palautumisen käsitteet

Pyrin selvittämään yrittäjien subjektiivisia kokemuksia informaatio- ja kommunikaatioteknologian yhteydestä työstä irrottautumiseen ja työstä palautumiseen.

ICT mahdollistaa mm. joustavan työskentelyn, ja tarjoaa sovelluksia oman työn vapaaseen organisointiin. Täydellinen töiden ajattelemattomuus ja suorittamattomuus on työstä irrottautumista ja työstä palautuminen on kuormittuneiden psyykkisten ja fyysisten voimavarojen palauttamista lähtötasoon. Informaatio- ja kommunikaatioteknologia on nykyään yleisesti käytössä. Yrittäjyyteen mielletään mm. vapaus ja itsemääräämisoikeus.

- Haastateltavan tiedot
 - Nimi ja yritys
 - Kauanko on ollut yrittäjänä
 - Yrityksen toimiala
 - Montako henkeä yritys työllistää

TYÖSTÄ IRROTTAUTUMINEN ja PALAUTUMINEN

Täydellinen töiden ajattelemattomuus ja suorittamattomuus, miten ja kuinka usein onnistut tässä?

Mitä työstä irrottautumisen sinulle merkitsee?

Miten viestät vapaa-aikaasi ja minkälaisia harrastuksia sinulla on?

Miten sinuun on yrittäjä vaikuttanut, jos saat työajan ulkopuolisen yhteydenoton?

Käytettävyys työntekoon, kerrotko miten rajoitat?

INFORMAATIO- JA KOMMUNIKAATIOTEKNOLOGIA

Mitä laitteita ja sovelluksia sinulla on käytössäsi työssä ja sitten vapaa-ajalla?

Kertoisitko minkälaisia digitaalisia kommunikaatio sovelluksia ja kanavia käytät? Jos voisit, mitä tai minkä sovelluksen tai kanavan jättäisit pois käytöstä?

Esimerkiksi Facebook kertoo organisaatio sivulla kävijälle, kuinka nopeasti organisaatio vastaa messengerin avulla. Miten sinuun yrittäjänä vaikuttaa

jos yhteydenottoja tulee vaikkapa Facebook messengerin kautta, etkä jostain syystä pysty vastaamaan yhteydenottoon nopeasti?

Asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden turha kommunikaatio, mitä ajattelet tästä?

Liiallinen käytettävyys / tavoitettavuus työntekoon minkälaista haittaa olet kokenut?

Älypuhelimien työkäyttöön voi tarkoittaa pakkomielteistä asennetta työskentelyyn oletetun työajan ulkopuolella. Milloin tätä sinulla esiintyy?

Kertoisitko minkälaisia sovellusten ilmoitusasetuksia käytät?

Miten olet onnistunut tai epäonnistunut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa nykyisen digitaalisen työelämän aikana?

Minkälaisia hyötyjä ja mahdollisuuksia näet omalla kohdallasi työn joustavuudesta?

TYÖHYVINVOINTI

Nykyajan työelämää leimaa nopeus ja monisuorittaminen, miten tämä on vaikuttanut työskentelyysi?

Millä tavalla suhtaudut työelämän teknologioiden käyttöönottoon?

Miten yritystoimintaan liittyvät stressitekijät ovat vaikuttaneet sinun nukkumiseen?

Työstä voi johtua fyysisiä tai psyykkisiä oireita, minkälaisia ja minkälaista haittaa olet kokenut?

Minkälaisia haittoja olet kokenut työmäärän kasvusta informaatio- ja kommunikaatioteknologian edetessä?

YRITTÄJYYS

On olemassa mahdollisuusyrittäjiä ja sitten on välttämättömyyden johdosta yrittäjiksi päätyviä. Miten sinä päädyit yrittäjäksi?

Yrittäjyys voi olla terveyttä edistävää. Miten sinun psyykinen ja fyysinen terveytesi on kehittynyt yrittäjäksi ryhtymisen jälkeen?

Yrittäjyyteen liittyy ammatillinen yksinäisyys, miten olet kokenut tämän?

Lopuksi, onko jotain muuta, josta haluaisit vielä kertoa?

Liite 2. Aineiston käsitteellistäminen

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
------------------	------------------	-------------------

<p>Yhteydenottoihin reagointi työajan ulkopuolella</p> <p>Yhteydenottoihin reagoinnin merkitys itselle</p> <p>Yhteydenottojen vaikutukset työajan ulkopuolella</p> <p>Synkroninen ja asynkroninen viestintä</p> <p>Turha kommunikaatio</p> <p>Sosiaalisen median vaikutuksia työskentelyyn</p>	<p>Työajan ulkopuolinen työskentely</p> <p>Lisääntynyt työmäärä ICT:n kehityksen myötä</p>	<p>Jatkuva valmius työntekoon</p>
<p>Omat keinot töiden ajattelemattomuuteen ja suorittamattomuuteen</p> <p>Työstä irrottautumisen esteitä</p> <p>Kokemukset työssä irrottautumisesta onnistumisessa</p> <p>Työstä irrottautumisen merkitys ja tarpeellisuus</p> <p>Harrastuksia ja vapaa-ajan viettotapoja</p> <p>Milloin ei ole tavoitettavissa</p> <p>Oma asenne tavoitettavuuteen</p> <p>Omien rajojen asettaminen</p> <p>Oman tavoitettavuuden rajoituskeinot</p>	<p>Työstä irrottautuminen ja palautuminen</p> <p>Kyky rajoittaa tavoitettavuutta</p>	<p>Oman tavoitettavuuden rajoittaminen</p>

<p>Ilmoitusasetukset</p>		
<p>Työn ja perhe-elämän yhdistäminen ja erottaminen</p> <p>ICT:n vaikutukset omaan työ- ja perhe-elämään</p> <p>Digitaalisten kommunikointilaitteiden ja sovellusten käyttötottumukset</p> <p>ICT:n kehittymisen hyödyt ja mahdollisuudet</p>	<p>Työn ja perhe-elämän integraatio</p> <p>ICT:n hyödynnettävyys työelämässä</p>	<p>Työn joustavuus</p>

TEKNOLOGIAN VAIKUTUS YRITTÄJÄN TYÖUUPUMUKSEN KOKEMISEEN

Tekijät: Korhonen Minna & Parhiala Tuomas

The study was implemented to study the state of occupational burnout in the entrepreneurs' life in the area of Lapland. The target group consisted of small and medium-sized companies. This group was selected because of a previous studies have shown that entrepreneurs in that group were at in high risk of burnout. Based on the knowledge all the common beliefs and preconceptions point that digitalization be one reason for causing exhaustion and impaired coping at work.

This research aimed at finding different ways and methods to preventing and detect occupational burnout and to develop recommendations for burnout by using different digital tools and common applications. The data was collected by using Webropol questionnaire and analyzed with statistical methods. The questions were based on the Bergen Burnout Indicator 15 test (BBI 15).

The purpose was to find symptoms of occupational burnout in the entrepreneurs' basic routines in daily life. The survey aimed at investigating wheter the target group who responded to the questionnaire was at the risk of burnout at work, how the digital tools are used the working day, and how respondents' described how digital tools affected their life and how they coped with the demands of increased technology.

JOHDANTO

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa lappilaisten pien- ja keskisuurten yrittäjien (myöh. pk-yrittäjät) työuupumuksen tilaa ja lisääntyneen teknologian vaikutusta työuupumukseen. Yrittäjä-gallupin (Laine, 2018) mukaan lähes puolet pk-yrittäjistä (44 prosenttia) kokee yllätyksellisesti työssään ja tekee 50-tuntista tai sitä pidempää työviikkoa. Puolet tästä joukosta kokee joskus yllätyksellisesti, ja lähes kymmenes vastaajista (9 prosenttia) kertoo olevansa jatkuvasti yllätyksellisesti. Silti vain harva pk-yrittäjä hakee apua uupumukseensa tai tunnistaa edes omaa tilannettaan. Suomen yrittäjien työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellstén on

todennut Laineen (2018) haastattelussa: ”Yrittäjät ovat usein erittäin innostuneita työstään ja eivät aina muista ajatella jaksamista, taukoja ja työkykyä ylläpitävää lepoa ja virkistymistä.”

Haluamme selvittää, kokevatko yrittäjät digitalisaation ja lisääntyvien digilaitteiden määrän kuormittavan heidän työarkeaan entisestään vai tuoko uusi teknologia myös helpotusta työpäivästä suoriutumiseen. Tutkimuksemme tavoitteena on löytää kohderyhmällemme Lapin pk-yrittäjille keinoja työuupumuksen ennaltaehkäisemiseen ja tunnistamiseen sekä laatia suosituksia uupumuksen torjumiseen digitaalisia välineitä ja sovelluksia hyödyntäen. Opinnäytetyön tutkimustuloksilla vastataan seuraaviin kysymyksiin:

1. Esiintyykö Lapin pk-yrittäjillä työuupumusta?
2. Miten vastaaja kuvailee teknologian ja digitaalisten työvälineiden käytön yhteyttä ja vaikutusta mahdolliseen työuupumukseen?
3. Kokevatko pk-yrittäjät lisääntyneiden digitaalisten välineiden käytön vaikuttaneen työn kuormittavuuteen ja onko sukupuolten välillä eroa kuormituksen ja työuupumuksen kokemisessa?

Maakuntansa suurimpana elinkeinoelämän järjestönä Lapin Yrittäjät ry on mukana kehittämässä yritysten toimintaedellytyksiä. Edunvalvonnan lisäksi Lapin Yrittäjät ry on osaltaan mukana edistämässä jäsenten työhyvinvointia. Lapin Yrittäjät ry tarjoaa jäsenilleen koulutus- ja neuvontapalveluita, ja paikallisjärjestöt edistävät yrittäjien verkostoitumista. (Lapin yrittäjät 2019.) He ovat aikaisemmin kartoittaneet yrittäjien kokemia työhaasteita. Työ- ja elinkeinoministeriön yrittäjyyden edistämisen strategisen toimenpideohjelman (2018) mukaan yrittäjän hyvinvointi on edellytys kannattavalle yritystoiminnalle (Uudistuva työ ja yrittäjyys 2018, 42).

YRITTÄJYYS, TYÖUUPUMUS JA DIGITALISAATIO

Yrittäjäksi luetaan henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla. Yrittäjä voi olla työnantajayrittäjä tai yksinäisyrittäjä, kuten ammatinharjoittaja tai freelancer. Osakeyhtiössä toimiva henkilö, joka yksin tai perheensä kanssa omistaa vähintään puolet yrityksestä, luetaan yrittäjäksi. Työnantajayrittäjä on yrittäjä, jolla on palveluksessaan palkattua työvoimaa. (Tilastokeskus 2019.)

Yrittäjyyttä kuvataan usein elämäntavaksi. Siihen kuuluu aktiivinen oman tulevaisuuden suunnittelu ja asetettuihin tavoitteisiin pääseminen sekä riskinotto-kyky, sitkeys, joustavuus, menestyksen halu, määrätietoinen ja aloitekykyinen vastuunkanto. (Komulainen 2004, 547.)

Yrittäjyydessä viehättää itsenäisyys, vapaus, mahdollisuus töiden järjestelyyn parhaaksi katsomallaan tavalla sekä elannon ja omaisuuden kartuttaminen mielekkäällä työllä. Jos yrittäjä on itse myös työnantajana, yrittäjän vastuu työntekijöistä on yhtenä osatekijänä työn kuormittavuuden lisääntymiseen. Tässä opinäytetyössä yrittäjyys nähdään toimeentulon hankkimisen muotona, jossa työnantajaorganisaatio on yrittäjän itse omistama yritys ja yrittäjä toimii mahdollisesti myös työnantajana.

Yrittäjän vapaus voi tuoda mukanaan stressiä, koska vapaa-aikaa ja työtä ei pystytä hahmottamaan erillisinä elämän osa-alueina. Tätä ajatusta tukee myös työ- ja elinkeinoministeriön laatima Työolobarometri (2016). Työolobarometrin mukaan joka kahdeksas yrittäjä tai työntekijä hoitaa työasioita vapaa-ajallaan ja noin puoleen otetaan yhteyttä vapaa-ajalla työhön liittyvissä asioissa (Työolobarometri 2016, 95). Suomalaisista 90 prosenttia lukee sähköpostia päivittäin lomalla ollessaan. Näin ollen edes loma ei estä ihmisiä vastaamaan työpuheluihin. Tutkimuksen mukaan moni haluaisi ottaa etäisyyttä digitaalisuuteen, mutta haastatteluun vastanneet kokivat vaatimuksen olla tavoitettavissa ja läsnä, vaikka olivat virallisesti lomalla (Talouselämä 7/2019).

Tutkimuskohteemme, Lapin alueen pk-yrittäjät, tavoitimme toimeksiantajamme Lapin Yrittäjien välityksellä, jonka avulla pääsemme käsiksi näkökulmaamme eli millä keinoilla yrittäjä pystyy ennalta ehkäisemään ja torjumaan työuupumuksen. Tutkimuksemme kohteena on Lapin alueella sijaitsevat 2900 yrittäjäjäsentä (Yrittäjät 2019). Suomessa pien- ja keskisuuri yritys on kooltaan alle 250 työntekijän yhtiö ja sen vuosiliikevaihto on alle 50 miljoonaa euroa. Pienten ja keskisuurten yritysten osuus Suomen yrityksistä on 99,8 prosenttia. Pienten ja keskisuurten yritysten joukosta voidaan erottaa mikroyritykset, jotka työllistävät alle 10 henkilöä. Mikroyrityksiä on Suomen yrityskannasta 93,2 prosenttia. (Tilastokeskus 2019.)

Yrittäjän stressitekijät

On olemassa sekä hyvä- että huonolaatuista työstressiä. Rytkösen (2018, 26) mukaan työelämän stressitekijöitä ovat muun muassa ristiriidat eri rooleissa, asiakassuhteet, työaika, fyysiset työolosuhteet, työn vaatimukset ja organisaatiomuutokset. Stressireaktiot voidaan erotella yksilön ja työyhteisön tasolla. Yksilötasolla reaktio voi olla fysiologinen, tunneperäinen tai käyttäytymisessä näkyvä muutos. Työssä koettu stressi saattaa olla itse aiheutettua tai työympäristön ja eri sidosryhmien vaatimusten tuomaa painetta. Osalle stressi ja lähestyvät takarajat ovat keino tehokkaampaan työskentelyyn. (Rytkönen 2018, 26.) Lyhyellä aikavälillä stressi lisää suoritustasoa, ylläpitää työmotivaatiota ja parantaa työsuorituksia (Peiponen 2015, 30). Yrittäjyyden on osoitettu lisäävän lyhytaikaista psyykkistä stressiä (Reid, Patel & Wolfe 2018, 135). Muuttuessaan pitkäkestoiseksi ja jatkuvaksi stressistä tulee negatiivinen terveyttä haittaava tekijä. Osalla voi ilmetä työstressin seurauksena ahdistusta, masennusta tai vihaisuutta. Stressi saattaa aiheuttaa myös fyysisiä oireita, kuten päänsärkyä. Andrews ja Slade (2001, 495–496) osoittivat lyhytaikaisen stressin lisäävän riskiä stressin kroonistumiseen ja masennukseen.

Stressistä tulee haittatekijä, kun se muuttuu pysyväksi olotilaksi. Tällaiseksi jatkuvaksi olotilaksi muuttuneen stressin taustalla voi olla ongelmia työjärjestelyissä. (Koivisto 2001, 148.) Desslerin (2012, 358) mukaan työstressistä kärsivien työssäkäyvien terveydenhoitokulut olivat 46 prosenttia korkeammat kuin niiden, jotka eivät kärsi paljoakaan työstressistä. Pitkittyneen työstressin seurauksena saattaa muodostua työuupumus, jolloin ihmisen fyysiset ja psyykkiset voimavarat ehtyvät (Työterveyslaitos 2015).

Yrittäjyyteen liittyy tekijöitä, jotka pitkään jatkuessaan voivat heikentää jaksamista (Nislin 2016, 44). Fernet, Torres, Austin ja Pierre. (2016, 48–50) keskittyivät pk-yrittäjien stressin perussyihin, joita ovat vastuunotto niin omasta kuin työntekijöiden toimeentulosta, riskinotto, epävarmuuden sieto ja jatkuva saavutettavuus. Shepherd, Marchisio, Morrish, Deacon ja Miles (2010, 73, 77) lisäävät yrittäjien stressitekijöiksi työn ja perhe-elämän yhdistämisen, unettomuuden, pitkät työpäivät ja riittämättömyyden tunteen. Näiden asioiden hallinnan puute ja liian suuri

kuormittuneisuus altistavat yrittäjän herkemmin kokemaan työuupumusta. Pienyrityksen tai keskisuuren yrityksen johtamiseen liittyvät stressitekijät näyttäisivät ennakoivan työuupumusta. Yrittäjillä työuupumus ilmenee ammatillisen yksinäisyyden kokemuksena tilanteessa, jossa yrittäjämäinen asenne on heikko. (Fernet ym. 2016, 50, 48.) Sianoja (2018, 21) näkee itsemääräämisoikeuden lisäävän palautumisen mahdollisuuksia, koska se helpottaa työn tauottamista.

Digitalisaatio ja teknostressi

Digitaalisuus on synnyttänyt uuden stressimuodon, jota kutsutaan teknostressiksi. Teknostressi on kokoava yleisnimitys, jota käytetään digitaalisen työympäristön vaatimusten aiheuttamista haitoista työhyvinvoinnille. Digitaaliset työvälineet voivat kiihdyttää työtahtia ja lisätä työmäärää. Toisaalta teknologia ja sen kehittyminen on myös ollut avainasemassa työhyvinvoinnin edistäjänä. (Bordi & Olkkonen 2018.) Arvioiden mukaan aikuiset tarkastavat älypuhelimensa keskimäärin jopa 200 kertaa päivässä. Jatkuva kuormitus ja digistressi eli teknostressi ajavat ihmisiä jopa niin kutsuille digitaalisille detox-kuureille, joiden aikana laitteiden käyttöä rajoitetaan tarkoituksella. Jatkuva yhteys verkkoon ja päivitysten seuraaminen voivat edesauttaa jopa burnoutin ja masennuksen syntymistä. (Mikrobitti 2016.) Moderni tekniikka, jonka piti lisätä vapaa-aikaa ja helpottaa arkielämää, onkin lisännyt kiirettä ja riittämättömyyden tunnetta. Ongelma on tuttu työelämässä. Töistä saadaan puhelimen kylkiäisenä kannettava tietokone, joiden mukana työt tulevat normaalin työajan jälkeen mukana kotiin, ja kiusaus laitteiden avaamiseen illalla ennen nukkumaan menoa on suuri. Tarpeellisesta työvälineestä on tullut stressin aiheuttaja ja välttämätön paha. (Järvinen 2004.)

Digitaalisuus voi lisätä työhyvinvointia tai toimia työtä heikentävänä vaatimuksena. Bordi ja Olkkonen (2018, 8) viittaavat Ragu-Nathaniin ja Qiangiin (2008), joiden mukaan teknostressi aiheuttaa tarvetta mukautua alati kehittyvään teknologiaan ja sen aiheuttamiin fyysisiin, sosiaalisiin ja kognitiivisiin vaatimuksiin. Bordi ja Olkkonen (2018, 9–10) toteavat digitaalisten työvälineiden mahdollistavan ajan ja paikan suhteen joustavamman työn tekemisen, mikä edistää työn ja perheen yhteensovittamista. Toisaalta vaikka etätyö mahdollistaa työnteon vapauden, jatkuva tavoitettavuus voi vähentää työn hallittavuuden mahdollisuuksia (Bordi & Olkkonen 2018, 9–10).

Bordi ja Olkkonen (2018, 3–4) toteavat Gonzalesiin ja Markin (2004) tutkimukseen viitaten, että informaatiointensiivinen työ on hyvin pirstaloitunutta, keskeytyksellistä ja psyykkiseltä kuormittavuudeltaan vaihtelevaa. On havaittu, että työntekijä vaihtaa tehtävää keskimäärin kolmen minuutin välein ja sähköistä työkaluakin parin minuutin välein. Sähköpostin tai pikaviestin saapuminen ja viestiin reagoiminen keskeyttävät käsillä olevan tehtävän keskimäärin kymmeneksi minuutiksi. Tämä keskeytys aiheuttaa varttitunnin kestävän ajautumisen muiden sovellusten käyttöön ennen kuin työntekijä palaa keskeneräisen työn pariin. On myös havaittu, että mitä enemmän työntekijät käyttävät aikaa sähköpostiviestien käsittelyyn, sitä ylikuormittuneemmaksi he tuntevat itsensä. (Iqbal & Horwitz 2007, 677–686.) Toisaalta Barleyn, Meyersonin ja Grodalin (2011) mukaan työntekijät kokevat hallitsevansa työkuormaansa sitä paremmin, mitä enemmän sähköpostiviestejä he käsittelevät. Tämä osittain ristiriitainen tutkimustulos kertoo osaltaan digitaalisen kommunikaation merkittävästä roolista työssä. Tutkimustulokset monitehtäväisen (tehdään monta asiaa yhtä aikaa) työn tuottavuusvaikutuksista ovat ristiriitaisia. Toisaalta samanaikaisesti tehtävät työsuoritukset voidaan saada nopeammin valmiiksi, mutta hintana on kiireen ja kuormittuneisuuden lisääntyminen sekä kokemus muistin pätkimisestä. (Mark, Gudith & Klocke 2008, 107–110.)

Teknostressin ja normaalin työstressin syntymekanismit ovat hyvin samankaltaisia (Salo, Pirkkalainen, Chua & Koskelainen 2017, 2462). Ayyagarin, Groverin ja Purvisin (2011) tutkimuksen mukaan mitä luotettavampaa ja käyttäjäystävällisempää teknologiaa käytetään, sitä vähemmän teknologia aiheuttaa käyttäjälleen stressiä. Mitä epävarmempaa ja huonompaa käyttökokemusta erilaisen teknologian käyttö aiheuttaa, sitä suurempi on stressihormonin määrä elimistössä (Riedl, Kindermann, Auinger & Javor 2012, 61–69). Ayyagari ym. (2011) esittävät myös päätelmän, että itse teknologian kompleksisuus ja vaikeaselkoisuus eivät yksinään aiheuta stressiä. Huononkin teknologian käyttö on perusteltua, jos se on työstä suoriutumisen kannalta tärkeää. Toisaalta stressin määrä nousee, jos käytössä oleva teknologia on turhauttavaa ja työn suorittamisen kannalta epäoleellista.

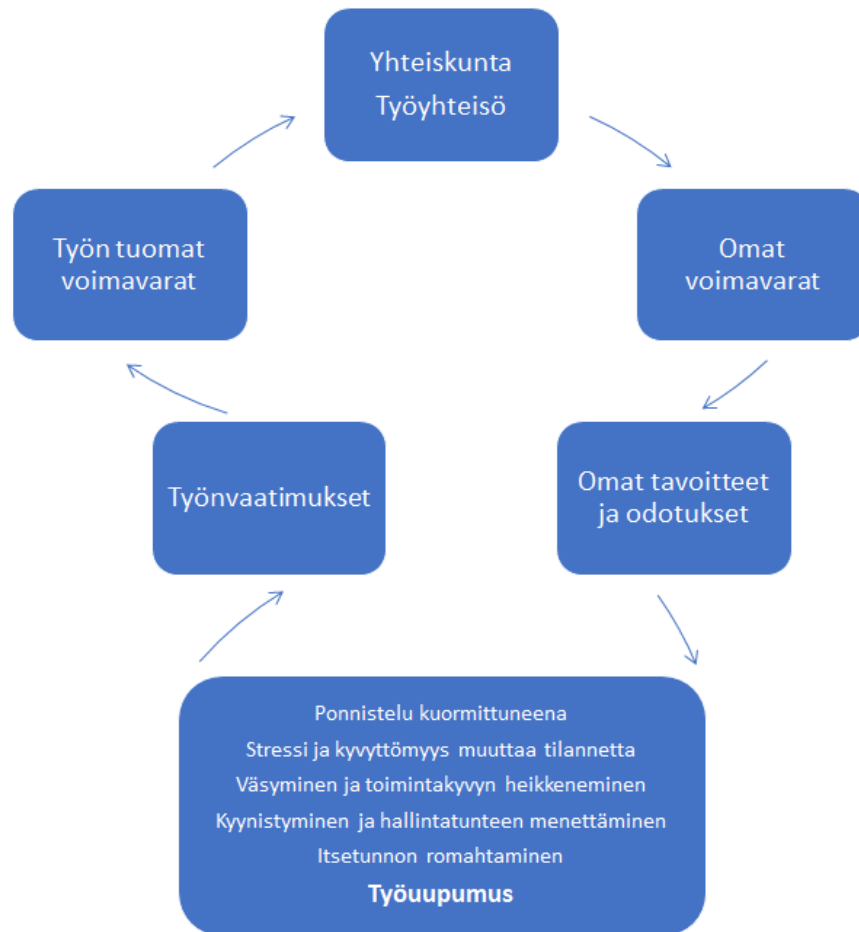
Edellä mainittujen tutkijoiden (Mark ym. 2008; Ragu-Nathan ja Qiang 2008; Iqbal ja Horwitz. 2007; Gonzales ja Mark. 2007) artikkeleissa yhtäläisyytenä todetta-

koon, että työympäristön informaatiokuorma ja vaatimus suorittaa samanaikaisesti ja tehokkaasti työtä on omiaan aiheuttamaan epätoivoa ja stressiä töiden suorittamisesta. Yrittäjät saattavat asettaa itselleen kohtuuttomia tavoitteita liian kireillä aikatauluilla. Lisäksi hyvin usein asiakkaan tai työntekijöiden suorittamien tehtävien aikataulut tai töiden kannalta tärkeät viranomaistaholta tulleet aikataulut päivämäärineen saattavat tuntua kohtuuttomilta ja lisätä riittämättömyyden tunnetta.

Työuupumus tutkimuksen kohteena

Emotionaalinen työuupumus on täsmällisempi nimitys työuupumukselle. Työuupumus on henkilössä ilmenevä reaktio, josta voi toipua. Mikäli henkilöllä on tunnetasolla vaativa työ, jossa kohdistuu pitkäaikaista rasitusta ja rooliristiriitaa tai epäselvyyttä omasta asemasta työyhteisössä, hänelle voi kehittyä emotionaalisen uupumuksen tila. (Näätänen, Aro, Matthiesen & Salmela-Aro 2003, 27.)

Tunnetuin työuupumuksen määritelmä pohjautuu yleisimmin Maslachin ja Jacksonin vuonna 1981 kehittämään kolmiulotteiseen malliin. Mallin kolme ulottuvuutta ovat emotionaalinen uupuminen (emotional exhaustion), depersonalisaatio (depersonalization) ja alentunut suorituskyky (reduced personal accomplishment) (Schaufeli ja Barker. 2009). Suomessa näiden kolmen ulottuvuuden nimiksi on vakiintunut uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen (Hakanen 2004, 42; Tuunainen, Akila ja Räisänen. 2011, 1143). Työuupumuksen syntyä voidaan kuvata prosessina (kuvio 1), joka kehittyy pitkän ajan kuluessa.



Kuvio 1. Työuupumuksen kehittyminen (mukaiillen Toppinen-Tanner & Lindholm 2012, 123)

Ihmisen voimavarat alkavat hiljalleen ehtyä suhteessa työn vaatimuksiin. Työuupumuksen oireet alkavat useimmiten väsymyksestä, joka johtuu ihmistä kuluttavasta stressistä ja työympäristön asettamista ristiriidoista (Mäkikangas & Hakanen 2017, 106–107). Lyhytaikaisesti stressitason nousu parantaa toimintakykyä, sillä stressin aiheuttamat fysiologiset reaktiot (adrenaliini, noradrenaliini, endorfiini) lisäävät suorituskykyä (Järvinen 2008, 28–29). Pitkään jatkuessaan stressihormonien nousu kuluttaa yrittäjää fyysisesti, sillä nukkuminen ja palautuminen heikkenevät. Uupumusasteinen väsymys ilmenee energian puutteena, heikentymisenä ja väsymyksenä. (Näätänen ym. 2003, 44–45.)

Uupumus johtaa vähitellen kyynistymiseen, jolloin yrittäjä etäännyty työstään sekä kyseenalaistaa sen merkitystä ja mielekkyyttä. Tämä on seurausta kroonisesta uupumusasteisesta väsymisestä. (Näätänen ym. 2003, 45–46.) Alhon, Ruuskan ja Toskalan (2003, 416) mukaan uupumusasteinen väsymys on voimakasta ja

kokonaisvaltaista, joka ei häviä nukkumalla. Kynnistyneisyys johtaa negatiiviseen, epäluuloiseen tai välinpitämättömään suhteeseen työtä kohtaan. Ihminen alkaa etäännyttää itseään kaikista työhön liittyvistä emotionaalisista vaatimuksista. (Näätänen ym. 2003, 45–46.) Kynnistyneen yrittäjän toiminta näkyy asiakassuhteista etääntymisenä ja kylmänä suhtautumisena.

Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen on uupumusprosessin viimeinen vaihe, jossa uupumuksen ja kynnistymisen negatiiviset vaikutukset kohdistuvat henkilön minäkuvaan (Näätänen ym. 2003, 45; Nislin 2016, 14). Ammatillisen itsetunnon heikentyminen ilmenee negatiivisena asenteena itseä ja omia saavutuksia kohtaan, heikkona itsetuntona ja moraalina sekä alentuneena tuottavuutena (Schaufeli 2009, 204–205). Alho ym. (2003, 416) lisäävät edelliseen vielä pelon, ettei suoriudu työstään ja etteivät työasiat pysy hallinnassa. Pahimmassa tapauksessa työuupumus johtaa työkyvyttömyyteen (Schaufeli 2009, 205).

Henkisen kuormituksen ongelmiin päästään yleensä kiinni fyysisten ongelmien kautta, sillä liiallinen henkinen kuorma näkyy käytännössä siinä, että työnhallinta ja usein myös elämän hallinta pettävät. Työroolista muodostuu ainoa malli, jonka varaan ihmiskuva rakentuu. (Koivisto 2011, 208.) Pitkäaikainen työstä aiheutuva henkinen kuormitus alentaa yksilön työnteon tehokkuutta, keskittymiskykyä, informaation käsittelyä ja muistia (Sokka 2017, 10).

Työn lisääntyneet vaatimukset (Hellsten 2014, 32) ja työn sisältö (Rytkönen 2018, 24) kuormittavat psyykkisesti. Paananen ja Tammi (2017, 45) huomasivat työn tekemisen ja sen tavoitteisiin pääsemisen vaikeutuvan, kun työhön tulee lisää hallinnollisia tehtäviä. Rytkönen (2018, 26) toteaa ihmisen voimavarat ylittävän stressin taustalla olevan jatkuva psyykkinen kuormittuneisuus.

Työn kuormitustekijät voivat myös vähentää kuormituksen haittavaikutuksia. Työ ei ole niin voimavaroja kuluttavaa, mikäli työntekijä saa tukea työyhteisöltään. (Hellsten 2014, 32.) Yrittäjän näkökulmasta työyhteisön tuki saattaa olla vähäistä, erityisesti jos työyhteisö on pieni tai kyseessä on yksinyrittäjä. Lapin yrittäjillä on mahdollisuus edunvalvojana edistää yrittäjien työhyvinvointia luomalla esimerkiksi sosiaalisen median avulla verkostoja yrittäjien keskinäisen tukemisen mahdollistamiseksi.

Työuupumuksen ennaltaehkäiseminen ja digitaaliset apuvälineet

Manka (2015) on huomannut, että monet yritykset ja työnantajat eivät tunne riittävästi keinoja, joilla työstressiä voisi vähentää. Nummelin (2008, 92) korostaa oman hyvinvoinnin merkitystä stressin ennaltaehkäisyssä. Hyvinvoiva ihminen tunnistaa stressin merkit paremmin ja osaa tarvittaessa hakea apua. Oma tilannetta ei kykene tunnistamaan, jos voimavarat ovat vähäiset ja tilanteesta pyrkii selviytymään yksin. Oma hyvinvointiaan voi edistää esimerkiksi rentoutumalla, huolehtimalla riittävästä unen määrästä, syömällä terveellisesti, liikkumalla riittävästi ja harrastamalla vapaa-ajalla mieluisia asioita. Erityisen tärkeää on pitää huolta vapaa-ajasta ja läheisistä ihmissuhteista, sillä ne auttavat tasapainottamaan työn ja rentoutumisen välistä suhdetta. (Nummelin 2008, 92.)

Stressin tunnistaminen itsearviointin avulla on kaikille mahdollista. Hyvän tai huonon stressin erojen tunnistaminen on hankalaa, sillä niiden vaikutuksia voidaan jokin verran tahdon voimalla estää tai ainakin vähentää. Siksi alkuvaiheessa stressin määrää arvioidaan tyypillisesti stressiin liittyvien kokemusten kautta. Oleellista on kiinnittää huomiota tapahtuneisiin muutoksiin omissa kokemuksissa tai toiminnassa. (Ahola, Leppänen & Lindholm 2018, 111.) Stressin mittaaminen pohjautuu ihmisen henkilökohtaisiin tai asiantuntijan laatimiin arvioihin ihmisen hyvinvoinnista. Arvioissa otetaan huomioon kuormitus- ja voimavaratekijöitä, mahdollisia oireita sekä fysiologisia mittauksia. (Kopp ym. 2010, 211–212.) Aholan ym. (2018, 111) mukaan stressi ilmenee kiireen tunteena asioiden hoitamisessa, negatiivissävytteisenä mielialana, tunteiden ailahteluna, pienten asioiden unohteluna, uuden tiedon vastaanoton vaikeutena, nukahtamis- tai nukkumisvaikeutena sekä kyvyttömyytenä rentoutua.

Teknologia apuna stressin tunnistamisessa ja ennaltaehkäisyssä

Puettava teknologia mahdollistaa ihmisen elämäntapojen seurannan ja palautteen annon mukana kannettavien laitteiden avulla. Ne voivat mitata askelia, kuljettua matkaa, sykettä, poltettuja kaloreita, noustuja kerroksia ja yleistä aktiivisuutta, kuten sitä, kuinka kauan henkilö on päivän aikana paikallaan ja kuinka monta "aktiivista minuuttia" henkilön päivään on kuulunut. Moni laite mittaa myös unen määrää ja laatua sekä unen eri vaiheita. Laitteet tunnistavat sykkeen avulla, onko käyttäjä syvässä, kevyessä tai rem-unessa. Aktiivisuutta mittaavissa tuot-

teissa on myös toimintoja, joissa laite mittaa sykettä ja ohjaa sen mukaan hengittämään ulos ja sisään sopivassa tahdissa. Tällainen syvään hengittäminen voi auttaa stressin hallinnassa ja verenpaineen alentamisessa. (Erikson 2017.)

Koetulla stressillä ja sykevälivaihtelulla mitatulla stressillä on osoitettu olevan yhteys (Jarczok ym. 2013; Tonello ym. 2014). Hyvinvointianalyysi on Firstbeat Technologies Oy:n patentoima sykevälivaihtelun mittaamiseen perustuva menetelmä. Hyvinvointianalyysi on suunniteltu terveydenhuollon ja liikunta-alan ammattilaisten käyttöön. Sillä voidaan mitata stressiä ja palautumista ja työn kuormitusta sekä osoittaa liikunnan terveyst- ja kuntovaikutuksia sekä arvioida elämäntapoihin liittyviä riskejä. Mittaus suoritetaan yleensä kolmen peräkkäisen päivän seurantamittauksena. Näistä päivistä kaksi tulisi olla työpäiviä ja yksi vapaa-päivä. Mittauksen jälkeen käyttäjät saavat työterveyshuollon asiantuntijan vastaanotolla henkilökohtaisen raportin analyysistä. (Firstbeat Technologies 2014.)

Uusimmat puettavista kuormituksen seurantavälineistä on kutistettu sormukseen, joiden johtavia valmistajia ovat Oura ja Moodmetric. Sormuksen sisällä olevat anturit mittaavat liikettä, sykettä, unenlaatua ja suorituskykyä. Vireystilan mitaus on tehokas ennakoivan stressinhallinnan työkalu. (Ouraring 2019; Moodmetric 2019.) Istumatyötä tekeville on kehitetty huippufysioterapeuttien suunnittelema Break pro -työkalu työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Nykysuositus on, että istumista tauotetaan vähintään 30 minuutin välein. (Break pro 2019.) Istumisen ja näyttöpäätetyön määrä on kasvava ongelma, ja siksi työn tauottaminen on tärkeää. Tähän on kehitetty Pomodoro-tekniikka (Cirillo 1980) ajanhallinnan ja keskittymisen edistämiseksi. Pomodoro Keeper -sovellusta voidaan myös hyödyntää ennaltaehkäisemään työuupumusta. Työterveyslaitos suosittelee Pomodoro-tekniikkaa keskittymiseen ja työtehtävien pilkkomiseen. Multitaskingista siirrytään takaisin singletaskingiin ajatuksena saada työhön uusi rytmi sopivalla tauottamisella. (Työterveyslaitos 2019.)

TUTKIMUSMENETELMÄ

Toteutimme tutkimuksen kyselyosuuden sähköisen Webropol-palvelun avulla ke-sällä 2019. Lisätietoa sähköisen kyselyn käytöstä löytyy artikkelikokoelman yhteisestä tietoperustasta. Kyselytutkimuksen runkona käytimme validoitua BBI-15-

kyselypohjaa ja tämän lisäksi yhtä strukturoitua kysymystä sekä yhtä avointa kysymystä. Tekemämme kyselytutkimus pohjautuu työuupumusta käsittelevään kirjallisuuteen ja vuonna 1992 esiteltyyn Bergen Burnout Indicator (BBI-25) menetelmään (Matthiesen & Dyregrov 1992), josta Näätänen, Aro, Matthiesen ja Salmela-Aro (2003, 5) ovat validoineet BBI-15-mittarin suomalaiselle väestölle sopivaksi. BBI-15-mittarin lisäksi pyysimme vastaajia kuvailemaan avoimella vastauksella teknologian ja sähköisten työvälineiden yhteyttä BBI-15-mittarin vastauksiin. ”Edellinen kysymyssarja mittaa työuupumuksen tasoa ja -laatua. Kuvaile teknologian ja sähköisten työvälineiden käytön yhteyttä vastauksiisi.” Avoimella kysymyksellä selvitimme teknologian ja sähköisten työvälineiden välistä yhteyttä. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka lisääntynyt digitaalisuus on vaikuttanut työn kuormittavuuteen (1 = vähentänyt, 3 = pysynyt ennallaan, 5 = lisännyt kuormittavuutta). Liitteenä (1) on Lapin Yrittäjille osoitettu kirje ja kutsu osallistumaan tutkimukseen. Lapin Yrittäjät jakoi kyselyn sovittuna aikana kesäkuussa 2019 kaikille jäsenyrittäjilleen.

Tulosten tulkinnassa käytetään BBI-15-mittarin validointiaineistoa. Bergen Burnout Indicator 15 (BBI-15) on työuupumuksen arviointiin käytettävä mittari, jota voidaan hyödyntää niin yksilö- kuin ryhmätasolla (Ahola 2011). BBI-15-mittari on laajasti käytössä, ja kyselylomake on suunnattu erityisesti terveydenhuollon käyttöön. BBI-15-mittari valittiin kyselyn pohjaksi soveltuvuuden sekä luotettavuuden vuoksi.

Näätänen ym. (2003) luomassa BBI-15-mittarissa on 15 kysymystä (Liite 2), jotka on jaettu kolmeen osaan. Kysymykset 1, 4, 7, 10 ja 13 mittaavat uupumisasteista väsymistä, kysymykset 2, 5, 8, 11 ja 14 kyynistymistä ja kysymykset 3, 6, 9, 12 ja 15 ammatillisen itsetunnon heikentymistä (Näätänen ym. 2003, 5, 44–46). Vastaukset pisteytetään asteikolla 1–6 ja kaikille kolmelle ulottuvuudelle lasketaan pisteet, minkä jälkeen osioiden pistemäärät lasketaan yhteen kokonaissummaksi. Tällöin 15 pistettä on minimi ja 90 pistettä maksimi. Tulos normitetaan BBI-15-mittaristoon kuuluvan analysointitaulukon mukaisesti iän ja sukupuolen raja-arvoihin (normatiivinen persentiili). Siitä määritellään työuupumuksen tasoa vastaavat persentiilirajat, jotka jaetaan lievään (persentiili 75), kohtalaiseen (persentiili 85) tai vakavaan (persentiili 95). Pistemääriä voidaan tarkastella joko osa kerrallaan tai yhteenlaskettuna. Kokonaispistemäärä kertoo työuupumuksen ta-

sosta. Korkeiden persenttiiarvojen saavuttaminen edellyttää korkeita pisteitä jokaiselta osa-alueelta. Yleensä korkeat persenttiiarvot kertovat pitkästä työuupumuksesta. Matalat arvot kertovat enemmänkin siitä, missä vaiheessa työuupumus on etenemässä. (Näätänen ym. 2003, 45–46, 71–76, 103–104.) Menetelmän käyttö edellyttää terveydenhuollon koulutusta.

Avoimet vastaukset analysoitiin sisällönanalyysillä, jossa tähdätään tutkittavan aineiston sanalliseen ja selkeään kuvaamiseen. Teorialähtöisellä eli deduktiivisella sisällönanalyysillä tarkoitetaan tiettyyn teoriaan tai malliin tukeutuvaa sisällönanalyysiä. (Elo ym. 2014, 1.) Lisää tietoa teorialähtöisestä sisällönanalyysistä löytyy artikkelikokoelman yhteisestä tietoperustasta. Tässä opinnäytetyössä avointen vastausten käsittely aloitettiin erittelemällä vastauksista jokainen yksityiskohta omaksi asiakseen, jolle annettiin asiaa kuvaava koodi. Käsittely perustuu deduktiiviseen logiikkaan: Koodauksella pyritään löytämään aineistosta tiettyjä teoreettiseen ennakko-oletuksiin liittyviä teemoja, jotta koodaus tukisi tutkittavan ilmiön teorialähtöistä analyysiä (Zhang & Wildemuth 2005, 2). Aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja ne ryhmiteltiin yhteisten teemojen alle. Samankaltaisuuksilla tarkoitetaan tuloksissa esiintyviä teemoja ja aiheita. Toisiinsa liittyvät aiheet luokitellaan, otsikoidaan ja järjestellään aiheittain. (Puusa & Juuti 2011, 119–120.) Keskeiset tulokset kuvataan graafisesti. Tulokset selitetään ja tulkitaan sanallisesti. Analyysin tueksi aineistosta muodostetaan kuvio.

BBI-15-kyselyn vastausten analysoinnissa on hyödynnetty MS Excel -ohjelmaa. Yrittäjien kuormittavuuden suhdetta lisääntyneeseen sähköisten työvälineiden käyttöön analysoimme yksisuuntaisella (ANOVA) varianssianalyysillä. Aluksi selvitimme BBI-15-testillä yrittäjien työuupumusta ja luokittelimme heidät työuupumustason perusteella kolmeen ryhmään: lievästi, kohtalaisesti ja vakavasti kuormittuneisiin. Vertasimme näiden kolmen ryhmän vastaajien vastauksia heidän kokemukseensa lisääntyneestä sähköisten työvälineiden käytöstä sekä eri sukupuolten välisiä eroja.

Käytimme näiden ryhmien keskiarvojen vertailuun yksisuuntaista varianssianalyysiä. Ryhmien välillä on eroa, mikäli ryhmien välinen vaihtelu on huomattavasti suurempaa kuin ryhmien sisäinen vaihtelu (Heikkilä 2014, 210). Merkitsevyystaso mittaa tehdyn johtopäätöksen tilastollista luotettavuutta ja todennäköisyyttä tehdä virheellinen johtopäätös (Heikkilä 2014, 184). Merkitsevyystaso ilmoitetaan

prosentuaalisesti, ja yleisimmin käytetty taso on 5 prosenttia. Tuloksia tulkittaessa ne ovat tilastollisesti merkittäviä, jos ero on tilastollisesti merkitsevä 5 prosentin merkitsevyystasolla tai ero on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$). (Heikkilä 2014, 184–185.) Teknologian ja sähköisten työvälineiden käytön yhteydestä saadut vastaukset asteikolla 1–5 siirrettiin MS Excel -ohjelmaan ja analysoitiin koko vastaajajoukon vastausten määrän ja frekvenssiosuuden mukaan, ja näin saatiin tiettyjen vastausten tilastollisen esiintymisen prosenttiosuudet (kuvio 2).

Kyselytutkimukseen saimme vastauksia 30 kappaletta (16 naista ja 14 miestä). Vastaajista alle 30-vuotiaita oli yksi, 30–39-vuotiaita kuusi, 40–49-vuotiaita 10 ja yli 50-vuotiaita 13 henkilöä. Tulokset kuvaavat näiden yrittäjien työuupumuksen tilaa eivätkä ole yleistettävissä muihin yrittäjiin.

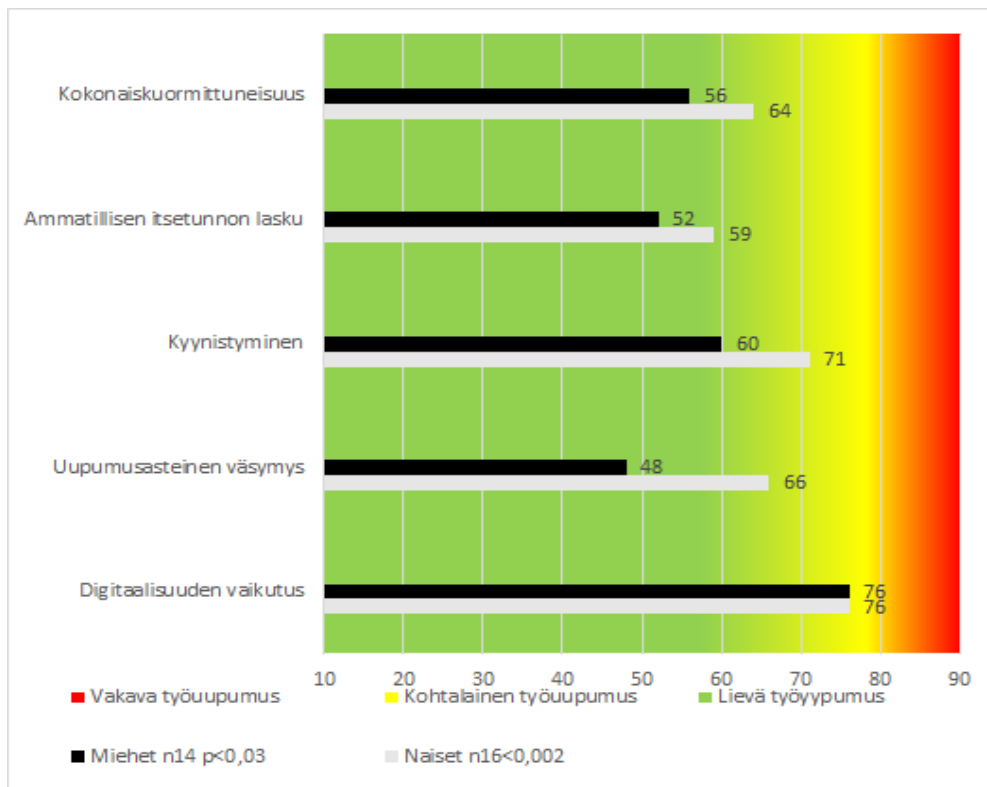
TUTKIMUKSEN TULOKSET

Työuupumuksen taso

Tarkasteltaessa BBI-15-mittarin yksittäisiä vastauksia (Liite 3) eniten kuormittuneisuutta aiheutti työstä irrottautuminen, eli yrittäjät ajattelivat töitä myös vapaaajallaan ja tästä johtuen todennäköisesti kokivat työmäärän olevan liian suuri. Useat yrittäjät kokivat työn heikentävän sosiaalisia suhteita. He kokivat työn aiheuttaman paineen lisäävän ongelmia läheisissä ihmissuhteissa. Yrittäjät kokivat usein riittämättömyyden tunteita sekä huonoa omaatuntoa joutuessaan työnsä vuoksi laiminlyömään läheisiään. He kokivat, etteivät pysty auttamaan läheisiään niin paljon kuin itse haluaisivat.

Sukupuolten väliset erot

Tarkasteltaessa sukupuolten välistä eroa yrittäjien työuupumuksen kokonaispistemäärän keskiarvossa miehet (56 pistettä) kokevat työnsä 12,5 prosenttia vähemmän kuormittavana kuin naiset (64 pistettä) (kuvio 2). Naisilla keskiarvo lähentelee lievän kuormittuneisuuden rajaa (75 pistettä). Sukupuolten pistevaihtelut ovat huomattavissa jokaisessa BBI-15-mittarin osa-alueessa. Pienin ero sukupuolten välillä syntyi ammatillisen itsetunnon laskun keskiarvossa, joka jää molemmilla sukupuolilla alle kuormittavan tason.



Kuvio 2 Työuupumuksen taso ja digitaalisuuden vaikutus n=30

Naiset (71 pistettä) kokevat kyynistyvänsä työssään 18,3 prosenttia enemmän kuin miehet (60 pistettä). Naisten keskiarvo on lähellä lievän uupumuksen rajaa. Merkittävin ero sukupuolten välillä on havaittavissa uupumusasteisen väsymyksen keskiarvoissa. Naiset (66 pistettä) kokevat uupumisasteista väsymistä 37,5 prosenttia enemmän kuin miehet (48 pistettä).

Kysyttäessä yrittäjiltä (kuvio 3) lisääntyneestä teknologian ja sähköisten työvälineiden käytön yhteydestä työn kuormittavuuteen 63,3 prosenttia vastaajista tunsivat kuormituksen lisääntyneen aikaisemmasta.



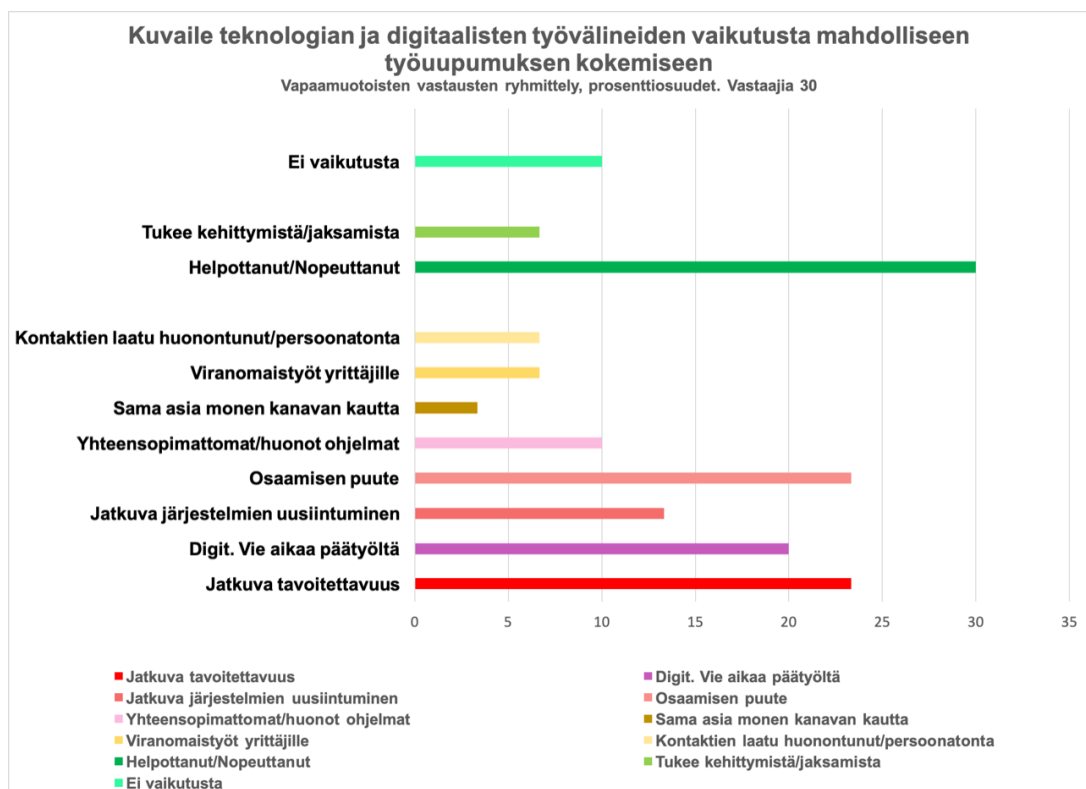
Kuvio 3 Teknologian vaikutus työn kuormittavuuteen

Tämä näkyy myös varianssianalyysillä tehdyssä vertailussa, jossa molemmat sukupuoli kokivat sähköisten työvälineiden lisäävän kuormittavuutta. Naisten kokema kuormituksen lisäys ($p < 0,002$) on tilastollisesti merkitsevä. Miesten kokema kuormituksen lisäys ($p < 0,03$) on tilastollisesti luottamustasolla. Yrittäjistä 63,3 prosenttia koki (kuvio 3) teknologian lisääntyneen määrän ja sen parissa tehtävän työn vievän liikaa aikaa itse päätyöstä. Jatkuva järjestelmien uusiminen ja monien eri ohjelmien päällekkäinen käyttö eri yritysten tai viranomaisten kanssa koettiin rasittavaksi.

Digitalisaation yhteys työuupumukseen

Kaikki (30) kyselyyn osallistuneet vastasivat avokysymykseen, jossa kysyttiin teknologian ja sähköisten työvälineiden yhteyttä vastaajien antamiin työuupumuksen tasoa ja laatua koskeviin vastauksiin (kuvio 4). Useammassa avovastauksissa tuotiin esiin sekä negatiivinen että positiivinen kokemus digivälineistä ja niiden käytöstä työpäivän aikana. Esimerkiksi yksi vastaajista koki käytössä olevien sähköisten välineiden helpottavan ja nopeuttavan työskentelyä ja niiden tarjoavan uusia hyödyntämismahdollisuuksia, mutta negatiivisena hän piti aidon vuorovaikutuksen puutetta. Vastauksista 32 sisälsi negatiivisen kokemuksen ja 11 vastauksessa sähköisten välineiden käyttö koettiin positiivisena. Kolmessa (3) avovastauksessa ei huomattu eroa tai koettu erityistä vaikutusta, vaikka laitteiden ja eri ohjelmistojen määrä ja niiden käyttö on lisääntynyt. Kokonaisanalyysinä

23,3 prosenttia vastaajista koki jatkuvan tavoitettavuuden kokemuksen lisääntyneen ja aiheuttavan jatkuvaa kiireen tuntua ja painetta työpäivästä selviytymiseen. Vastaajista 20 prosenttia koki digivälineiden kanssa työskentelemisen ja mahdollisten käyttöongelmien vievän ratkaisevasti aikaa ja resursseja itse päätyöltä. Vastaajista 13,3 prosenttia koki järjestelmien jatkuvan päivittymisen aiheuttavan lisähuolta rutiinitöiden suorittamisen yhteydessä. Vastaajista 23,3 prosenttia mainitsi osaamisen puutteen ratkaisevaksi tekijäksi digilaitteiden omaksumisessa. Vastaajista 10 prosenttia koki myös ongelmaksi laitteiston, sovellusten yms. ohjelmistojen yhteensopimattomuuden. Vastaajista 3,3 prosenttia koki myös digilaitteiden tuottavan samaa informaatiota useasta lähteestä, vaikka yksi ilmoitus koettiin riittävänä. Toistuvat ilmoitusäänet samanaikaisesti useassa eri digivälineessä tuottavat informaatioähkyä, ja olennainen tärkeä ilmoitus saattaa tällöin jäädä huomioimatta. Myös kontaktien laadun huononeminen ja persoonattomuus aiheuttivat negatiivisia tunteita 6,7 prosentilla vastaajista. Toimialasta riippuen vastaukset ja kokemukset luonnollisesti ovat erilaisia. Esimerkiksi 6,7 prosenttia vastaajista koki työmäärän siirtyneen viranomaistaholta yrittäjän harteille, jolloin digitaalisesti suoritettavan työmäärän kuorma lisääntyy ja paine töiden onnistumisesta kasvaa.



Kuvio 4. Yrittäjän kokemus teknologian ja sähköisten työvälineiden käytöstä

Positiiviseksi digitalisaation ja digilaitteiden käytön koki 30 prosenttia vastaajista, joiden mielestä päivittäisistä töistä suoriutuminen on helpottunut ja nopeutunut. 6,7 prosenttia vastaajista koki digivälineiden tukeneen kehittymistä ja jaksamista työssä.

POHDINTA

Toimeksiantajamme Lapin Yrittäjät haluaa tukea jäsenyritystensä työssäjaksamista ja selvittää, kuinka jäsenyrittäjät kokevat lisääntyneen digitaalisuuden vaikuttavan työssä jaksamiseen. Lapin Yrittäjien kattojärjestö Suomen Yrittäjät on vuosina 2016–2017 teettänyt neljä digitalisaatiotutkimusta pk-yrityksien näkökulmasta liittyen muun muassa suomalaisten pk-yritysten digitaalisuuskykyihin ja digitaalisuuden merkityksestä yrityksen menestykseen (Suomen Yrittäjät 2019), mutta digitalisaation suoranaisestä vaikutuksesta työuupumukseen on toistaiseksi vähän tutkimustuloksia.

Tutkimuskysymykset, joihin haimme vastauksia, on esitelty johdannossa. Aikaisempien tutkimusten perusteella työuupumuksen kolme osaa, uupumus, kyynistyminen ja itsetunnon lasku, ovat oireita, joista syntyy kokonaisvaltainen työuupumus (Innanen 2014, 19; Torppinen-Tanner 2011, 71; Nislin 2016, 14). Opinnäytetyömme tulosten perusteella on nähtävissä, että työuupumuksen kolmesta tasosta ammatillisen itsetunnon lasku ei ollut kuormittavalla tasolla. Väsymystä ja kyynistymistä oli havaittavissa erityisesti naisilla. Naiset kokevat 37,5 prosenttia enemmän työuupumusta kuin miehet. Samaan lopputulokseen on tullut Salmela-Aro (2011, 43), joka on huomannut, että naiset kokevat herkemmin uupumisasteista väsymistä, joka johtaa riittämättömyyden tunteisiin.

Avoimissa vastauksissa merkittävimmiä tekijöiksi nousivat digitaalisten laitteiden käytön vaikeus ja jatkuva tavoitettavuus. Yrittäjät nimeävät osaamisen puutteen hankaloittavan digitaalisten laitteiden käyttöä. Tulkitsemme näiden liittyvän ajankäytön resursointiongelmaan. Myös motivaation puute uuden oppimiselle oli ilmeistä, ja vastaajat kokivat turhaksi muuttaa vanhoja hyviksi koettuja menetelmiä kankeisiin ja omasta mielestä toimimattomiin menetelmiin. Myös Työturvallisuuskeskus (Digitalisaatio ja työsuojelu 2018) on nostanut esille osaamisvajeen,

jatkuvan saavutettavuuden ja uuden oppimisen vaatimusten olevan digitaalistu-
neen yhteiskunnan ongelmia ja niiden altistavan kuormitukselle. Vaikka kyse-
lymme on kohdennettu vain yrittäjille, kohderyhmän vastaukset ovat yhteneväiset
yleisesti digilaitteita käyttävien kuluttajien kyselytutkimuksissa antamien vastaus-
ten kanssa. Kodinkoneliike Gigantin teettämän kuluttajakyselyn mukaan lähes
puolet suomalaisista pitää nykyisten äly- ja muiden digilaitteiden toiminnan ym-
märtämistä haasteena. Yli 40 prosenttia kertoi myös omistavansa elektroniikkaa
ja digilaitteita, joita he eivät osaa käyttää tai hyödyntää. Lisäksi 70 prosenttia vas-
taajista koki, että teknologisen kehityksen vauhdissa on entistä vaikeampi pysyä.
Joka kolmas vastaajista oli sitä mieltä, että teknologian ja digitaalisten ja työkalu-
jen saatavuus ja osaaminen myös aiheuttavat eriarvoistumista koko yhteiskun-
nassa. Kyselyyn osallistui 800 yli 18-vuotiasta. (TiVi 7/2019.)

Jatkuva tavoitettavuus on lisännyt yrittäjien kuormittuneisuutta ja aiheuttanut jat-
kuvaa kiireen tuntua. Jatkuva tavoitettavuus hämärtää työn ja vapaa-ajan eroa,
jolloin yrittäjän on vaikea irrottautua työstään. Tästä syntyy oravanpyörä, joka on
omiaan lisäämään yrittäjän kuormittuneisuutta. Työn ja vapaa-ajan parempaan
erottamiseen Sianoja (2018, 62) ehdottaa työajan ulkopuolisten puheluiden ja
sähköpostien lähettämisen rajoittamista. Yrittäjien pitäisi pystyä luomaan itsel-
leen vapaa-aikaa, jolloin työasioita ei tarvitsisi ajatella. (Ks. myös Sonnentag,
Kuttler & Fritz 2010, 356; Sianoja 2018, 32; Kollmann, Stöckmann & Kensbock
2018, 1.)

Molemmat sukupuolet kokivat lisääntyneen digitaalisuuden nostaneen työn kuor-
mittavuutta. Lisääntynyt digitaalisuus onkin yksi merkittävimmistä työn kuormitta-
vuutta lisäävistä tekijöistä. Molemmat sukupuolet kokivat teknologian ja sähköis-
ten työvälineiden lisänneen työstä aiheutuvaa henkistä kuormitusta. Koivisto
(2011, 208) on havainnut, että henkistä kuormitusta on hankalampi havaita kuin
fyysistä ja usein henkinen kuormittuneisuus havaitaankin vasta fyysisten oireiden
kautta.

Järjestelmien päivittäminen aiheuttaa lisää huolta yrittäjille ja vaikeuttaa päivittäi-
sistä rutiineista selviytymistä. Kaikilla ei välttämättä ole samat lähtökohdat järjes-
telmien peruskäyttöön tai uuden oppimiseen aikataulullisista syistä. Tuki saattaa
olla etäyhteyden päässä, jolloin online-kontaktilta ei saa apua ajoissa akuuttiin
ongelmaan. Vastaajista 10 prosenttia ei kokenut digitalisaatiolla ja digilaitteiden

lisääntyneellä käytöllä olleen vaikutusta heidän työarkeensa. Tämä käyttäjäryhmä uskoaksemme on digilaitteiden aktiivikäyttäjiä, joille laitteiden käyttö on arkirutiinia eikä se aiheuta ylimääräistä kuormaa. He ovat tottuneet käyttämään kehittyneitä digivälineitä ja laitteita säännöllisesti ja panostaneet omaan oppimiseensa maksimoidakseen laitteiden käyttöhyödyn omassa arjessaan.

Tutkimuskirjallisuudessa (Ahola ym. 2016; Alho ym. 2018) on todettu, että pitkittynyt työstressi edesauttaa työuupumuksen kehittymistä vahvasti. Tämän vuoksi varhainen puuttuminen olisikin paras hoitokeino siinä vaiheessa, kun yrittäjä kuormittuu työstressin vuoksi eikä palautuminen ole enää riittävää. Työuupumuksen seurantaan ja oman ajankäytön tehostamiseen on olemassa lukuisia teknisiä laitteita ja sovelluksia, joista mainittiin työuupumuksen ennaltaehkäisemisen yhteydessä.

Stressin ja oman kuormittuneisuuden hallinnan edellytyksenä on oman tilanteen tunnistaminen ja siitä saatu motivaatio itsehoitoon. Nykyiset teknologiset apuvälineet antavat luotettavaa tietoa oman kehon tilanteesta, johon reagoimalla pystytään välttämään pidempiaikaiset väsymystilat ja loppuun palaminen. Tiedostamme, että kaikki apuvälineet eivät sovellu kaikille. Tämän vuoksi halusimme tarjota erilaisia ja mahdollisimman helppokäyttöisiä apuvälineitä oman kuormittuneisuuden seurantaan. Digitaaliset välineet ja sovellustarjonta ovat vain lisätukena ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Yrittäjän kannalta teknostressin kokeminen, esimerkiksi yhden älypuhelimien omistaminen, saattaa vaikeuttaa työn hallintaa ja siitä irrottautumista. Älypuhelimissa voidaan hyödyntää digitaalisia ohjelmia ja sovelluksia. Ironista kyllä – laite, josta halutaan päästä loitommalle, tarjoaa apua tähän tarpeeseen. Näissä tilanteissa korostuukin laitteiden käytön hallinta ja tietotaito niiden tarjoamista mahdollisuuksista.

Lapin pk-yrittäjien vastauksia tulkittaessa digitalisaation koettiin tällä hetkellä olevan suureksi hyödyksi teknologiaa hyvin hallitsevilla, mutta se aiheuttaa stressiä toimimattomuudellaan. Digitalisaatio ei välttämättä helpota tai yhtenäistä työpäivän kulkua, vaan tekee siitä pätkittäistä ja sirpaleista, vaikkakin itse työ tehdään ajasta ja paikasta riippumatta. Yrittäjä koettaa selviytyä yksin ja tekee entistä enemmän töitä iltaisin ja viikonloppuisin. Digimuutoksen toteutukseen ei ole pal-

kattu lisää osaavaa henkilökuntaa, vaan töihin jäänyt henkilökunta yrittää selviytyä omatoimisesti digivälineiden käytöstä. Kyselymme vastauksissa tuli esiin, että helpommallakin vaivalla vastaava työ on suoritettu ilman teknologian tuomaa lisästressiä.

Opinnäytetyön merkitys

Suomen Yrittäjät on myös valveutunut työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ja tiedostanut työuupumuksen suureksi terveysriskiksi jäsenistönsä keskuudessa. Työuupumuksesta ja työssä jaksamisesta on julkaistu Suomen Yrittäjien toimesta tehtyjen kyselyiden tutkimustuloksia, mutta näissä tutkimuksissa ei ole tutkittu digivälineiden yhteyttä työn kuormitukseen. Digivälineiden vaikutus on kiistatta suuri ja muuttaa työelämän toimintatapoja. Toivomme, että opinnäytetyömme avaa uusia näkökulmia ja avoimuutta keskustella työelämän kehittymisestä digitaaliseen suuntaan, keinoja mukautua uudelleenlaisiin tapoihin toimia työelämässä sekä ottaa huomioon koko työyhteisön mahdollisuudet uuden oppimiseen ja kehittämiseen sekä toisten ihmisten tukemiseen.

Kehittämistoimenpiteitä stressin ennaltaehkäisyyn

Uupumisen ja varhaisten stressioireiden ennaltaehkäisyyn digilaitteiden ja itse-tutkiskelun ohella suosittelemme ryhmäytymistä ja verkostoitumista alueen muiden yrittäjien kanssa ja osallistumista yhteisiin tapahtumiin. Yrittäjäverkostoista saa hyvää vertaistukea ja apua ongelmien ratkaisuun. Suomen Yrittäjät järjestää seminaareja ja koulutusta työelämän tarpeisiin sekä yhteistä vapaa-ajan toimintaa. Tarjolla on myös useita erilaisia etäopiskeluun, perehdytykseen ja koulutukseen käytettäviä palveluita, joihin alueen yrittäjäverkosto voisi yhdessä kartoittaa koulutusaiheita ja teemoja, joihin yrittäjät haluavat tukea ja ohjausta.

Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen yleiset luotettavuuden ja eettisyyden periaatteet on esitelty tämän artikkelikokonaisuuden yhteisessä tietoperustassa. Tämän tutkimuksen kohdejoukko koostui toimeksiantajan jäsenyrittäjille lähettämistä sähköpostikutsuista. Tässä tutkimuksessa luotettavuutta lisää kyselyn pohjana käytetty Näätäsen ym. (2003) BBI-15-mittari, joka on validoitu sopimaan suomalaisille. Se on laajalti käytössä työterveydenhuollossa. BBI-15-mittarin vastaukset on analysoitu sille määriteltyjen ohjeiden mukaan.

Avointen vastausten analysointia voidaan pitää kattavana, sillä vastaukset on luokiteltu teoriaperustaisesti eri teemoihin kahden tekijän toimesta. Tämä vähentää tulkintojen sattumanvaraisuutta. Tutkimustulosten analysointi on kerrottu täsmällisesti, joten tutkimuksen analyysi on toistettavissa. Tämän tutkimuksen heikoutena voidaan pitää vastaajien pientä määrää, joka edusti yhtä prosenttia Lapin Yrittäjien jäsenyrityksistä. Tämän vuoksi tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä vaan koskevat vain kohdejoukkoa. Tutkimustulokset ovat yhteneväisiä aikaisempien tutkimuksien kanssa, joten niitä voidaan pitää yleistettävyyden osalta suuntaa antavana lappilaisten yrittäjien työuupumuksen tilasta.

Tässä tutkimuksessa tiedonhankinnan eettisyys on turvattu siten, että tutkimuskutsut lähetettiin sähköpostin välityksellä kaikille Lapin yrittäjille ja vastaukset kerättiin ilman henkilötietoja. Näin varmistettiin vastaajien anonymiteetti. Opinnäytetyön teoria ja tutkimustulosten analysointi sekä tulkinta on tehty kirjallisuudesta ja tutkimuksista saatujen lähteiden pohjalta. Opinnäytetyössä on käytetty hyvää lähdekritiikkiä ja otettu huomioon muiden tutkijoiden saavutukset asianmukaisella tavalla. Lähteiden valinnassa on huomioitu niiden tuoreus ja ajankohtaisuus.

Kysely pohjana tulevaisuuden tutkimuksissa

Toivomme, että opinnäytteemme innostaa myös toisia tutkijoita analysoimaan digitalisaation vaikutusta ja merkitystä työelämässä. Digitalisaation tuomat uudet laitteet sovelluksineen kehittyvät edelleen, niiden käyttö monipuolistuu ja lisääntyy, ja uudet sukupolvet jatkavat työelämässä, kun vanhempi sukupolvi eläköityy. Olisi hienoa, jos työperäisen uupumuksen tutkimusta jatkettaisiin digiajan sukupolvien lähestyessä eläkeikää. Olisi perusteltua tehdä pitkäaikaistutkimusta siitä, onko mikään muuttunut ja millä keinoilla yrittäjät pystyvät välttämään digilaitteiden tuomaa uupumusta. Kokeeko nykyisin työelämässä oleva digisukupolvi lainkaan digistressiä ja miten he kokevat stressin käsitteenä ja hallitsevat kuormittavuutta? Tuleeko digitaalinen työelämä olemaan uusi normaali, josta paluuta entiseen ei ole, ja minkälaisen murroksen digitalisoitunut työelämä kokee seuraavan 10 vuoden aikana?

LÄHTEET

Ahola, K. 2011. Bergen Burnout Indicator 15. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos TOIMIA-tietokanta. Viitattu 29.4.2019 <https://www.terveysportti.fi/dtk/tmi/koti>.

Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Helsinki. Työterveyslaitos.

Ahola, K., Leppänen, A. & Lindholm, H. 2018. Miten stressiä mitataan. Viitattu 20.9.2019 http://www.lenape.fi/wp-content/uploads/2018/08/kaikk_nayte.pdf.

Alho, I., Ruuska, P. & Toskala, A. 2003. Työuupumus merkitysorganisaatioiden näkökulmasta. E-artikkeli. Psykologia 38 2003, 5 artikkeli. Kansalliskirjasto Arto. Viitattu 14.10.2018 <http://elektra.helsinki.fi/se/p/0355-1067/38/6/tyouupum.pdf>.

Andrews, G. & Slade, T. 2001. Interpreting scores on the Kessler psychological distress scale K10. Australian N.Z. J. Public Health Vol No 25, 495–496. Viitattu 30.9.2019 <https://doi.org/10.1111/j.1467-842X.2001.tb00310.x>.

Annanperä, E. 2017. Managing technology - based service innovations in emerging wellness business ecosystems. Oulun yliopisto. Tieto- ja sähkötekniikan tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 22.2.2019 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526215839.pdf>.

Atkova, I. 2018. From Opportunity to Business Model - an Entrepreneurial Perspective. Oulun liopisto. Väitöskirja. Viitattu 5.3.2019 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526218915.pdf>.

Ayyagari, R., Grover, V. & Purvis, R. 2011. Technological Antecedents and Implications. MIS Quartely. Vol. 35 No 4, 831–858. Viitattu 22.7.2019 https://pdfs.semanticscholar.org/b27a/8993e5a949e04a4f81304dad365c249dc681.pdf?utm_source=Blog&utm_medium=Post-Ms%20Sheets%20Fragmentacion.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources Model State of the Art. Journal of Managerial Psychology. Viitattu 8.4.2019 <https://pdfs.semanticscholar.org/535b/dddb991b5ebe252e4030fd4c02c2368e9f14.pdf>.

Bakker, A.B. & Leiter, M. 2010. Work engagement: a handbook of essential theory and research Psychology Press 2010.

Barley, S.R., Meyerson, D.E. & Grodal, S. 2011. E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science* 22, 887–906.

Bordi, L. & Okkonen, J. 2018. Informaatioergonomian näkökulma tietotyöhön. Kalevi Sorsa Säätiö. Viitattu 9.5.2018 https://issuu.com/sorsafoundation/docs/2018_bardi_okkonen_informaatioergon_2ece922cafcfd9.

Break Pro 2019. Taukoliikuntaohjelma. Viitattu 12.9.2019 <https://www.breakpro.fi/meista/>.

Cirillo, F. 2009. The Pomodoro Technique Vintage Edition in the original format, Limited release LLC by Staffan Nöteberg. Viitattu 23.8.2019. <https://doc.lagout.org/programmation/Pragmatic%20Programmers/Pomodoro%20Technique%20Illustrated.pdf>.

Collins, E. & Cox, A.L. 2014. Switch on to games: Can digital games aid post-work recovery? *International Journal of Human-Computer Studies*. Volume 72, Issue 8–9. pp. 654–662. Viitattu 14.3.2019 <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S1071581913002012>.

Cooper, C.L. & Lu, L. 2019. Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*. Viitattu 13.3.2019 <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S1053482218305424>.

Digitalisaatio ja työsuojelu 2018. Teema-artikkeli. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 16.3.2019 https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/digitalisaatio_ja_tyosuojelu.8160.news.

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2014. Qualitative content analysis: a focus on trustworthiness. Viitattu 10.3.2019 <https://doi.org/10.1177%2F2158244014522633>.

Ericsson 2017. Wearable Technology and the IOT – Consumer Views on Wearables Beyond Health and Wellness. Viitattu 30.9.2019 <https://www.ericsson.com/en/trends-and-insights/consumerlab/consumer-insights/reports/wearable-technology-and-the-internet-of-things>.

Fernet, C., Torres, O., Austin, S. & St-Pierre, J. 2016. The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research* 3, 45–53. Viitattu 13.10.2018 https://ac-els-cdn-com.ez.lapinamk.fi/S2213058615300097/1-s2.0-S2213058615300097-main.pdf?tid=08d2a9e7-9a40-49ea-8f4e-b73098bd4da3&acdnat=1539234996_7f736a63778092c3b90b2cbea30d1457.

Firstbeat Technologies Oy 2014. Firstbeat Hyvinvointianalyysi Asiantuntijan opas helmikuu 2014.

Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëje, J. & De Cooman, R. 2018. All wired, all tired? Work-related ICT use outside work hours and work-to-home conflict: The Role of itegration preference, integration norms and work demands. *Journal of vocational behavior*. Volume 107. pp. 89-99. Viitattu 14.3.2019 <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0001879118300381>.

Genc, M. & Öksüz, B. 2015. A Fact or an Illusion. Effective Social Media Usage of Female Entrepreneurs. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. Volume 195. Pages 195–300. Viitattu 1.3.2019 <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S1877042815038240>.

Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Gawłowska, M. & Popiel, K. 2017. Cognitive Impairments in Occupational Burnout – Error Processing and Its Indices of Reactive and Proactive Control. *Frontiers in Psychology*. Volume 8. Article 676. Viitattu 17.4.2019 <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.00676/full>.

Gonzales, V.M. & Mark, G. 2004. Constant, constant, multi-tasking craziness: Managing multiple working spheres. *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. 113–120. Viitattu 19.5.2018. <https://www.ics.uci.edu/~gmark/CHI2004.pdf>

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsingin yliopisto. Viitattu 14.10.2018 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint. Tampere. Viitattu 16.3.2019 https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing.

Hellsten, K. 2014. Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus vanhustenhoidossa: seurantatutkimus ergonomisen kehittämistyön tuloksista. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta, Kliininen laitos. Työterveyshuolto. Väitöskirja. Viitattu 29.3.2019 https://tkk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/digitalisaatio_ja_tyosuojelu.8160.news.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Hänninen, A. 2014. Viestinnällisten käytänteiden ja vuorovaikutussuhteiden yhteys esimiesten työuupumukseen. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma. Viitattu 6.3.2019 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/11252/1/G0000475.pdf>.

Innanen, H. 2014. Occupational well-being. The Role of Areas of Worklife And Achievement and Social Strategies. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. Väitöskirja. Viitattu 18.2.2019 https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/44456/978-951-39-5871-8_vaitos31102014.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Iqbal, S.T. & Horovitz, E. 2007. Disruption and recovery of computing tasks: field study, analysis, and directions. Proceedings of SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems. CHI 07. 677–686. Viitattu 19.5.2019. http://erichorvitz.com/CHI_2007_Iqbal_Horvitz.pdf

Jarczok, M. N., Jarczok, M., Mauss, D., Koenig, J., Li, J., Herr, R. M. & Thayer, J. F. 2013. Autonomic nervous system activity and workplace stressors – A systematic review. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 37 (8), 1810–1823.

Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys, keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.

Järvinen, P. 2004. Digistressiä. *Talouselämä*. Viitattu 30.9.2019 <https://www.talouselama.fi/uutiset/digistressia/47ed74ce-8e9a-32c6-b171-19f3d27a8135>.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kollmann, T., Stöckmann, C. & Kensbock, J.M. 2018. I can't get no sleep- The differential impact of entrepreneurial stressors on work-home interference and insomnia among experienced and novice entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*. Viitattu 6.4.2018 <https://www.sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0883902617306936>.

Komulainen, K. 2004. Suomalainen – löydä sisäinen yrittäjyytesi! *Kansa, kansalaisuus ja erot yrittäjyyskasvatuksen oppikirjoissa*. Jyväskylä. *Kasvatus* 35 (5), 541–555.

Kopp, M.S., Konkoly, B., Piroska, T., Adrienne, B., Gyöngyvér, S., Sándor, S., György, R. & Szilvia, A. 2010. Measures of stress in epidemiological research. *Journal of Psychosomatic Research*. Vol 69 No 2, 211–225. Viitattu 20.9.2019 <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.09.006>.

Krishnan, TN. & Scullion, H. 2017. Talent Management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*. Volume, 27 issue 3. 431–441. Viitattu 7.3.2019 <https://www.sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S1053482216300717#bb0290>.

Kärnä, V. 2018. Tutkimukselliset kehittämismenetelmät. Asiantuntijaluento Veikko Kärnä. 25.9.2018. Viitattu 4.3.2019 <https://moodle.eoppimispalvelut.fi/course/view.php?id=17331§ionid=145987>.

Laine, T. 2018. Yrittäjien väsymys ja työuupumus - vaiettu salaisuus. Yrittäjät. Viitattu 30.9.2019 <https://www.yrittajat.fi/blogit/yrittajien-vasymys-ja-tyouupumus-vaiettu-salaisuus>.

Lapin yrittäjät. 2019. Lapin Yrittäjien toiminta. Viitattu 22.8.2019 <https://www.yrittajat.fi/lapin-yrittajat/a/lappi/lappi/lapin-yrittajien-toiminta-313567>

Lautala, E. 2017. Negatiiviset viestit korostuvat työuupuneen aivoissa. Helsingin yliopisto tiedote. Viitattu 5.3.2019 <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/terveys/negatiiviset-viestit-korostuvat-tyouupuneen-aivoissa>.

Mark, G., Voida, S. & Cardello, A.V. 2012. A pace not dictated by electrons: An empirical study of work without e-mail. Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors In Computing Systems. CHI 12. 555–564. Viitattu 19.5.2019 <https://stephen.voida.com/uploads/Publications/Publications/markvoida-chi12.pdf>

Matthiesen, S. P. & Dyregrov, A. 1992. Empirical validation of the bergen burnout indicator. A poster present at the XV International congress of Psychology. Vol 1 Nro 36, 103–120.

Mellner, C. 2016. After hours availability, expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment. The moderating role of boundary control. International Journal of Workplace Health Management. Vol 9. Iss 2. pp 146–164. Viitattu 9.4.2019 <https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/abicomplete/docview/1794439041/fulltextPDF/79FEAD3F977848DDPQ/1?accountid=27297>.

Microbitti 2016. Onko olo ärtynyt ja voimaton. Viitattu 22.6.2019 <https://www.tivi.fi/uutiset/onko-olo-artynyt-ja-voimaton-syy-voi-olla-yllattava/79b3076f-011c-3601-a90c-d12959832ed2>.

Moilanen, T., Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät.

Moodmetric 2019. Tutkimus. Viitattu 12.9.2019 <https://www.moodmetric.com/tutkimus/>.

Murnieks, C.Y., Arthurs, J.D., Cardon, M.S., Farah, N., Stornelli, J. & Haynie, J.M. 2018. Close your eyes or open your mind: Effects of sleep and mindfulness exercises on entrepreneurs' exhaustion. *Journal of Business Venturing*. Viitattu 20.4.2019 <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0883902617305281>.

Nikolava, M. 2018. Switching to self-employment can be good for your health. *Journal of Business Venturing*. Viitattu 5.3.2019 <https://www-sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0883902617304494>.

Nislin, M. 2016. Nerve-wracking or rewarding. A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 386. Väitöskirja. Viitattu 21.2.2019 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Nervevra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Näyhä, S. & Hassi, J. 1993. Poronhoitajien elintavat, työ ja terveys. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja ML:127, Helsinki.

Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen S. & Salmela-Aro, K. 2003. Bergen Burnout Indicator 15. Helsinki. Edita.

Ojala, A.-M., Päätalo, K. & Kyngäs, H. 2016. Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi. *Hoitotiede* 2016. 28 (4). Viitattu 18.2.2019 <http://elektra.helsinki.fi.ez.lapinamk.fi/se/h/0786-5686/28/4/pohjoiss.pdf>.

Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early childhood Education Research*. Vol. 6, No. 1. Viitattu 18.2.2018 <http://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2017/09/Paananen-Tammi-issue6-1.pdf>.

Peiponen, L. 2015. Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puo-
lison kokemuksena. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatietei-
den tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 23.2.2019 [http://epublicati-
ons.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1677-8/urn_isbn_978-952-61-1677-8.pdf](http://epublicati-
ons.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1677-8/urn_isbn_978-952-61-1677-8.pdf).

Pk-yritysbarometri 2019. Suomen Yrittäjät 2019. Viitattu 7.3.2019
https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk_barometri_keit2019.pdf.

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Vantaa: Hansabook.

Rautiainen, M. 2019. Lähes puolella suomalaisista on ongelmia älylaitteiden ym-
märtämisessä. Viitattu 20.8.2019 [https://www.tivi.fi/uutiset/lahes-puolella-suo-
malaisista-on-vaikeuksia-alylaitteiden-ymmartamisessa/999624f6-1516-43af-
8dac-3a9771bad2d6](https://www.tivi.fi/uutiset/lahes-puolella-suo-
malaisista-on-vaikeuksia-alylaitteiden-ymmartamisessa/999624f6-1516-43af-
8dac-3a9771bad2d6).

Reid, S.W., Patel, P.C. & Wolfe, M.W. 2018. The struggle is real: self-employment
and short-term psychological distress. Journal of Business Venturing Insights.
Volume 9. pp. 128–136. Viitattu 22.7.2019 [https://www.sciencedirect-
com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S2352673418300180](https://www.sciencedirect-
com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S2352673418300180).

Riedel, R., Kindermann, H., Auinger, A. & Javor, A. 2012. Technostress from a
neurobiological perspective. Business & Information Systems Engineering. 61–
69. Viitattu 22.7.2019 [https://www.researchgate.net/publica-
tion/229071292_Technostress_from_a_Neurobiological_Perspective_Sys-
tem_Breakdown_Increases_the_Stress_Hormone_Cortisol_in_Computer_Us-
ers](https://www.researchgate.net/publica-
tion/229071292_Technostress_from_a_Neurobiological_Perspective_Sys-
tem_Breakdown_Increases_the_Stress_Hormone_Cortisol_in_Computer_Us-
ers).

Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö
vanhustyössä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 29.3.2019 [http://tam-
pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104482/978-952-03-0829-2.pdf?se-
quence=1&isAllowed=y](http://tam-
pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104482/978-952-03-0829-2.pdf?se-
quence=1&isAllowed=y).

Ryttyläinen-Korhonen, K. & Vuorimaa, H.-E. 2013. Voi hyvin yrittäjä. Mikkelin am-
mattikorkeakoulu. Vapaamuotoisia julkaisuja. Viitattu 14.9.2019
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65960/UR-
NISBN9789515883940.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65960/UR-
NISBN9789515883940.pdf).

Saarinen, J. 2016. Managing global virtual teams. Aalto University. School of Business. Department of Management Studies. Doctoral Dissertations 184 /2016. Viitattu 10.4.2019 <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/23051/isbn9789526070131.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Salmela-Aro, K. & Upadaya, K. 2018. Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. Journal of Vocational Behavior. Volume 108. pp 190-200. Viitattu 7.4.2019 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879118300861>.

Salo, M., Pirkkalainen, H., Chua, C. & Koskelainen, T. 2017. Explaining information technology users' ways of mitigating technostress. In Proceedings of the 25th European Conference on Information Systems (ECIS), Guimarães, Portugal, June 5-10, 2017, 2462. Viitattu 15.9.2019 <https://pdfs.semanticscholar.org/c2a7/17c6e64d3d1d8649779853aa5915daeda695.pdf>.

Santangeli, O. 2018. Sleep and depression: Developmental aspects and molecular mechanisms. Helsingin yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 14.4.2019 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/233794/sleepand.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior. Viitattu 16.3.2019 <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>.

Shepherd, C.D., Marchisio, G., Morrish, S.C., Deacon, J.H. & Miles, M.P. 2010. Entrepreneurial burnout: exploring antecedents, dimensions and outcomes. Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship Vol. 12 No. 1, 2010 pp. 71–79. Viitattu 19.2.2019 <https://www-emeraldinsight-com.ez.lapinamk.fi/doi/pdfplus/10.1108/14715201011060894>.

Sianoja, M. 2018. Virtues of Rest. Recovery from work during lunch breaks and free evenings. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 21.2.2019 <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104058/978-952-03-0786-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sipola, T. Tulorekisteri. Viitattu 23.3.2019 <https://yle.fi/uutiset/3-10695651>.

Siren, C., Patel, P.C., Örtqvist, D. & Wincent, J. 2018. CEO burnout, managerial discretion, and firm performance: The role of CEO locus of control, structural power, and organizational factors. *Long Range Planning* 51, 2018. 953–971. Viitattu 27.2.2019 <https://www.sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0024630118300116>.

Sokka, L. 2017. *Burnout in the Brain at work*. University of Helsinki. Faculty of Medicine. Academic Dissertation. Viitattu 17.4.2019 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/177421/Burnouti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sonnentag, S., Kuttler, I. & Fritz, C. 2010. Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 76. Issue 3. pp 355-365. Viitattu 13.3.2019 <https://www.sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0001879109000803>.

Stenlund, A. 2017. *Yrittäjyyden tuottaminen. Tavoitteena kyvykkyys, jota kilpailu edellyttää, osaaminen rakentaa ja itsenäisyys ilmentää*. Lapin yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 7.3.2019 <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/62734>.

Stroe, S., Wincent, J. & Parida, V. 2018. Untangling intense engagement in entrepreneurship: Role overload and obsessive passion in early-stage entrepreneurs. *Journal of Business Research*. Volume 90. pages 59–66. Viitattu 5.3.2019. <https://www.sciencedirect-com.ez.lapinamk.fi/science/article/pii/S0148296318302170>.

Suomen Yrittäjät 2019. Lapin yrittäjien toiminta. Viitattu 19.9.2019 <https://www.yrittajat.fi/lapin-yrittajat/a/lappi/lappi/lapin-yrittajien-toiminta-313567>.

Suomen Yrittäjät 2019. Yrittäjien työuupumus vaiettu salaisuus. Viitattu 16.9.2019 <https://www.yrittajat.fi/blogit/yrittajien-vasymys-ja-tyouupumus-vaiettu-salaisuus>.

Tilastokeskus 2019. Käsitteet. Viitattu 10.9.2019 <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/tantyrin.html>.

Tilastokeskus 2019. PK-yritys. Viitattu 7.3.2019
https://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html.

Tonello, L., Rodrigues, F. B., Souza, J. W., Campbell, C. S., Leicht, A. S. & Boulosa, D. A. 2014. The role of physical activity and heart rate variability for the control of work related stress. *Frontiers in Physiology* Vol 5 P. 31–39.

Toppinen-Tanner, S. 2011. Process of burnout: structure, antecedents and consequences. *People and work. Research Reports 93*. Finnish institute of occupational health. Helsinki. Finland. Väitöskirja. Viitattu 24.2.2019 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26491/processo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Tuunainen, A., Akila, R & Räisänen, K. 2011. Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? *Duodecim*, 127 (11), 1139–46.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 34/2017. Työolobarometri. Viitattu 6.3.2019 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEM-rap_34_2017_verkkajulkaisu.pdf.

Työterveyslaitos 2019. Työajanhallinta. Viitattu 12.9.2019 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/ajanhallinta/>.

Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. painos. Helsinki: WSOYpro.

Uudistuva työ ja yrittäjyys. 2018 Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioista toteutukseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 5.5.2019 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161072/TEMjul_27_2018_Uudistuva_tyo.pdf

Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M.-W. & Bradley, S. 2019. Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*. Viitattu 23.2.2019 <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0883902618308942?to-ken=CF7D113EE2A30FDDE54C39B52748B8F8E1E9F9565C2921A01CEA2B8A93608EF833B0F1E93641A235D8133DEE44BB70C5>

Yrittäjät Gallup-kysely 2017. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagal-lup_jaksaminen.pdf.

Zhang, Y. & Wildemuth, B. 2005. Qualitative analysis of content. Viitattu 10.3.2018. https://www.ischool.utexas.edu/~yanz/Content_analysis.pdf.

LIITTEET

Liite 1 Tutkimuskysely

Liite 2 Avoimien vastausten analysointi

Liite 3 BBI-15-mittarin vastausten keskiarvot

ARVOISA YRITTÄJÄ !

Olemme saaneet Lapin Yrittäjät Ry:ltä toimeksiannon kartoittaa pien- ja keskisuurten yrittäjien kokemuksia lisääntyvän digitalisaation vaikutuksesta työuupumukseen. Kyselystä saatujen vastausten perusteella tavoitteenamme on edistää yrittäjien työhyvinvointia luomalla tunnistuskeinoja työuupumuksen riskitekijöiden tarkkailuun.

Pyydämme teitä ystävällisesti vastaamaan esitettyihin kysymyksiin. Vastaaminen on tärkeää, vaikka ette olisi itse kokeneet työuupumusta. Kyselylomakkeella koottavat tiedot ovat luottamuksellisia ja tulevat ainoastaan tutkijoiden käyttöön tämän tutkimuksen ajaksi. Vastaajan henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa ilmi. Tutkimuksen tulokset julkaistaan YAMK-opinnäytetyö artikkelikokoelmassa ja Lapin yrittäjien uutisten yhteydessä keväällä 2020.

Vastaamme mielellämme tutkimukseen liittyviin kysymyksiin, joita voitte kysellä: Tuomas Parhiala tuomas.parihiala@edu.lapin-amk.fi 040-7072290

Kiitämme yhteistyöstänne ja osallistumisestanne kyselyyn! Lapin Ammattikorkeakoulu YAMK- opiskelijat
Minna Korhonen ja Tuomas Parhiala

Sukupuoli *

Naine

Mies

Ikä *

Alle 30

30 - 39 vuotta

40 - 49 vuotta

Yli 50 vuotta

Kauanko olet ollut yrittäjänä? *

Alle 5 vuotta

6 - 10 vuotta

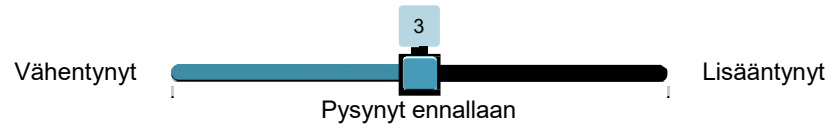
11 - 20 vuotta

21 - 30 vuotta

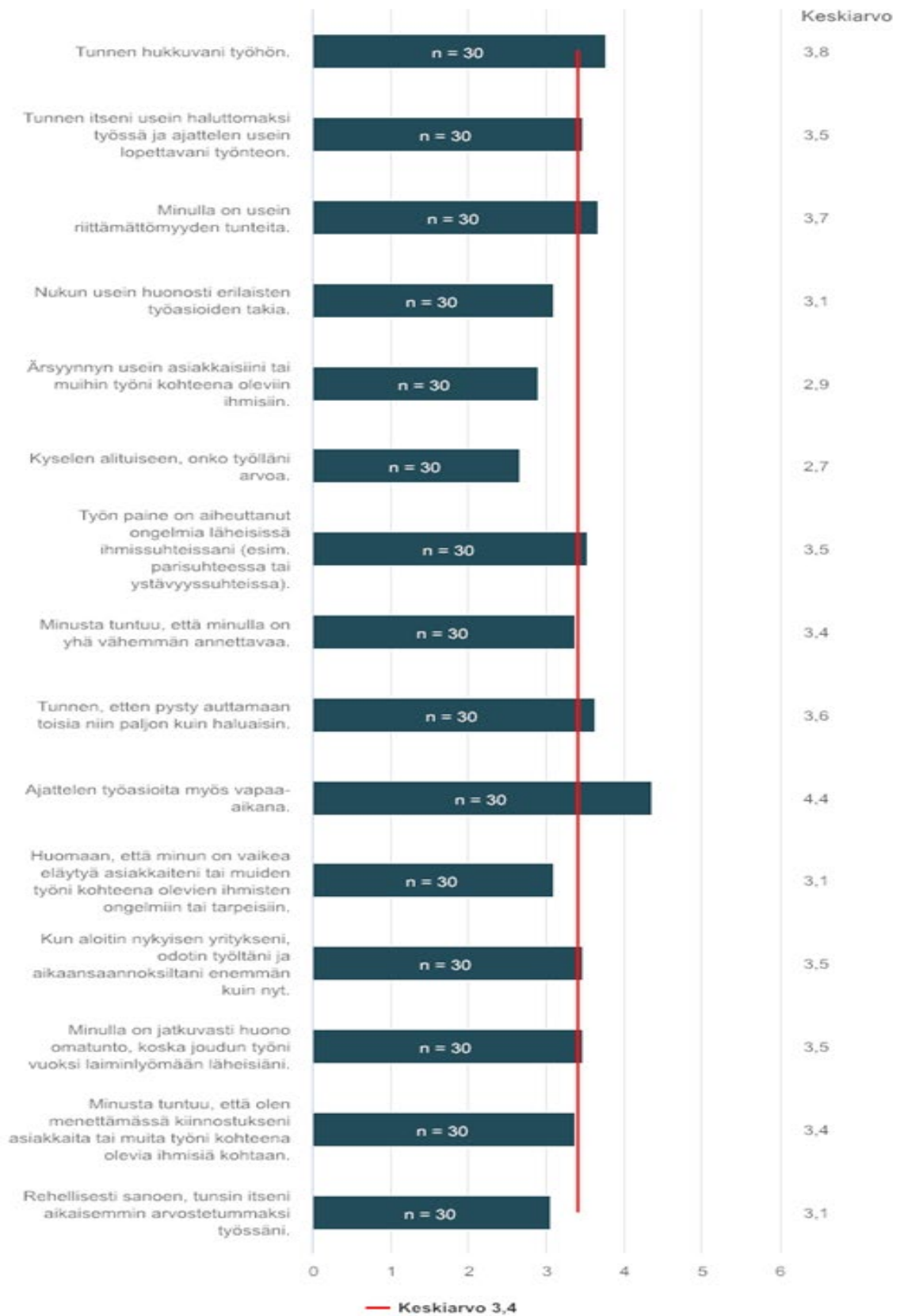
Liite 1 3(3) Tutkimuskysely

Edellinen kysymyssarja mittaa työuupumuksen tasoa ja -laatua.
Kuvaile teknologian ja sähköisten työvälineiden käytön yhteyttä vastauksiisi. *

* Teknologian ja sähköisten työvälineiden käytön lisääntymisen myötä työni rasittavuus on



Liite 3 BBI-15-mittarin vastausten keskiarvot



TYÖN MERKITYKSELLISYYDEN TUNNE MILLENIAALIEN KES- KUUDESSA TELIALLA

Tekijät: Johanna Kreku, Johanna Sarviaho ja Tania Talikka

The objective of the research was to find out how Millennials, in this research defined by the year of birth between 1982 - 1995, experience meaningful work at Telia Finland. The aim was to assess how the Millennials experience their work and what the factors increasing or decreasing the feeling of meaningful work are. The aim was to identify the key factors and to utilize them to create development suggestions for Telia Finland. They could increase the feeling of meaningful work, add well-being and find ways to commit employees in the future.

The data was collected by creating a survey based on the Work and Meaning Inventory (WAMI) and the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). In addition, 12 Millennials were interviewed to increase the diversity of the collected data, and to have both quantitative and qualitative data.

The results showed that generally the Millennials at Telia experience their work meaningful. However, compared to the previous studies, there were some differences which could indicate that the Millennials have a different point of view on the work life, values, teamwork and leadership. The interviews revealed that the Millennials value the possibility for flexible remote work, career possibilities, health care services and the support of the managers. The key factors increasing the meaningful work feeling were positive feedback, appreciation of the professional ability and possibility for lifelong learning and continuous development. The key factors decreasing the meaningful work feeling were too high bureaucracy and the lack of impact of their work when assessing the issue of meaningful work within a team, organisation, customer or society level. Key words: Millennials, meaningful work

JOHDANTO

Nykyaikana keskiverto länsimainen ihminen käyttää suuren osan hereilläoloajastaan työpaikalla, joten työn merkitys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin on suuri. (Lysova, Allan, Dik, Duffy & Steger 2019, 375.) Merkityksellisen työn kokemus rakentuu sosiokulttuurisista, organisationaalisista, työhön linkittyvistä sekä yksilöllisistä psykologisista tekijöistä. Työn merkityksellisyyden kokemus vaikuttaa positiivisesti työhön sitoutumiseen, elämän tarkoituksellisuuteen, sisäiseen motivaatioon ja kutsumukseen, mutta on kuitenkin myös erikseen tutkittavissa oleva ilmiö. (Lysova, Allan, Dik, Duffy & Steger 2019, 375.)

Merkityksellisen työn kokemus ennustaa hyvää tuottavuutta ja työntekijän hyvinvointia. Työntekijän näkökulmasta merkityksellisyyden tunne lisää työhyvinvointia ja onnellisuutta myös vapaa-ajalla. Työtehtävien kokeminen tärkeäksi on vahvasti yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen. (Blake 2017, 175, Steger ym. 2012, 2.) Työnantajan näkökulmasta työhön sitoutuminen on erittäin merkittävä menestystekijä ja toisaalta sitoutunut työntekijä kokee valtavaa innostusta ja merkityksellisyyden tunnetta työssään. (Forastero, Sjabadhyni & Mustika 2018, 2.)

Y-sukupolvi eli niin kutsutut milleniaalit ovat syntyneet 1980-luvun alun ja 1990-luvun puolivälin jälkeen. Tämä sukupolvi on varttunut sosiaalisen median kehittyessä ja he ovat luontaisesti tiimipelaajia, joille ryhmään kuuluminen on tärkeää. Milleniaalit ovat aikaisempiin sukupolviin verrattuna vähemmän sitoutuneita työpaikkaan ja kokevat työn merkityksellisyyttä eri tavalla. (Hoole & Bonnema 2015, 7-9.) Milleniaalien toimintatavat poikkeavat aikaisemmista sukupolvista työelämässä asenteiden, odotusten ja arvojen näkökulmasta. (Forastero, Sjabadhyni & Mustika 2018, 2.)

Tämän työn merkityksellisyyden tunteen ja milleniaalien tutkimuksen toimeksiantajana on Telia Finland Oyj. Teleoperaattori kuuluu kansainväliseen Telia Companyyn, sillä on useita toimitiloja ympäri Suomen ja yritys työllistää noin 3500 ihmistä sekä välillisesti tuhansia lisää. Telian tavoite on, että heillä työskentelee Euroopan hyvinvoivin henkilöstö. Tämän tavoitteen saavuttamista varten yritykseen on luotu strategisia työhyvinvoinnin lähtökohtia, kuten turvalliset ja työhyvinvointia edistävät toimintatavat, mahdollisuus urakehitykseen yli Telian maara-jojen, itsensä johtamisen kulttuuri ja matala hierarkia, joustavuus työssä sekä

työn ja vapaa-ajan tasapainon arvostaminen. Telian työterveys- ja turvallisuuspolitiikan mukaan esimiesten tehtävänä on varmistaa, että jokainen työntekijä saa opastusta, koulutusta ja tarvittavat resurssit. Esimiesten vastuulla on myös säännöllisesti edistää terveellistä ja turvallista työympäristöä. (Telia Finland 2019. A, B, C & D.)

Milleniaaleja Suomen Teliällä on töissä 1420 kappaletta. Olemme käyttäneet samoja ikämääritelmiä Milleniaalien rajaukseen kuin Hoole ja Bonnema (2015), joten tämän tutkimuksen kohderyhmä on 1982 – 1995 -vuosina syntyneet Suomen Teliällä työskentelevät henkilöt. Tässä tutkimuksessa yhdistämme nämä kaksi tekijöitä yhteisesti kiinnostavaa aihealuetta; työn merkityksellisyyden tunteen kokemisen sekä milleniaalit kohderyhmänä.

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia Suomen Teliällä työskentelevien milleniaalien työn merkityksellisyyden tunteen kokemista sekä kartoittaa tekijöitä, jotka lisäävät tai heikentävät työn merkityksellisyyden tunnetta nuorten milleniaalien keskuudessa. Tavoitteena on tunnistaa kohdeorganisaatiossa milleniaalien näkökulmasta merkityksellisimmät tekijät, joita vahvistamalla voidaan tukea ja kasvattaa työn merkityksellisyyden tunnetta, lisätä työhyvinvointia sekä sitouttaa ja motivoida työntekijöitä. Tutkimuskysymyksiä on kolme.

Miten merkityksellisyyden tunne koetaan Telian milleniaalien keskuudessa?

Millaiset asiat vahvistavat tai heikentävät merkityksellisyyden tunnetta Telian milleniaalien keskuudessa?

Miten Telian työhyvinvoinnin suunnitelmia ja yrityksen toimintatapoja voidaan kehittää, jotta ne lisäävät työn merkityksellisyyden tunnetta?

Sekä työn merkityksellisyyden tunnetta, että milleniaaleja on toistaiseksi tutkittu suhteellisen vähän. Pyrimme tässä tutkimuksessa yhdistämään kansainvälisesti hyväksytyjen merkityksellisyyden mittareiden mukaisesti tehdyn kyselyn vertailudatan ja laadullisen aineiston havaintojen tulokset. Tulosten pohjalta teemme kehitysehdotuksia Telia Finlandille. Tutkimuksen pääkäsitteitä ovat: työn merkityksellisyyden tunne ja milleniaalit

TYÖN MERKITYKSELLISYYS JA MILLENIAALIT

Työn merkityksellisyys

Merkityksellisen työn käsitettä on kuvattu lukuisilla eri tavoilla, eikä termin määritelmästä ole saavutettu yksimielisyyttä. Jonkin verran konsensusta on saavuttanut käsitys, että merkityksellinen työ muodostuu useista eri ulottuvuuksista, mutta siitä, mitä nämä ulottuvuudet ovat, ollaan vielä eri mieltä tutkijoiden kesken. (Steger, Dik & Duffy 2012, 2, Both-Nwabuwe, Dijkstra & Beersma 2017, 2) Merkityksellinen työ on yksilön subjektiivinen kokemus eksistentiaalisesta merkityksestä, johon vaikuttaa tasapaino yksilön ja työn välillä. Yksilön kokemus syntyy ymmärryksestä, että työ myötävaikuttaa ylipäättään olemassaoloon ja että tasapaino eri ulottuvuuksien välillä on mahdollista saavuttaa työn kautta. (Both-Nwabuwe ym 2017, 2, 12.)

Bailey ym. (2019) toteavat, että merkityksellisyyden tunne ei ole ennakoon määritelty tai helposti havaittavissa ja laskettavissa oleva asia. Ihmisillä on luontaisesti opittu tai peritty sisältä tuleva tunne siitä, mikä on tai mitä he pitävät merkityksellisenä. Työn merkityksellisyys tai merkityksettömyys ei ole pysyvä ja vaihtumaton olotila, vaan ihmisillä on tapana pyrkiä edistämään työnsä merkityksellisyyttä, jos sillä voi saavuttaa itselleen parempia olosuhteita. Tästä esimerkiksi Bailey ym. (2019, 481 – 499) mainitsee festareiden vapaaehtoistyöntekijät, jotka tutkimuksen mukaan suostuivat vähäpätöisten ja merkityksettömien töiden tekemiseen, kun se tarkoitti palkintona enemmän vapaa-aikaa festivaaleilla. Lips-Wiersman ja Wrightin (2012, 662) mukaan on syytä erottaa merkityksellisen työn määritelmä kutsumustyöstä, sisäisestä motivaatiosta, työhön sitoutumisesta ja työarvoista. Nämä kaikki kuvastavat merkityksellisen työn piirteitä, kuten innostusta, tyytyväisyyttä tai hyvinvointia, mutta suppeammin ja staattisemmin, kun taas merkityksellisen työn kokemus on jatkuva prosessi.

Martelan ja Jarenkon (2015, 55 – 56, 63) mukaan ihmisellä on neljä psykologista perustarvetta, jotka ovat ratkaisevia ihmisen merkityksellisyyden tunteen ja hyvinvoinnin kannalta. Martelan motivaatiotimantti kokoaa nämä perustarpeet; vapaaehtoisuus eli autonomia, kyvykkyys eli osaaminen, yhteenkuuluminen eli yhteisöllisyys ja hyväntekeminen. Nämä perustarpeet selittävät valtaosan hyvinvoinnin vaihteluista. Työn merkityksellisyyden tunne on hyvin yksilöllinen ja edellyttää, että työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet, arvot ja motivaatio kohtaavat

työn, organisaation ja yhteisön tavoitteiden sekä arvojen kanssa. (Lysova ym 2019, 385.) Osa ihmisistä on luontaisesti innostuneita ja he tuovat merkityksellisyttä mukanaan työpaikalle. Jotkut organisaatiot taas pyrkivät luomaan merkityksellisen työyhteisön, johon jokainen pääsee osalliseksi työssään. (Steger 2012, 1.)

Stegerin Work and Meaning Inventory eli WAMI -teorian (2012) mukaan työn merkityksellisyys koostuu kolmesta näkökulmasta (Kuvio 1); positiivinen merkitys, merkityksen luominen työn kautta ja suuremman merkityksen luominen.

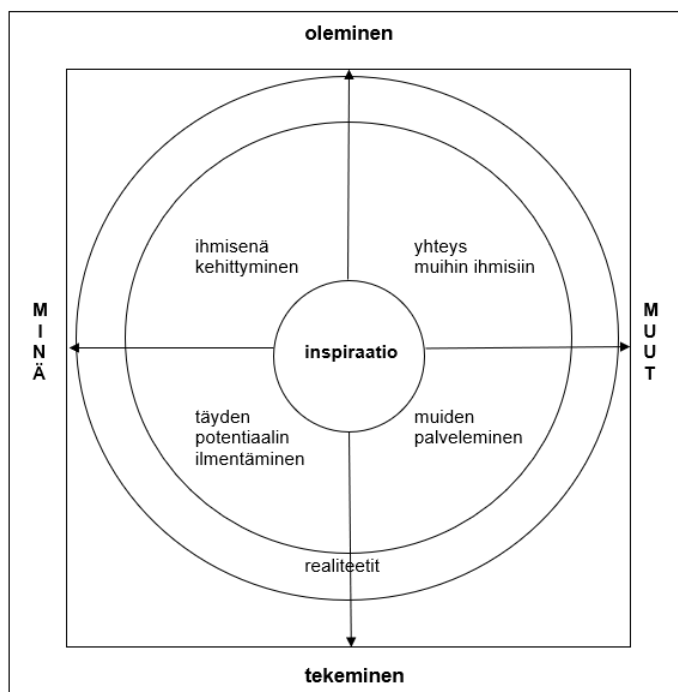


Kuvio 1. Kolmitasoinen malli työn merkityksellisyydestä (Steger 2016, 63, suomennettuna)

Positiivisella merkityksellä (positive meaning) tarkoitetaan henkilön omakohtaisesti kokemaa tunnetta työn tärkeydestä ja merkityksellisyydestä, jolloin puhutaan yksilön kokemuksesta. Merkityksen luominen työn kautta (meaning making through work) kuvaa ajatusta, että työ itsessään tuo yksilön elämään paljon mielekästä sisältöä, mutta antaa myös merkityksellisyyden tunnetta koko elämään. Suurempi merkitys motivaatiotekijänä (greater good motivations) tarkoittaa, että henkilö kokee suurempaa merkityksellisyyttä, mikäli pystyy tuottamaan hyvää muille oman työnsä kautta. Steger toteaa tutkimuksessaan WAMI -mittarin avulla mitatun työn merkityksellisyyden kokemuksen korreloivan vahvasti työhyvinvoinnin sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kanssa kaikkien kolmen osa-alueen osalta. (Steger ym. 2012, 3 – 4, 12). Stegerin (2012) Work and Meaning Inventory eli WAMI -teoria ja WAMI -kyselylomake ovat olleet 2010-luvulla suosiossa

työn merkityksellisyyden tutkimuksissa, kun on haluttu mitata työn merkityksellisyyden tunnetta. Both-Nwabuwen ym (2017, 12) ja Sahimaan (2017, 14) mukaan se on vakiinnuttanut asemansa työn merkityksellisyyden mittausvälineenä, koska sitä on käytetty lukuisissa kokeellisissa tutkimuksissa.

Both-Nwabuwe ym (2017, 12) suosittelee käyttämään Comprehensive Meaningful Work Scale eli CMWS -teoriaa. Sillä tutkitaan, miten henkilökohtaiset ominaisuudet, työtehtävät ja yrityksen käytännöt luovat merkityksellisyyttä työhön. CMWS -mittarin taustalla oleva teoria työn merkityksellisyydestä koostuu useista eri ulottuvuuksista ja muodostaa merkityksellisyyden kartan (Kuvio 2).



Kuvio 2. Merkityksellisyyden kartta, CMWS -mallin teoria. (Lips-Wiersma & Wright 2012, 660, Lips-Wiersma ym. 2018, 3, suomennettuna)

Merkityksellisyyden kartta muodostuu kaikkiaan seitsemästä ulottuvuudesta. Ympyrän sisälle jää neljä ydinulottuvuutta, jotka ovat ihmisenä kehittyminen, täyden potentiaalin ilmentäminen, yhteys tai ykseys muihin ihmisiin ja muiden palveleminen. Ihmisenä kehittyminen voi tarkoittaa yksinkertaisesti halua olla hyvä ihminen, parhaalla mahdollisella tavalla, huomioiden myös asian kääntöpuolen; voiko työssä olla omana itsenä ja muuttaako työ käsitystä itsestä. Täyden potentiaalin ilmentäminen merkityksellisyyden kokemisen yhteydessä kuvastaa esimerkiksi tunnetta, jonka työntekijä kokee merkittävän saavutuksen yhteydessä, jonka

vuoksi on osoittanut huomattavia ponnisteluja ja osaamista. Yhteys muihin ihmisiin syntyy yhteenkuulumisen tunteesta ja halusta auttaa toisia työympäristössä. Muiden palveleminen tarkoittaa esimerkiksi hyvän tekemistä muille ihmisille oman työn kautta. (Lips-Wiersma ym 2018, 3; Lips-Wiersma & Wright 2012, 559 – 661, 673 – 674, 678 – 679.)

Seuraavat kaksi ulottuvuutta ovat keskellä oleva inspiraatio ja näitä kaikkia edellä mainittuja ulottuvuuksia ympäröivä todellisuus eli realiteetit. Nämä tekijät ovat edellytys työn merkityksellisyyden tunteelle, mutta ilmentävät samalla, että työtehtävien tulee olla realistisia ja tasapainossa inspiraation kanssa. Seitsemäs ulottuvuus on kaikkien näiden jännitteiden tasapaino. Kartan vaaka-akselilla ovat minä ja minun tarpeeni vs. muut ihmiset ja heidän tarpeensa, kun taas pystyakselilla on tasapaino tekemisen ja olemisen välillä. Ajatuksena on, että näiden akselien ääripäiden eli jännitteiden tulisi olla hyvässä tasapainossa, jotta työn merkityksellisyyttä on mahdollista kokea. Epätasapaino omien tarpeiden ja toisten tarpeiden sekä tekemisen ja olemisen välillä heikentää työn merkityksellisyyden tunnetta. (Lips-Wiersma ym 2018, 3; Lips-Wiersma & Wright 2012, 559 – 661, 673 – 674, 678 – 679.)

Milleniaalit

Milleniaalit poikkeavat työelämässä aikaisemmista sukupolvista asenteiden, odotusten ja arvojen näkökulmasta. Indonesian yliopiston tutkimuksessa selvitettiin kyselytutkimuksella 320 työssäolevan milleniaalin työhön sitoutumista ja tuloksissa todetaan, että itsenäinen työskentely vahvistaa sitoutumista huomattavasti ja tylsistyminen työssä heikentää sitä. (Forastero, Sjabadhyni & Mustika 2018, 2.)

Milleniaalit tarvitsevat kannustavan ja joustavan työympäristön. He arvostavat itsenäisyyttä työtapojen ja työaikojen suhteen. (Forastero, Sjabadhyni & Mustika 2018, 3 – 4.) Joustavuus työn tekemisessä, työajan, -paikan ja -tavan suhteen on tärkeää. (Diesing 2016, 22 – 25.) Milleniaalit arvostavat myös työn ja vapaa-ajan tasapainoa. (Calvert 2016, 77.) Riittävä itsenäisyys auttaa milleniaalia työskentelemään tehokkaasti tavoitteiden saavuttamiseksi ja itsensä kehittämiseksi. (Forastero, Sjabadhyni & Mustika 2018, 3 – 4.) Itsenäisyys työssä lisää myös vastuunottoa ja saa milleniaalit kokemaan arvostusta yrityksen taholta ja myös työn tekemisen merkitykselliseksi, mikä korreloi vahvasti työhön sitoutumisen kanssa.

Vähäinen itsenäisyys vaikuttaa tylsyyden tuntemukseen mikä taas johtaa tyytymättömyyteen sekä innostuksen puutteeseen työssä. (Forastero, Sjabadhyni & Mustika 2018, 3 – 4.) Itsenäisyys työtehtävien tekemisessä näkyy käytännössä siinä, että milleniaalit tunnistetaan usein kysymyksestä ”miksi”. (Calvert 2016, 77.)

Milleniaalit kaipaavat työssä haasteita ja arvostavat valmentavaa johtamistyyliä valmiiden vastausten sijaan. (Calvert 2016, 77.) He haluavat tulla johdetuksi toisella tavalla kuin aikaisemmat sukupolvet, sillä he haluavat nopeita vastauksia ja mielihyvän tunnetta. Työelämän tasapaino on milleniaaleille tärkeää ja ongelmanratkaisussa tiimityö korostuu. Työssä kehitymis- ja uramahdollisuudet parantavat sitoutumista työpaikkaan, mutta vaihtuvuus on suurempaa tässä sukupolvessa. (Diesing 2016, 22 – 25.) Oman osaamisen merkitys eli kyvykkyys korostuu ja on jopa tärkeämpää, kuin lojaalisuus työnantajalle. (Calvert 2016, 77.)

Esimiehen on mahdollista parantaa työsuhteen pysyvyyttä ja rakentamalla pitkäaikaisen suhteen työntekijään. Esimies voi myös varmistaa, että milleniaalin näkökulmasta tärkeät asiat, kuten etätyömahdollisuudet ja viestintävälineet ovat kunnossa. Viestinnässä korostuu sosiaalisen median rooli. Milleniaalit janoavat palautetta ja kaipaavat säännöllisiä keskusteluja esimiehen kanssa kehittyäkseen työssään. Haastavat ja erilaiset työtehtävät saavat milleniaalin kokemaan arvostuksen tunnetta. (Diesing 2016, 22 – 25.) Taloudellinen palkitseminen merkitsee milleniaaleille paljon ja parantaa pysyvyyttä työssä. Tämän lisäksi positiivinen kulttuuri työyhteisössä ja joustavuus työajan ja -paikan suhteen olivat tärkeitä tekijöitä työpaikan valinnassa. Myös oppimismahdollisuudet ja hyvinvointiohjelmat mainitaan tärkeiden asioiden joukossa. (Deloitte Millennial Survey 2018, 18.)

Milleniaalien johtamisessa on hyvä huomioida, että he oppivat kokemuksen kautta, eivät ohjeita lukemalla. Heidän maailmankuvansa ei ole lineaarinen, vaan hyvin epävakaa ja monimutkainen. Milleniaalit keskittyvät pienen hetken yhteen asiaan ja jatkavat samantien aivan toisenlaisen asian parissa. Tämä sukupolvi on uskollinen periaatteille ja haluaa tietää tekevänsä merkityksellistä työtä. Milleniaalit haluavat ottaa kantaa asioihin hierarkiasta välittämättä, he eivät hyväksy huonoa johtamista ja epäasiallista kohtelua. Kova ponnistelu tylsien työtehtävien

parissa ei kiinnosta milleniaaleja, mikäli he eivät näe välitöntä hyötyä asiassa. (Donaldson 2015.)

Deloitte (2018) tutkimuksessa todetaan milleniaalien arvostavan yrityksen taloudellisen menestyksen lisäksi yhteiskuntavastuullisuutta, innovatiivisia ideoita ja palveluita, urakehitystä ja monimuotoisuutta työyhteisössä. Pehmeämpien arvojen suosio on selkeästi havaittavissa vastapainona taloudelliselle menestykselle. (Deloitte Millennial Survey 2018, 5 – 6.)

TUTKIMUSMETODIT

Tutkimusmenetelmä työssämme on monimenetelmällinen tapaustutkimus. Tapaustutkimus on tutkimusstrategia, jonka sisällä voidaan käyttää sekä laadullisia että määrällisiä aineistoja ja menetelmiä. Keskeistä on tutkittava tapaus, jonka määrittelylle tutkimuskysymykset, tutkimusasetelma ja aineiston analyysi pohjautuvat. (Eriksson & Koistinen 2014, 1 – 4; Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9 – 12.)

Tapaustutkimuksen tavoitteena on määritellä, analysoida ja esittää ratkaisuja tapaukseen sekä yleistää tuloksia suhteessa muihin samankaltaisiin tapauksiin (Eriksson & Koistinen 2014, 1 – 8). Tapaustutkimus soveltuu organisaatioiden kehittämistyöhön, kun tarkoituksena on tuottaa kehittämisehdotuksia ja -ideoita sekä uutta tietoa kehittämistyön tueksi (Ojasalo ym. 2009, 37-38, 52).

Tässä tutkimuksessa tapaus on työn merkityksellisyyden tunteen moniulotteisuuden tutkimus rajatun kohderyhmän näkökulmasta. Tutkimusaihe on selkeästi rajattu milleniaaleihin ja kohdeorganisaatioon Telia Finlandiin, mutta perustuu työntekijöiden omiin yksilöllisiin kokemuksiin työn merkityksellisyyden tunteesta.

Tutkimuksen kulku ja aineiston analysointi

Tutkimusaineistoa kerättiin kahdella eri tavalla; kaikille Telia Finlandin milleniaaleille lähetetyllä kyselylomakkeella ja yksilöille tehdyillä puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Aineistonkeruu tapahtui elokuussa 2019.

Tutkimuksessa käytetyt mittarit WAMI ja CMWS

Tässä työssä käytimme Stegerin (2012) Work and Meaning Inventory -mittaria (WAMI), joka mittaa merkityksellisen työn kokemusta kymmenellä väittämällä kolmesta eri näkökulmasta.

Positiivinen merkitys (PM) osa-alueeseen liittyy neljä väittämää “olen löytänyt merkityksellisen uran”, “ymmärrän kuinka työni vaikuttaa kokemukseen oman elämän merkityksellisyydestä”, “minulla on hyvä käsitys siitä, mikä tekee työstäni merkityksellistä”, “olen löytänyt työn, jolla on mielekkäät päämäärät”. (Liite 1)

Merkityksen luomista (ML) mitataan kolmella väittämällä “näen työni vaikuttavana tekijänä henkilökohtaisessa kasvussani”, “työni auttaa minua ymmärtämään itseäni paremmin”, “työni auttaa minua ymmärtämään ympäröivää maailmaa”). (Liite 1)

Suurempi merkitys (SM) osa-alueeseen kohdistuu kolme väittämää, jotka ovat “tiedän että työni saa aikaan positiivista vaikutusta ympäröivässä maailmassa”, “työni edistää jotain suurempaa päämäärää”, “työlläni ei ole todellista vaikutusta ympäröivään maailmaan”. (Liite 1)

Lisäksi käytimme Comprehensive Meaningful Work Scale -mittaria (CMWS) (Liite 2), jonka ulottuvuuksia on kuvattu merkityksellisyyden karttana kuviossa 2. CMWS -mittarissa on 28 väittämää, joista muodostuu merkityksellisyyden kartan seitsemän eri osa-alueita. Näitä molempia mittareita on testattu ja suositellaan käytettäväksi nimenomaan työn merkityksellisyyttä tutkittaessa. (Both-Nwabuwe ym 2017, 12.)

Tutkimuksen kysely on luotu yhdistämällä WAMI -mittarin 10 väittämää ja CMWS -mittarin 28 väittämää alkuperäisessä muodossa, koska näin on monissa aiemmissa tutkimuksissa suositeltu, että aiheeseen saadaan mahdollisimman laaja näkökulma (ks Both-Nwabuwe ym 2017). Kysely lähetettiin sähköpostitse kaikille Telia Finlandin vuosina 1982 – 1985 syntyneille milleniaaleille. Kyselyyn vastasi noin neljännes milleniaaleista eli 358 henkilöä kaikista 1420:sta, joten vastausprosentti oli 27%. Vastaukset olivat kaikki nimettömiä eikä tutkimuksessa kerätty tunnistettavia taustamuuttujia. Kyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen ja samassa yhteydessä sai osoittaa mielenkiintoa teemahaastattelua varten.

Kyselylomake toteutettiin Microsoft Formsin avulla, jonka jälkeen aineisto analysoitiin Excel- ja SPSS -ohjelmalla. Lomakkeen vastaukset olivat sanallisessa muodossa, joten jokaiselle vastaukselle annettiin numero 1 – 5. Vastausvaihtoehdot olivat pienimmästä numerosta suurimpaan 1= “täysin eri mieltä”, 2= “jokseenkin eri mieltä”, 3= “ei samaa eikä eri mieltä”, 4= “jokseenkin samaa mieltä”

ja 5= "täysin samaa mieltä". Kyselylomake oli tehty Likertin viisiportaisella asteikolla ja jokainen vastaus oli samanarvoinen.

Pisteytimme WAMI -mittarin vastaukset Stegerin (2012) pisteytysohjeen mukaan (Liite 1). "Positiivinen merkitys" osa-alueen maksimipisteet ovat 20, "merkityksen luominen" ja "suurempi merkitys" osa-alueiden maksimipisteet ovat 15. Näiden osa-alueiden pisteytyksen summista laskettiin keskiarvo ja keskihajonta, joiden avulla tuloksia pystyttiin tulkitsemaan vertailuaineistoa vasten.

WAMI -mittarin vastauksia verrattiin Jaakko Sahimaan vertailuaineistoon N=338, ikäjakauma 18 – 65 vuotta, kolmen osa-alueen eli "positiivinen merkitys", "merkityksen luominen" ja "suurempi merkitys" osalta SPSS -ohjelman T-testillä. Vertailun tarkoituksena on löytää samankaltaisuuksia tai poikkeavuuksia tuloksissa, kun vertailtavana lähtökohtana on vastaajien ikä eli milleniaalit ja vertailuaineistossa on isompi ikäjakauma. Pelkkä keskiarvo ja keskihajonta eivät välttämättä riitä tulosten tulkitsemiseen, koska aineistosta täytyy myös poissulkea se, ettei tulos ole pelkkää sattumaa. T-testin eli tilastollisen merkitsevyyden testiä tarvitaan, koska tilastollisessa tutkimuksessa ei useinkaan ole käytettävänä koko perusjoukkoa, vaan ainoastaan tietty otos siitä. (Heikkilä, 2014, 7.)

WAMI -mittarin kolmesta osiosta muodostettiin summa-/keskiarvomuuttujat, jolla tutkittiin merkityksen kokemusta kokonaisuudessaan. Yksittäisessä tutkimuksessa voidaan mitata samaan aihealueeseen asennoitumista jopa kymmenillä eri väittämillä. Yhdellä kyselyllä voidaan selvittää hyvin moneen eri asiaan liittyviä mielipiteitä ja näin voidaan muodostaa useita, eri asioita indikoivia summamuuttujia (KvantiMOTV 2013).

CMWS -mittarista (Liite 2) tiedettiin, että mittariston avulla on löydettävissä seitsemän faktoria: Ykseys toisten kanssa, Toisten palveleminen, Täyden potentiaalin osoittaminen, Itsensä kehittäminen, Todellisuus, Innoitus ja Jännitteiden tasapaino. Tässä, kuten aiemmissakin tutkimuksissa havaittiin nämä kaikki seitsemän faktoria (kuvio 2) ja niistä kaikista laskettiin reliabiliteettikerroin Cronbachin alfa sekä kertoimet, jotka on esitetty taulukossa 1. Cronbachin alfalla mitataan mittarin yhtenäisyyttä ja mitä suurempi alfan arvo on, sitä yhtenäisempi mittarin tulos on (KvantiMOTV 2013).

Taulukko 1. CMWS -mittarin faktoreiden eli osa-alueiden reliabiliteettikertoimien tulokset

Faktori	Cronbachin alfa
Ykseys toisten kanssa	0.724
Toisten palveleminen	0.792
Täyden potentiaalin osoittaminen	0.771
Itsensä kehittäminen	0.771
Todellisuus	0.718
Innoitus	0.857
Jännitteiden tasapaino	0.752

CMWS -mittarin tulokset (Liite 2) analysoitiin käyttäen faktorianalyysia sekä kuvailevia tilastollisia menetelmiä. Vastauksista muodostetuista summamuuttujista luotiin frekvenssitaulukko viisiportaisena tasavälitaulukkona Excelillä. CMWS -mittarin tuottamista faktoreista on laskettu sekä yksittäisten vastausten keskiarvo ja keskihajonta sekä faktoreiden summamuuttujat ja keskihajonta, jolla mitattiin vastausten vaihteluvälejä. Keskihajonta mittaa, miten kaukana havainnot keskimäärin ovat keskiarvosta (KvantiMOTV, 2013).

Tunnistetuille faktoreille toteutettiin Varimax-rotatio, jolla pyritään siihen, että muuttujien lataukset faktoreilla ovat mahdollisimman suuria tai pieniä. Rotatiolla tarkoitetaan faktoriakselien kiertämistä siten, että faktorirakenne tulee selkeämmäksi ja latausten tulkinta yksinkertaistuu. Varimax-rotatio on yleisimmin käytetty rotaatiomenetelmä. Tämän jälkeen muodostettiin summamuuttujat niistä muuttujista, jotka latautuvat vahvasti kullakin faktorilla. Näin tunnistettiin ja löydettiin ne samat seitsemän faktoria, mitkä olivat aiempien tutkimusten mukaan jo tiedossa. (KvantiMOTV, 2013.)

Nämä faktorit selittävät muuttujien varianssista 65,5 prosenttia ja muuttujien kommunaliteetti on yli 0,3, joka kertoo, että faktorit selittävät muuttujien vaihtelun riittävän hyvin. Mitä suurempi kommunaliteettilukema on, sitä paremmin kyseisen muuttujan vaihtelua on kyetty selittämään. Seitsemästä faktorista sekä kokonaistuloksista laskettiin reliabiliteettikerroin Cronbachin alfalla, joka osoitti tuloksien luotettavuuden, sillä reliabiliteetti oli kaikissa faktoreissa yli 0,7.

Teemahaastattelut

Puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuvat henkilöt ilmoittautuivat vapaaehtoisiksi haastateltaviksi kyselyyn vastaamisen jälkeen. Haastateltavana oli 12 Telian milleniaalia, joista puolet oli naisia ja puolet miehiä. Haastateltavat työskentelevät eri puolilla organisaatiota, eri paikkakunnilla ja erilaisissa työtehtävissä. Neljä heistä haastateltiin yrityksen tiloissa kasvotusten ja loput Skypen kautta.

Puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden pohjana käytettiin Telian milleniaaleille lähetetyn kyselylomakkeen teemoja avoimina kysymyksinä, yksityiskohtaisempia Telia -aiheita merkityksellisyyden näkökulmasta sekä CMWS -mittarin kysymyksiä suoraan muokkaamattomina (Liite 3). Haastattelut kestivät noin tunnin ja ne nauhoitettiin.

Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Avoimien vastausten kohdalla haastateltavien vastauksia vietin suorina lainauksina dokumentille, josta alettiin ryhmitellä toistuvia elementtejä ja teemoja, jotka liitettiin merkityksellisyyden tunteen toteutumiseen. Aineistolähtöisessä analyysissä tehtiin ensin lainauksista pelkistettyjä ilmauksia, sitten alaluokkia ja yläluokkia. Pääluokkien kohdalla yhdistimme kahdesta eri merkityksellisyyden teoriasta eli WAMI- ja CMWS -teorioista laajempia uusia pääluokkia, jotka kuvasivat alaja yläluokkia parhaiten. Näin saimme yhdistettyä aineistoa ja teoriaa jo analyysivaiheessa. Nämä saadut luokat on esitetty liitteessä 7.

Teemahaastatteluissa tutkittiin myös milleniaalien kokemuksia Telian toiminta-voista, arvoista ja työhyvinvoinnin palveluista sekä sitä, toteutuvatko kyseiset asiat heidän kohdallaan ja tuntuvatko ne merkityksellisiltä. Haastateltavat saivat valita vaihtoehtoista ne, jotka he kokivat merkitykselliseksi ja jotka toteutuvat hyvin, sekä ne merkitykselliset asiat, jotka eivät toteudu tällä hetkellä (Liite 3). Tämän kysymyksen tulokset analysoitiin Excelissä, jossa taulukoitiin, kuinka moni valitsi kyseisen asian. Tämän jälkeen tarkasteltiin Excelistä teemoja, jotka nousivat merkityksellisinä ja joita Telia mahdollistaa tällä hetkellä (Liite 4). Tuloksia hyödynnettiin kehitysehdotusten teossa ja niiden avulla vertailtiin näkemyksiä avoimiin vastauksiin ja mittareiden tuloksiin nähden.

Lisäksi teemahaastatteluihin käytettiin CMWS -mittarin kysymyksiä (Liite 2) sellaisenaan. Haastateltavat saivat valita listasta heille kaikista merkityksellisimmät väittämät, jotka toteutuvat heidän mielestään hyvin Teliällä ja tämän jälkeen ne tärkeimmät asiat, jotka eivät toteudu. Väittämiä sai valita haluamansa määrän ja ne sai perustella halutessaan vapaasti. Tulokset analysoitiin Excelissä, johon taulukoitiin haastateltavien mainitsevat vastaukset ja laskettiin vastausten määrä (Liite 5). Näillä tuloksilla pyrittiin selvittämään, nouseeko CMWS -mittarin väittämistä kyselyn vastaamisen jälkeen, haastattelutilanteessa samoja vai eri vastauksia. Lisäksi pyrittiin keräämään perusteluja valinnoille laajemman ymmärryksen kartoittamiseksi.

TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulokset on jaettu tutkimuskysymyksiä mukailleen kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa esitämme tulokset, jotka kuvaavat Telian milleniaalien työn merkityksellisyyden tunteen toteutumista yleisellä tasolla. Toisessa osassa esitämme merkityksellisyyttä lisääviä ja heikentäviä tekijöitä Telian milleniaalien keskuudessa.

Työn merkityksellisyyden toteutuminen Telian milleniaalien keskuudessa

Tutkimustulokset olivat pääsääntöisesti positiivisia ja merkityksellisyyden tunne koetaan toteutuvaksi Teliällä, vaikka osassa tuloksista on nähtävissä poikkeavuuksia aiemmin tehtyjen tutkimusten vertailuryhmien tuloksiin. Merkityksellisyyden tunteen moninaisuus ja tulkitsemisen eri tasot olivat nähtävissä myös teemahaastatteluiden vastauksissa.

“Koen tällä hetkellä, että mun työ on ihan merkityksellistä, sillä on vaikutusta. Oon oikeastaan semmosessa tehtävässä, missä tällä vaiheessa jopa haluan olla. - Että se tekee tosi merkityksellisen olon että meillä on ensinnäkin hyvä työyhteisö, siinä jokapäiväisessä kohtaamisessa ja kanssakäymisessä. Sekä myös sekin että pystyy olemaan jonkinlainen asiantuntija.” (Vastaaaja nro 3.)

Työn merkityksellisyyden tunne WAMI -mittarin kolmen osa-alueen mukaan

Mittarin kaikkia kolmea osa-aluetta positiivinen merkitys (PM), merkityksen luominen (ML) ja suurempi merkitys (SM) analysoitiin ja vertailtiin Sahimaan tutkimuksen viiteaineistoon. Nämä on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Tehdyn tutkimuksen ja vertailevan tutkimuksen keskeiset tunnusluvut

	Vastaajien lkm	Positiivinen merkitys (PM)	Merkityksen luominen (ML)	Suurempi merkitys (SM)
Tutkimus 1 Telia	358	KA 15,1 / KH 3,17	KA 11,27 / KH 3,76	KA 10,77 / KH 2,65
Tutkimus 2 vertailudata	338	KA 16,08 / KH 3,30	KA 11,58 / KH 3,86	KA 12,2 / KH 2,51
p-arvo		0,000066	0,11	0,00000000000068

“Positiivinen merkitys” (ka 15,1, kh 3,17, n=358) kertoo miten Telian milleniaalit kokevat työn merkityksellisyyttä henkilökohtaisella tasolla. Osa-alueen neljä väitettä olivat “olen löytänyt merkityksellisen uran”, “ymmärrän kuinka työni vaikuttaa kokemukseen oman elämän merkityksellisyydestä”, “minulla on hyvä käsitys siitä, mikä tekee työstäni merkityksellistä”, “olen löytänyt työn, jolla on mielekkäät päämäärät” (Liite 1). Sahimaan viiteaineistoon (ka 16,08, kh 3,30, n=338) verrattuna T-testi osoittaa merkittävän eron Telian milleniaalien ja viiteryhmän osalta, p-arvon ollessa 0,000066 ($t(688)=1.96$, $p=0,000066$, 2-suuntainen).

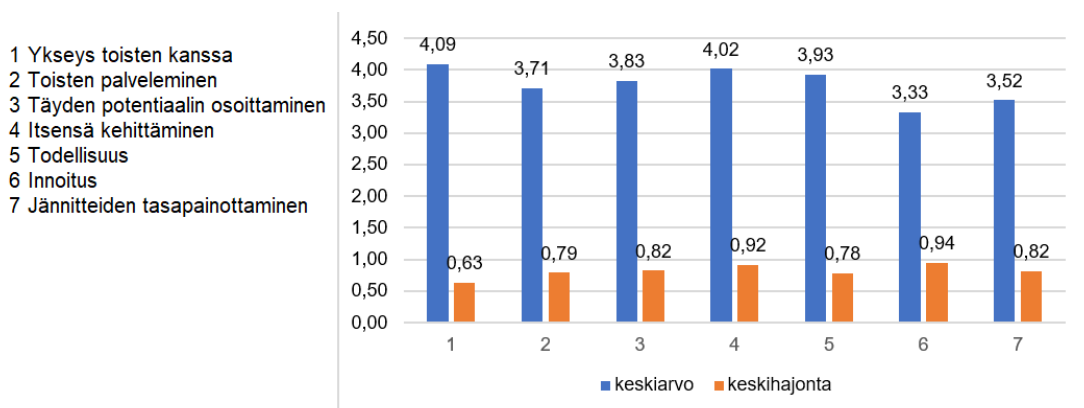
“Merkityksen luomisen” korkeat pisteet (ka 11,27, kh 3,76, n=358) kertovat, miten Telian milleniaalit kokevat työn vahvistavan ja antavan merkityksellisyyden kokemuksesta laajemmin ja auttavan jäsentämään heidän elämäänsä. Sahimaan viiteaineistoon (ka 11,58, kh 3,86, n=338) verrattuna T-testi ei osoita merkittävää eroa tässä osa-alueessa, p-arvo 0,11.

“Suurempi merkitys” (ka 10,77, kh 2,65, n=358) jää näistä kolmesta osa-alueesta matalammille pisteille, mikä kuvastaa, miten milleniaalit kokevat työllään olevan positiivista vaikutusta muuhun maailmaan. Tässä osa-alueessa olivat väittämät “tiedän että työni saa aikaan positiivista vaikutusta ympäröivässä maailmassa”, “työni edistää jotain suurempaa päämäärää”, “työlläni ei ole todellista vaikutusta ympäröivään maailmaan” Telian milleniaalien vastauksien keskiarvo on aavistuksen alhaisempi kuin Sahimaan vertailuaineiston, myös keskihajonta on kohtuullisen suuri. Tämä kuvastaa että vastaajien joukossa on myös heikkoja pisteitä yksittäisistä osa-alueista. Yksittäisen osa-alueen tai kokonaispisteiden heikkous ennustaa Stegerin (2012) mukaan heikkoa työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta, mahdollisesti myös poissaoloja ja työpaikan vaihtoaikkeitä. Alhaiset pistemäärät antaneet vastaajat eivät koe itseään hyvinvoiviksi ja voivat kaivata esimiehen tukea (Liite 2).

CMWS -mittarin tulokset

Tarkastelimme eri summamuuttujia taulukon 1 ja kuvion 4 avulla, jotta pystyisimme analysoimaan vastaako tutkimus olettamuksia. Tuloksista on havaittavissa, että tasapaino eri osa-alueiden välillä on kohtuullisen hyvä. Ykseys toisten kanssa korostuu eniten samaa mieltä olevien joukossa, sillä vastausten keskiarvo on tässä osa-alueessa korkein, 4,09 ja keskihajonta pieni, 0,63. Tämä kertoo vastaajien kokevan erityisen paljon yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä, yhdessä tekeminen tuntuu mukavalta ja työyhteisössä tuetaan työkavereita. Myös päätöksenteon yhteydessä vastaajat pystyvät keskustelemaan omista arvoistaan.

Yksittäisistä faktoreista alhaisin keskiarvo on innoituksen osa-alueella (ka 3,33, kh 0,94) ja jännitteiden tasapainottamisen alueella (ka 3,52, kh 0,82). Itsensä kehittämisen osa-alue erottautuu kuviossa 4 ja 5 kohtuullisen suurella hajonnalla (kh 0,92).



Kuvio 4. CMWS -mittarin vastausten osa-alueiden keskiarvo ja keskihajonta

Innoituksen osa-aluetta mitattiin "innostuksen tunteella", "yhteisellä visiolla" sekä "henkisellä yhteydellä työhön". Etenkin henkinen yhteys työhön ja yhteinen visio innostaa minua -väittämät saivat matalimmat pisteet. Jännitteiden tasapainoa tarkasteltiin kysymyksillä "minulla on tässä työssä aikaa ja tilaa ajatella", "meillä on hyvä tasapaino suorittamisen ja ihmisten hyvinvoinnin huomioimisen välillä", "teen itselleni tarpeeksi tilaa" ja "muiden tarpeet ja omat tarpeet ovat minulla hyvässä tasapainossa". Tarkemmassa tarkastelussa kysymys "meillä on hyvä tasapaino suorittamisen ja ihmisten hyvinvoinnin välillä" sai matalimmat pisteet kohtuullisen suurella hajonnalla (ka 3,27, kh 1,17). Koko aineiston yksittäisistä

kysymyksistä toiseksi heikoin väittämä (ka 3,12, kh 1,13) oli “käytämme paljon aikaa oikeasti tärkeisiin asioihin”. Tulokset on eritelty tarkemmin liitteessä 6.

Tuloksia tukevat myös teemahaastattelun CMWS -kysymyksen vastaukset (Liite 5). Kaikki “Ykseys toisten kanssa” -väittämät nousivat merkityksellisiksi, kun taas heikoimmin toteutuvaksi koettiin väittämät “Käytämme paljon aikaa oikeasti tärkeisiin asioihin”, “Yhteinen visio, jonka hyväksi työskentelemme, innostaa minua” sekä kaikki “Jännitteiden tasapaino” osa-alueen väittämät jossain määrin. Laajemmassa kyselyssä väite ”Käytämme paljon aikaa oikeasti tärkeisiin asioihin” sai aikaan hajontaa, joten haastattelujen vastaajilta kysyttiin lopuksi, mitä haastateltavat ajattelivat väitteestä, vaikka he eivät olisi sitä itse erikseen ottaneet puheeksi. Näin haluttiin selventää, miten väite ymmärrettiin vastaajien keskuudessa. Kaksi vastaaja kuvasi asiaa seuraavasti.

”Byrokraatiaan menee liikaa aikaa, joka vaikuttaa siihen ettei oikeita asioita saada tehtyä niin tehokkaasti ja nopeatahtisesti kuin voisi” (Vastaaja nro 5).

”Oikeasti tärkeät asiat on, että ihmisillä on ruokaa, ne on terveitä, on suojaa” (Vastaaja nro 8).

Käytännön tasolla oikeiden asioiden kuvattiin merkitsevän palaverikäytäntöjen, sähköpostitulvan tai liiallisten infotilaisuuksien takia syntyvää ajanhukkaa, joka vie aikaa omilta käytännön töiltä. Suuremmassa mittakaavassa sen kuvattiin merkitsevän yhteiskunnallisen vaikuttavuuden näkökulmaa, kuten heikompiensaisten auttamista tai työtä, joka muuttaa ihmisten elämää. Molemmat omilla tavoillaan vähensivät merkityksellisyyden tunnetta, mutta eri mittakaavassa.

Työn merkityksellisyyttä lisäävät ja heikentävät tunnistetut tekijät

Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa Telian milleniaalit poimivat valmiiksi annetusta listasta itselle merkityksellisiä asioita, jotka heidän mielestään toteutuvat tai eivät toteudu Teliällä (Liite 4). Kymmenen kahdestatoista haastateltavasta nosti tärkeimmiksi ja hyvin toteutuviksi asioiksi mahdollisuuden etätöihin ja muut joustotyön mallit sekä mahdollisuuden urakehitykseen talon sisällä. Kahdeksan vastaajaa kahdestatoista nosti merkityksellisimmiksi asioiksi myös esimiehen tuen ja tunteen siitä, että Telia huolehtii työntekijöistään. Nämä tukevat aiemmin tässä työssä esitettyjä teorioita milleniaaleille merkityksellisistä asioista. (Calvert

2016, 77) Kolmannes vastaajista nosti huonosti Teliällä toteutuviksi merkitykselliseksi asioiksi palautteen antamisen kulttuurin sekä yhteenkuuluvuuden työyhteisössä. Tosin yhteenkuuluvuuden nosti hyvin toteutuvaksi lähes yhtä moni, joten yksilölliset erot yhteenkuuluvuuden tunteessa jakoivat mielipiteitä. Työyhteisön merkitys ja yhteenkuuluvuus oli kyselyn mukaan Telian milleniaalien keskuudessa hyvin toteutuvaa, mikä käy ilmi taulukosta 4, jossa CMWS -mittarin tuloksista parhaimmaksi nousee nimenomaan "Ykseys toisten kanssa" -osa-alue.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä (Liiite 7) luokiteltiin teemahaastatteluista nousseita aihealueita avoimien vastausten perusteella. Lopuksi luotiin teoriaa hyödyntäen ala- ja yläluokkia parhaiten kuvaavia pääluokkia, joiden kautta haastattelujen tuloksia ja milleniaalien näkökulmia analysoitiin. Aineistolähtöisen analyysin tuloksena pääluokiksi valittiin seuraavat: Osaaminen ja itsensä kehittäminen, Autonomia ja täyden potentiaalin ilmentäminen, Yhteenkuuluminen ja ykseys toisten kanssa sekä Hyvän tekeminen ja toisten palveleminen. Seuraavaksi esitellään osa-alueet ja niiden tulokset tarkemmin.

Osaaminen ja itsensä kehittäminen

Haastatteluissa nousi esille oma osaaminen, joka nähtiin jatkuvana uuden oppimisena. Itsenäisyys, luottamus, arvostus sekä kunnioitus omaa osaamista, ammattitaitoa ja päätöksentekokykyä kohtaan koettiin tärkeäksi. Merkityksellisyyden tunne omassa työssä kumpusi yksilötasolla siitä, että omalla työllä auttaa muita, työssä oppii ja kehittyä, omaa ammattitaitoa pystyy hyödyntämään ja palauttamaan takaisin työyhteisöön.

Lisääntyvän vastuun ja uuden oppimisen kanssa koettiin kuitenkin tärkeäksi säilyttää tasapaino, jotta se ei vaikuta omaan jaksamiseen. Mahdollisuus kasvaa ja vahvistaa omaa ammattitaitoa koettiin merkitykselliseksi, mutta toivottavaa oli pystyä etenemään rauhassa kohti isompia vastuita ja vaativampia työtehtäviä, jokaisesta työroolista oppien. Myös CMWS -mittarista nousi esille työn suorittamisen paine suhteessa ihmisten hyvinvointiin, "meillä on hyvä tasapaino suorittamisen ja ihmisten hyvinvoinnin välillä" sai matalimmat pisteet innoituksen osa-alueessa kohtuullisen suurella hajonnalla (ka 3,27, kh 1,17). Teemahaastatteluissa ilmeni, että tasapainoa innostuneen tekemisen ja suorittamisen paineen välillä on joskus vaikea hallita ja tilannetta kuvasi yksi vastaajista seuraavasti.

”Olen niin kuin tietynlaisessa flow-tilassa hyvinkin usein töissä, ja ehkä sen takia olenkin viihtynyt joskus vähän turhankin pitkään toimistolla, näppäilemässä ja kikkailemassa jotain asiaa eteenpäin, koska se on kivaa. Työuupumuksen tai väsymyksen merkit silleen niin saatto olla sitä että mää nousin, tai mut nostettiin silleen niinku tavallaan esimiesasemaan tai vetovastuuseen jostain asiasta, ja pääsi keksimään täysin uutta juttua. Työtaakka ja työkuorma oli vähän turhan suuri jossain kohtaa. Siinäki olis vaan pitänyt omalla itsellä pitänyt tiedostaa se tarkemmin mitä tapahtuu ja osata delegoida asioita eteenpäin, ja uskaltaa myöskin sanoa ei silleen jossain kohtaa.” (Vastaaja nro 4.)

Palautteenanto, kiitos sekä tietynlaiset tunnustukset nousivat yhdeksän haastateltavan vastauksissa erittäin tärkeinä asioina ja ne vahvistivat merkityksellisyyden tunnetta sekä uskoa siihen, että omalla työllä on väliä ja vaikutusta muille ihmisille. Pienimmillään kyse on sanallisesta kiitoksesta kollegoiden taholta, mutta myös asiakaspalautteet tai suuremmassa mittakaavassa osoitetut tunnustukset koettiin tärkeiksi. Toiveet ja toteuttamistavat vaihtelivat vastaajien keskuudessa. Konkreettisia esimerkkejä tunnustuksista, onnistumisista ja hyvästä työstä olivat milleniaalien mielestä lisävastuun saaminen, tiimipalaverissa esiin nostettu onnistuminen esimiehen taholta, nimikkeen muutos, palkankorotus tai kutsu vierailuvaksi asiantuntijaluennoijaksi johonkin tilaisuuteen.

Lähtökohtaisesti tunnustuksessa ja kiitoksessa palattiin tunteeseen, että omaa ammattitaitoa, osaamista ja tietoa arvostetaan, omaa mielipidettä kysytään, toiset kysyvät neuvoa tai jopa yrityksen ulkopuolella saa tunnustusta omasta ammattitaidosta ja saavutuksista. Oma ammattitaidon arvostaminen, kehittyminen sekä onnistuminen vahvistui kun sitä pystyi peilaamaan muihin ihmisiin ja työyhteisöön, joten kiitos ja palaute vahvistavat merkityksellisyyden ja osaamisen tunnetta.

Autonomia ja täyden potentiaalin ilmentäminen

Puolet haastateltavista nosti itsenäisen työskentelyn, asioiden edistämisen ja päätöstenteon merkittäväksi asiaksi merkityksellisyyden tunteen kokemisessa. Itsenäisyys päätöstenteossa vahvisti tunnetta siitä, että sekä henkilö itse että työyhteisö luottaa heidän ammattitaitoonsa.

”Mulle just itellä on tosi vahva se, että mä haluan saada päättää. Et mää niinku haluan tota olla vähintään yks niistä tai sitten se ainoa tyyppi, joka tavallaan päättää siinä mun omassa viitekehyksessä sen oman tavallaan työn ympärillä, että mitä me tehdään, ja missä järjestyksessä ja miksi. Sikäli olen kyllä tänä päivänä nykyisessä työssä onnellisessa asemassa, että olen sen tyyppisessä roolissa.”
(Vastaaja nro 10.)

Neljännes haastateltavista mainitsi erikseen suuren talon hitaan päätöksenteon vaikuttavan negatiiviseksi ja koki sen vaikutuksen omissa töissään joko suoraan tai välillisesti oman esimiehensä kautta. Hidas ja kankea päätöksenteko koettiin erityisesti ylemmillä tasoilla, kuten oman esimiehen viedessä päätöksiä eteenpäin seuraaville tasoille.

Yhteenkuuluminen ja ykseys toisten kanssa

Suurimmaksi haastateltavien merkityksellisyyden tunnetta yhdistäväksi tekijäksi nousi tunne siitä, että työllä on merkitystä itsensä lisäksi muille. Muiden auttaminen, työn järkevyyden ja vaikutus ympäröivään maailmaan ovat tärkeitä teemoja. Moni koki, että jos omalla työllä voi vaikuttaa toisen ihmisen elämään, se tekee omasta työstä merkityksellisempää. Myös merkityksettömyyttä kokevat työntekijät uskoivat merkityksellisyyden tunteen lisääntyvän, jos he näkisivät vahvemmin oman työnsä vaikutuksen muihin tai saisivat enemmän palautetta.

”Olen pieni palanen isommassa kuvassa, mutta tuntuu että se on merkityksellistä, sekä itselleni että Telialle.” (Vastaaja nro 11.)

Kymmenen haastateltavaa kahdestatoista mainitsi yhteenkuulumisen tiimiin tai työyhteisöön olevan merkityksellinen ja se mainittiin tärkeänä asiana, vaikka vastaajat eivät itse kokeneet yhteenkuuluvuuden tunteen kaikilta osin toteutuvan parhaalla mahdollisella tavalla tällä hetkellä. Kolmannes vastaajista kertoi yhteenkuuluvuuden tunteen vähenevän kun mennään pois tiimitasolta, kauemmas organisaatiossa tai kohti asiakasrajapintaa.

Hyvän tekeminen ja toisten palveleminen

Merkityksellisyyden tunnetta analysoitaessa muiden auttaminen ja oman työn vaikutus muihin koettiin lähes kaikissa haastatteluissa tärkeänä tekijänä. Seitse-

män kahdestatoista vastaajasta mainitsi muiden auttamisen merkitykselliseksi tekijäksi, vaikka auttaminen sanana ei esiintynyt haastattelukysymyksissä lainkaan. Haastateltavat kokivat, että muiden auttaminen on yksi pääasioista työtä tehtäessä ja toimii lähtökohtana työn merkityksellisyyden tunteen syntymisessä.

”Omasta mielestä merkityksellinen ura on varmasti semmonen, että se motivaatio tulee siitä että opetellaan uutta, ei oo aina sitä samaa. Merkityksellisyyttä on lisännyt se, että voi olla jollekin avuksi. Eli ennen kaikkea se, että voi olla jollekin avuksi ja sitten se, että voi tehdä parannuksia.” (Vastaaja nro 3.)

Se, miten oman auttamisen vaikutukset näkyivät konkreettisesti, vaikutti myös siihen, miten merkityksellisyys koettiin. Jos vastaaja koki, että oma työ muuttaa ja helpottaa työkavereiden tai asiakkaiden arkea ja elämää, he kokivat työnsä merkitykselliseksi. Suurin ristiriita sille, miten merkityksellisyys koettiin, syntyi haastateltavien kohdalla asiakkaisiin tai ympäröivään maailmaan kohdistuvasta oman työn vaikutuksesta. Tässä palataan takaisin aiemmin esitettyyn palautteenannon ja kiitoksen aihepiiriin, jotka toteutuessaan vahvistavat niin oman ammattitaidon arvostusta ja toisaalta myös vahvistavat tunnetta muiden auttamisesta. Merkityksellisyyden tunne alkoi heiketä tai kadota kauemmas organisaatioon tai asiakasrajapintaan mentäessä, eikä yhteyttä oman työn välillä nähty riittävän selkeästi. Tätä tukee myös WAMI -mittarin tulos, jossa ”Suurempi merkitys” -osa-alue sai pienimmät pisteet milleniaalien keskuudessa.

Yhteiskuntavastuun ja oman arvomaailman vaikutus merkityksellisyyden tunteeseen koettiin eri tavoin ja sen tärkeys jakoi mielipiteitä. Vastaajat tunnistivat omassa elämässään muun muassa seuraavanlaisia arvoja; ympäristöasiat, ihmisten tasapuolinen kohtelu, reiluus ja heikompiensa auttaminen. Vaikka yhteiskuntavastuun merkitys jakoi mielipiteitä, milleniaalit kokivat tärkeäksi, että oma työ tai yrityksen toiminta ei ole räikeästi ristiriidassa omien arvojen kanssa. Esimerkkeinä nostettiin muun muassa ylikulutusta lisäävä turhan tavaran myynti tai yrityksen epäeettinen toiminta, jonka takia hävettäisi myöntää työskentelevänsä kyseisessä yrityksessä. Yksi vastaajista kuvasi yhteiskuntavastuun, arvomaailman sekä Telian tarjoamien mahdollisuuksien moninaisuutta merkityksellisyyden tunteeseen seuraavasti.

”Kyllä mie koen, että oma työ ei sinänsä ympäröivää maailmaa pelasta, että se pitää sitte hakea se ympäröivän maailman pelastus omalla ajalla. Mutta tottakai

esimerkiksi se, että se on joustavaa se työ ja siitä maksetaan ihan kohtalaisen hyvä korvaus, niin toisaalta se on minusta hyvä, sitä kautta se vaikuttaa omiin valintoihin ja omaan elämäntyyliin.” (Vastaja nro 3.)

Kymmenen kahdestatoista haastateltavasta koki etä- ja joustotyön tärkeiksi. (Liite 4) Työn ja vapaa-ajan tasapaino on yksi työhyvinvoinnin kulmakivistä Teliällä, joten haastattelun tulokset vahvistavat sen olevan merkittävä ja oleellinen asia myös milleniaalien keskuudessa sekä työviihtyvyyden, työhyvinvoinnin ja merkityksellisyyden tunteen luomisessa. Etä- ja joustotyö mahdollistaa valintoja, jotka vaikuttavat myös vapaa-aikaan ja lisäävät näin positiivista vaikutusta merkityksellisyyden tunteeseen.

YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyön aikana vahvistui vallalla oleva käsitys työn merkityksellisyyden moniulotteisesta määritelmästä ja milleniaalien hieman poikkeavasta suhtautumisesta työelämään aikaisempiin sukupolviin verrattuna. Aiemmin tässä työssä esitetyt teorianäkemykset milleniaaleista ja tutkimustulokset vahvistavat toisiaan. (Diesing 2016, 22-25; Deloitte Millennial Survey 2018, 18.)

Etenkin työn suurempi merkitys näyttäytyy tässä milleniaalien vastausjoukossa vähemmän tärkeänä ja vaikeammalta saavuttaa. Yhteys lähimpiin työtovereihin työyhteisössä puolestaan korostui erityisesti.

Voimme tulosten perusteella todeta, että itsenäisyys, luottamus ja joustavuus ovat Teliällä työskenteleville milleniaaleille merkityksellisiä. Työn ja vapaa-ajan tasapaino on tärkeää, jota tukee Telian nykyinen jousto- ja etätyömahdollisuus sekä työntekijöistä huolehtiminen. Milleniaalit haluavat jatkuvasti kehittyä ja oppia uutta, mutta heille on tärkeää säilyttää tasapaino vastuun, suorittamisen, työn imun ja työhyvinvoinnin välillä. Heille on tärkeä tietää, että heillä on mahdollisuus edetä uralla tai saada haastavampia työtehtäviä. Milleniaalit arvostavat yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä sekä palautteen ja oman ammattitaidon arvostuksen näyttämistä. Esimiehen tuki ja valmentava ote on heille tärkeää. Jonkin verran eroavaisuuksia näkyi siinä, miten erilaiset käsitteet, kuten yhteenkuuluvuuden tunne tai oikeasti tärkeät asiat, ymmärrettiin.

Tuloksia tukee myös Studentworksin (2019) tutkimus, jossa 87 prosenttia vastaajista kokee työn merkityksellisyyden tärkeämmäksi kuin korkean palkan. 94 prosenttia vastaajista ovat sitä mieltä, että työ on heille keino kehittää henkilökohtaista osaamista ja 80 prosenttia vastaajista pitää tärkeänä jatkuvaa uralla etenemistä. Nuorista osaajista vain 37 prosenttia halusi rakentaa uraansa yhden työnantajan palveluksessa. Joustavuutta työajoissa piti tärkeänä 83 prosenttia vastaajista ja etätyömahdollisuuksia 76 prosenttia vastaajista. Yrityksen arvojen vastaavuutta omien arvojen kanssa piti tärkeänä 89 prosenttia ja matalaa hierarkiaa arvosti 73 prosenttia vastaajista. Työyhteisössä sosiaalista kanssakäymistä työkavereiden kanssa arvosti 90 prosenttia vastaajista. (Studentworks 2019.)

Tulokset vahvistavat siis näkemyksiä milleniaaleista, mutta myös käsitystä siitä, että työn merkityksellisyyden tunteen tulkinta ja mittaus on haastavaa sekä moniulotteista. Työn merkityksellisyyden tunteen kokemisen tärkeys voidaan osoittaa merkittäväksi milleniaalien keskuudessa, mutta itse työn merkityksellisyyden tunteen kokemuksen analysointi ei ole niin yksiselitteistä. Saatuja tuloksia ei ole helppo liittää ja vertailla suoraan olemassa oleviin teorioihin ja merkityksellisyyden osa-alueisiin. Moni asia linkittyy toisiinsa ja toisaalta vahvistaa käsitystä osa-alueiden tasapainon merkityksestä, toisaalta lisää haastavuutta tulosten käsitelyssä.

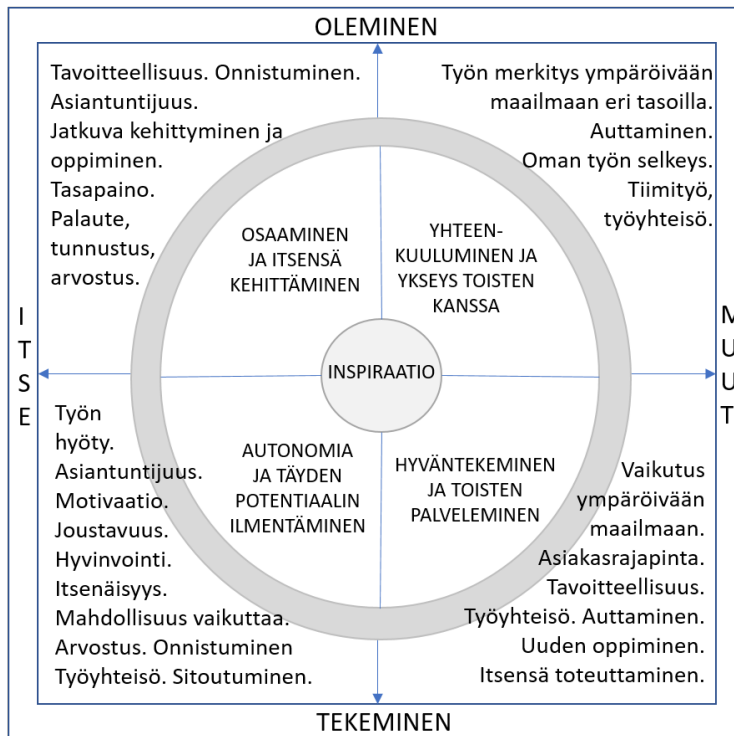
TUTKIMUKSEN PÄÄTULOKSET

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli pystyä määrittelemään, minkälaiset tekijät lisäävät ja heikentävät työn merkityksellisyyden tunnetta milleniaalien keskuudessa. Yhteenvedona ja vastauksena tutkimuskysymyksiin, olemme esittäneet merkityksellisyyteen vaikuttavia, tunnistettuja tekijöitä kuviossa 5.



Kuvio 5. Työn merkityksellisyyteen vaikuttavat, tunnistetut tekijät Telian milleniaalien keskuudessa.

Teemahaastatteluista saadun datan ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin taulukon (Liite 7) avulla teimme merkityksellisyyden kartasta uuden version, johon kirjoitimme teoriaa hyödyntäen uudet neljä osa-alueetta ja niiden ympärille milleniaalien haastattelujen pohjalta luotuja tärkeimpiä teemoja ja käsitteitä (Kuvio 6).



Kuvio 6. Merkityksellisyyden kartta Telian milleniaalien näkökulmasta

Milleniaalien keskuudessa osiot linkittyivät vahvasti toisiinsa, mikä vahvistaa sitä, että osioiden tasapaino merkityksellisyyden tunteen toteutumisessa on tärkeässä roolissa. Toisaalta kartasta voidaan huomata, että monet asiat toistuvat siellä eri osa-alueissa, mikä vahvistaa näkemystä merkityksellisyyden kokemuksen moninaisuudesta. Monet asiat toistuvat ja liittyvät toisiinsa, jolloin ei voida yksiselitteisesti vahvistaa, että tietty kokemus kuuluisi selkeästi vain yhteen osa-alueeseen.

OPINNÄYTETYÖN MERKITYS, TUTKIMUKSET TIETOPERUSTAN VALOSSA JA JATKOTUTKIMUKSET

Organisaation saama hyöty hyvin toteutuvasta merkityksellisyyden tunteesta on todennettavissa lukuisista tutkimuksista, mutta edelleen tarvitaan lisää empiiristä tutkimusta työn merkityksellisyyden lähteistä. (Steger 2012, 1; Lysova 2019,

383.) Telian näkökulmasta tutkimustulokset antavat tärkeää tietoa milleniaalien näkemyksistä, arvomaailmasta ja asioista, jotka he kokevat merkityksellisiksi. Osa asioista on sellaisia, joihin Telia voi helposti vaikuttaa, kuten etä- ja joustotyön mahdollisuudet, palautteenanto ja osaamisen kehittämisen kulttuurien vahvistaminen. Mahdollistamalla ja vahvistamalla tiettyjä toimintatapoja voidaan lisätä merkityksellisyyttä, työhyvinvointia, sitoutuneisuutta yritykseen sekä houkuttaa uusia työntekijöitä. Milleniaalien osuus Suomen Telian työntekijöistä on reilu kolmannes ja todennäköisesti kasvaa tulevaisuudessa, joten heidän näkemyksensä organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin palveluiden suunnittelussa kannattaa huomioida.

Sekä työn merkityksellisyyden tunnetta, että milleniaaleja on toistaiseksi tutkittu suhteellisen vähän, joten tämä opinnäytetyö tarjoaa lisää tutkimustuloksia. Tuloksista saadaan lisää vertailuaineistoa tulevia tutkimuksia varten, sekä milleniaaleista että työn merkityksellisyydestä yrityksen työntekijöiden keskuudessa. Tietoomme ei ole tullut muita tutkimuksia, joissa WAMI- ja CMWS -mittarit olisi tehty pelkästään milleniaaleille, joten tästäkin näkökulmasta tutkimus antaa ajankohtaista vertailuaineistoa tuleviin tutkimuksiin.

WAMI- ja CMWS -mittareiden tuloksia sekä teemahaastatteluista nousseita näkökulmia verrattiin aiempiin tutkimuksiin ja näiden pohjalta teimme pohdintaa, analysointia sekä havaintoja mahdollisista jatkotutkimuksista. WAMI -mittarin tulosten perusteella Telian milleniaalit kokevat työnsä olevan vähemmän merkityksellistä ja kokevat työllä olevan vähemmän merkitystä oman elämän merkityksellisyyden tunnun kanssa kuin Sahimaan vertailujoukossa. Tästä voitaisiin päätellä esimerkiksi, että milleniaalit Teliällä kokevat yhteiskunnallisesti merkityksellisen työn olevan jotain muuta kuin mitä he nyt tekevät. Haastatteluissa tuli ilmi, että milleniaaleilla on vaikeaa hahmottaa työn päämäärää tai merkityksellistä uraa tarkemmin, vaan elämä koetaan olevan täynnä muutosta. Työstä ei myöskään ajatella niin, että saavutetaan joku lopullinen päämäärä, työura kun on täynnä muutoksia eikä koskaan tule ns. valmista, toteaa myös Diesingin (2016, 22 – 25) tekemä tutkimus milleniaaleista. Tämä voi olla yksi syy piste-eroihin vertailututkimukseen nähden.

“Suurempi merkitys” osa-alueen osalta ero on erittäin merkittävä Sahimaan viiteaineistoon (ka 12,2, kh 2,51, n=338) verrattuna, p-arvo 0,00000000000068

($t(688)=1,96$, $p=0,00000000000068$, 2-suuntainen). Tästä voisimme päätellä, että verrattuna vertailututkimuksen muuhun väestöön, Telian milleniaalit kokevat työnsä edistävän suurempaa päämäärää vähemmän tai ettei se erityisesti lisää merkityksellisyyden tunteen kokemusta omassa elämässä. Haastatteluissa yhdeksi suurimmista teemoista nousi muiden auttaminen ja oman työn vaikutus muihin. Kolmannes vastaajista kertoi yhteenkuuluvuuden tunteen vähenevän kun mennään pois tiimitasolta, kauemmas organisaatiossa tai kohti asiakasrajapintaa. Sekä haastattelun että WAMI -mittarin vastauksista voisi tulkita, että milleniaalit eivät näe yhteyttä oman työnsä ja isomman kuvan välillä, kuten vaikutusta asiakkaisiin, yrityksen yhteiskuntavastuun tai vision välillä. Tätä seikkaa tukee merkittävä ero WAMI -mittarin vastausten keskiarvossa. Toisaalta keskihajonta on suuri Telialle tehdyssä tutkimuksessa, mikä kertoo, että osa vastaajista kokee olevansa osa suurempaa päämäärää hyvin vahvasti. Tähän voi vaikuttaa myös työntekijän työtehtävä ja paikka organisaatiorakenteessa.

Rotatoidun faktorianalyysin avulla havaitsimme CMWS -mittarin tuloksista, että eniten muuttujia esiintyi innoituksen osa-alueella. Yksittäisistä kysymyksistä "ulottuvillani olevat mahdollisuudet työssäni innostavat minua" ei latautunut "täyden potentiaalin osoittaminen" -faktoriin, kuten Lips-Wiersma & Wrightin (2012) alkuperäisessä tutkimuksessa vaan oli vahvasti yhteydessä työn "innoitus" -faktoriin, kuten myös tunnen saavuttaneeni jotain" -väittämä. Mahdollisesti milleniaalit viiteryhmänä näkevät työssä olevat mahdollisuudet ja saavutukset enemmän henkilökohtaisen innostumisen ja motivaation lähteenä kuin oman potentiaalin osoittamisen näkökulmasta.

CMWS -mittarin "Täyden potentiaalin osoittaminen" -faktoriin latautuivat väittämät "tunnen olevani oikeasti avuksi asiakkaillemme" sekä "pystyn puhumaan avoimesti arvoistani päätöksiä tehtäessä". Lips-Wiersma & Wrightin (2012) tutkimuksessa nämä latautuivat "toisten palveleminen" faktoriin ja "ykyseys toisten kanssa" faktoriin. Tämän osalta osalta tulokset poikkeavat hieman alkuperäistutkimuksesta ja kertovat mahdollisesti milleniaalien erilaisesta ajatusmaailmasta. Tuloksen pohjalta milleniaalit kokevat kenties osoittavansa potentiaalisuuttaan parhaiten, kun he kokevat olevansa aidosti avuksi asiakkaille, ja päätöksiä tehtäessä arvoista keskusteleminen tuntuu luontevalta. Tätä ajatusta vahvasti teema-haastattelu, jossa työn merkityksellisyyden tunne kasvoi, kun vastaajalla oli

vahva tunne auttamisesta. He näkivät oman työnsä välittömän vaikutuksen muihin tai saivat hyvää palautetta tai tunnustusta omasta työstä. Vastaavasti merkityksellisyyden tunne väheni, jos konkretia oman työn vaikutuksesta muihin ei ollut niin selkeää. Näitä eroavaisuuksia olisi syytä tutkia jatkossa tarkemmin verrattuna muihin ikäluokkiin, jotta voitaisiin selvittää, onko merkitsevä tekijänä juuri vastaajien ikä vai onko poikkeama työpaikasta riippuvainen.

Jatkotutkimuksena voitaisiin kyselyt ja mittarit tehdä laajemmalle kohdeyleisölle, jolloin olisi helpompi tunnistaa milleniaalien arvojen, ajatusmaailman ja näkökulmien eroja muihin työntekijöihin verrattuna. Tämä voitaisiin toteuttaa Telialla, jolloin vertailudata vahvistaisi nimenomaan eroa milleniaalien ja muiden työntekijöiden välillä samassa työyhteisössä. Yksi vaihtoehto olisi tehdä sama tutkimus sellaisenaan kaikille Telian milleniaaleille uudestaan, jolloin pystyttäisiin vertailemaan muutoksia. Milleniaalien ikäjakauma on myös suhteellisen suuri, joten yksi jatkotutkimuksen aihe voisi olla vertailla 80-luvun alun ja 90-luvun milleniaalien näkemyksiä ja tutkia, löytyykö niiden välillä eroavaisuuksia.

Yksi yleisesti noussut teema on milleniaalien johtaminen, joka poikkeaa aiemmista sukupolvista. Henkilökohtaisen merkityksen tunteen tärkeys korostui tämän tutkimuksen tuloksissa ja haastaa johtajuutta, sillä milleniaalit eivät tunne erityistä lojaaliutta ihmisiä kohtaan ja kokevat hierarkian heikentävän merkityksellisyyden tunnetta. Toisaalta taas esimiehen valmentava tuki koettiin tärkeäksi erityisesti työhyvinvoinnin, jaksamisen ja palautteenannon näkökulmasta. Tämä aihe voisi olla yksi tärkeä näkökulma milleniaaleja tutkittaessa, tarjoten johtajuuteen uutta näkökulmaa.

KEHITTÄMISTOIMENPITEET TELIALLE

Tulosten perusteella määriteltiin neljä osa-aluetta, joita voisi kehittää ja näin lisätä tai entisestään vahvistaa merkityksellisyyden tunnetta. Kehitysalueet, niiden suhde merkityksellisyyden tunteeseen, tulosten pohjalta saatuja huomioita sekä konkreettisia kehitysehdotuksia on esitetty kuviossa 7.

Osaamisen kehittäminen	Palautekulttuurin vahvistaminen	Päätöksenteko	Vaikutus ympäröivään maailmaan
Merkityksellistä			
Jatkuva oppiminen, ammattitaidon syventäminen	Sanalliset tunnustukset, kiitos, onnistumisen juhliminen, ammattitaidon arvostus	Mahdollisuus tehdä itse tai pienemmässä tiimissä päätöksiä ja vaikuttaa, luottamus omaan ammattitaitoon	Visio ja merkityksellisyys toteutuvat omassa työssä tai tiimitasolla, lisäten yhteenkuuluvuuden tunnetta
Huomioitavaa			
Jatkuvan uuden oppimisen, vastuun, kehittämismisvauhdin ja työhyvinvoinnin tasapaino tulee huomioida	Koettiin jossain määrin toimivan jo tällä hetkellä, mutta oli yksi merkityksellisimmistä asioita	Merkityksellisyyden tunnetta vähensi byrokraattinen päätöksenteko ja tunne, ettei tehdä oikeita asioita, aikaa menee hukkaan	Visioista ja arvoista puhutaan, mutta ne ovat arjesta ja omasta työstä irrallisia, joihin oli vaikea samaistua. Oman työn vaikutus muihin ei isomassa kuvassa toteudu.
Kehitystoimenpiteitä			
Yleisen osaamisen kehittämisen tarjonnan lisäksi yksilöllisempiä vaihtoehtoja, jotka tukevat jatkuvaa oppimista, kuten mentorointia ja asiantuntijakoulutuksia	Ohjeita ja tukevia toimenpiteitä esimiehen ja alaisen check-in palaveriin ja tiimipalaveriin. Sanallinen tunnustus roundtable toimintamalliin	Päätöksenteon ja kehitystoimenpiteiden hyväksymisen kulttuurin hierarkisuuden purkaminen erityisesti asiantuntijatehtävissä	Kartoittaa työkaluja ja mahdollisuuksia, joilla pystyttäisiin konkreettisemmin näyttämään työntekijöiden vaikutus isompaan kuvaan

Kuvio 7. Kehitysehdotukset tutkimustuloksiin pohjautuen

Telian milleniaalien keskuudessa nousivat vahvoiksi teemoiksi oman osaamisen kehittäminen, palautteen antaminen, itsenäinen päätöksenteko ja oman työn vaikutus muihin. Kehitysehdotuksena suosittelimmekin panostamaan näihin asioihin jatkossa entistä enemmän, vaikka ne olisivat Teliällä jo nykyisellään osana työ kulttuuria ja toimintatapoja. Esimerkiksi osaamisen kehittäminen oli merkittävässä roolissa milleniaalien keskuudessa, mutta sen toteutumista nykyisellään ei osattu nostaa hyvänä tai huonona (Liite 4), mikä osaltaan kertoo siitä, ettei kehitysmahdollisuuksien nykytila ainakaan inspiroi milleniaaleja. Osaamisen kehittämisessä tulisi huomioida työhyvinvointi ja tasapaino jatkuvan oppimisen ja kasvavan vastuun välillä.

Kehitystä voisi tukea myös palautteenantokulttuurin vahvistamisella, jolloin pieniä onnistumisia juhlittaisiin enemmän ja näin kasvatettaisiin tunnetta siitä, että oma työ vaikuttaa merkityksellisesti muuhun työyhteisöön tai sidosryhmiin. Oman työn vaikutus isommassa mittakaavassa kuin omassa tiimissä on merkityksellinen, sillä työn vaikutus muihin ja yhteisen vision jakaminen voisivat lisätä merkityksellisyyttä. Haastateltavat kokivat, että arvoista ja visioista puhutaan paljon, mutta yhteys omaan työhön ja muihin telialaisiin katoaa. Sama havainto nousi esille

sekä WAMI eli Work and Meaning Inventory- että CMWS eli Comprehensive Meaningful Work Scale -mittareissa. Olisi hyvä myös pohtia, millä keinoilla työntekijöiden työn vaikutus eri tasoilla pystyttäisiin konkreettisemmin näyttämään, jotta olisi helpompi löytää yhteys oman työn ja organisaation muiden osien, asiakasrajapinnan ja vision välillä. Suosittelemme kaikkien osa-alueiden kohdalla analysoimaan nykytilan sekä kehittämään uudenlaisia toimintatapoja jo olemassa oleviin malleihin tai etsimään kokonaan uudenlaisia työkaluja toimintatapoihin työn merkityksellisyyden tunteen kasvattamiseksi.

Myös tasapaino suorittamisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin välillä nousi esiin sekä CMWS -mittarin vastauksissa että teemahaastattelussa. Milleniaalien kohdalla voisikin miettiä, minkälainen rooli esimiehen tuella on alati kehittymistä kaipaavien ja inspiroituvien milleniaalien työssä, jotta tasapaino ja työhyvinvointi turvataan. Itsenäisyyden ja työyhteisön tuen tasapaino nousee tässä merkittävään rooliin.

CMWS -mallin merkityksellisyyden karttaa (kuvio 6) käytetään organisaatioissa merkityksellisyyttä lisäävänä työkaluna ja tätä voisi pohtia myös Teliällä yhdeksi toimintatavaksi, jolla sitoutettaisiin työntekijöitä yritykseen ja lisättäisiin merkityksellisyyden tunnetta sekä työhyvinvointia. Merkityksellisyyden karttaa (Kuviot 2 ja 6) on mahdollista käyttää sekä yksilö-, tiimi- että organisaatiotasolla erilaisen reflektoinnin ja työpajojen avulla.

LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen luotettavuus lisääntyy, kun tutkimuksen kohdetta lähestytään erilaisin menetelmin. Tässä tutkimuksessa on yhdistetty sekä määrällistä aineistoa että laadullista sisällönanalyysia monipuolisten aineistonkeruumenetelmien avulla, jotta luotettavuus ja eettisyys voidaan paremmin taata. Tuloksia verrattiin saatavilla olevaan teoriaan sekä työn merkityksellisyyden tunteesta että milleniaaleista.

Kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuus voi hieman vääristää vastausten jakaumaa, mutta toisaalta kyselyn vastaajajoukon koko $N=358$ on huomattava, etenkin kun vastaaminen ajoittui kesälomakaudelle elokuussa ja vastausaika oli vain kaksi viikkoa. Tutkimuksessa esiin tulleet mittaustulokset ovat riittävän sa-

mankaltaisia aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin verrattuna. Tutkimuksessa käytetyt mittarit ovat aiemmin testattuja ja kaikki mittarin osiot tuottivat samanlaisen tuloksen, kun osioiden luotettavuus testattiin lisäksi Cronbachin alfalla. Mittaristo on myös tehdyn tutkimuksen mukaan luotettava mittaamaan työn merkityksellisyyttä.

Teemahaastattelujen kohdalla pyrittiin takaamaan luotettavuus ja eettisyys puolistrukturoidun rakenteen avulla, jolloin avoimiin kysymyksiin ja vastausvaihtoehtoihin sai vastata omin sanoin, eikä haastateltavia ohjattu mihinkään suuntaan tiettyjä näkökulmia tai olettamuksia painottaen. Halusimme ottaa sukupuolijakauman määrällisesti tasapuolisesti lisätäksemme luotettavuutta ja tasa-arvoa tutkimustuloksissa.

LÄHTEET

Bailey, C., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. & Chalofsky, N. 2019. The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue Meaningful Work: Prospects for the 21st Century. *Julkaisussa: The Journal of Management Studies*, Vol.56. Viitattu 8.8.2019 <http://dx.doi.org.ez.lapinamk.fi/10.1111/joms.12422>.

Blake, A. 2017. Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* Volume 102. Purdue University, Department of Educational Studie. Viitattu 22.5.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.jvb.2017.07.011>.

Both-Nwabuwe Jitske M., Dijkstra, T. & Beersma, B. 2017. Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*. Viitattu 15.8.2019 <https://doi:10.3389/fpsyg.2017.01658>.

Both-Nwabuwe Jitske M., Lips-Wiersma, M., Dijkstra, T. & Beersma, B. 2018. Understanding the autonomy - meaningful work relationship in nursing: A theoretical framework. Department of Social Sciences FWS, Organization Sciences, VU University, Amsterdam the Netherlands. Viitattu 23.8.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.outlook.2019.05.008>.

Calvert, L. 2016. How to manage generational differences in the workplace. *Feed & Grain*. Viitattu 22.5.2019 <https://search-proquest-com.ez.lapinamk.fi/docview/1774892058/fulltextPDF/2B30696BCE8A414EPQ/1?accountid=27297>

Deloitte Millennial Survey. 2018. Viitattu 22.5.2019 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf>.

Diesing, G. 2016. MILLENNIALS Who they are, what they want, & why you need them. *Hospitals & Health Networks*, 90(11). Viitattu 22.5.2019 https://www.researchgate.net/publication/282368010_Millennials_Who_are_they_how_are_they_different_and_why_should_we_care

Donaldson, C. 2015. 6 practical tips for leading the PlayStation generation. Viitattu 25.5.2019 <http://www.insidehr.com.au/6-practical-tips-for-leading-the-playstation-generation/>.

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 11/2014. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. Viitattu 1.9.2019 <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/153032>.

Forastero, A., Sjabadhyni, B. & Mustika, M. 2018. What Millennials Want: How to Optimize Their Work. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. Viitattu 22.5.2019 <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i1.2489>.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita publishing Oy. Viitattu 17.10.2019 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/5.SPSS/Riippuvuudet.pdf>.

Hoole, C., & Bonnema, J. 2015. Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1). Viitattu 23.8.2019 <http://dx.doi.org.ez.lapinamk.fi/10.4102/sajhrm.v13i1.681>.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2013. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Ylläpitäjä Tuomas J. Alaterä. Viitattu 1.10.2019 <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (toim.). *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus, 9-38.

Lips-Wiersma, M. & Wright, S. 2012. *Measuring the Meaning of Meaningful Work :Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)*. Sagepub. Viitattu 8.8.2019 <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>.

Lips-Wiersma, M., Haar, J. & Wright, S. 2018. *Journal of Business Ethics*. The Effect of Fairness, Responsible Leadership and Worthy Work on Multiple Dimensions of Meaningful Work. Viitattu 8.8.2019 <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3967-2>.

Lysova, E., Allan, B., Dik, B., Duffy, R., & Steger, M. 2019. Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*. Viitattu 26.5.2019 <http://dx.doi.org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.jvb.2018.07.004>.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. *Draivi - voiko sisäistä motivaatiota johtaa*. Talentum Helsinki.

Maunula A., Kontio A., Lehtonen P., Heinonen I., Mikola L., Tegel L. & Kyhälä K., 2018. *Digimenestyjät 2019 -tutkimus*, BearingPoint. Viitattu 8.11.2018 https://www.bearingpoint.com/en-fi/our-success/digital-leaders#teleoperaattorit_b2c.

Sahimaa, J. 2017. *Psykologiset perustarpeet ja työn merkityksellisyys työtyytyväisyyden, työpaikkaan sitoutumisen, työtehokkuuden ja työpaikalla tapahtuvan vapaaehtoisuuden selittäjinä*. Pro Gradu tutkielma Jyväskylän Yliopisto.

Steger, M. 2016. *Creating meaning and purpose at work*. Colorado State University. Viitattu 25.8.2019 https://www.researchgate.net/publication/310598648_Creating_Meaning_and_Purpose_at_Work?enrichId=rgreq-fe933cf806baedbf4d29c8fe2b19ed31-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWd-IOzMxMDU5ODY0ODt-BUzo1NTAxNzc3MzY4MDY0MDBAMTUwODE4NDAwMjQ2Nw%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf.

Steger, M., Dik, B. & Duffy, R. 2012. *Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. *Journal of Career Assessment*. Viitattu 1.8.2019 <http://www.michaelfsteger.com/wp-content/uploads/2012/08/Steger-Dik-Duffy-JCA-in-press.pdf>.

Studentworks 2019. Nuoret osaajat työelämässä-tutkimus. Viitattu 21.10.2019 https://www.studentwork.se/media/1216/nuoret-osaajat-tyoelamassa-raportti.pdf?__hstc=251652889.5f787d25369300472af7c88a220defa5.1571667035265.1571667035265.1571667035265.1&__hssc=251652889.1.1571667035266.

Telia Company 2019. About the Company. Viitattu 29.5.2019 <https://www.teliacompany.com/en/about-the-company/>.

Telia Finland 2019. A. Kulttuurimme. Viitattu 29.5.2019 <https://www.telia.fi/telia-yrityksena/ura-telialla/kulttuurimme>.

Telia Finland 2019. B. Yhteiskuntavastuu. Viitattu 29.5.2019 <https://www.telia.fi/telia-yrityksena/yritysvastuu/yhteiskuntavastuu>.

Telia Finland 2019. C. Työaikajoustot houkuttelevat artikkeli. Viitattu 29.5.2019 <https://www.telia.fi/artikkelit/artikkeli/tyoajajoustot-houkuttavat>.

Telia Finland 2019. D. Henkilöstövastuu. Viitattu 29.5.2019 <https://www.telia.fi/telia-yrityksena/yritysvastuu/henkilostovastuu>.

LIITTEET

Liite 1 WAMI-mittari

Liite 2 CMWS-mittari

Liite 3 Teemahaastattelun kysymysrunko, osa 1

Liite 4 Teemahaastattelun osa 2

Liite 5 Teemahaastattelun osa 3

Liite 6 CMWS-mittarin keskiarvo ja keskihajonta osioittain

Liite 7 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Liite 1 1(2)

WAMI-mittari

Seuraava testi mittaa, millaisena näet oman työsi roolin omassa elämässäsi ja millaisen merkityksen koet työlläsi olevan. Vastaa rehellisesti jokaiseen väitteeseen ympyröimällä tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri	Jokseenkin samaa	Täysin samaa
1. Olen löytänyt merkityksellisen uran.	1	2	3	4	5
2. Näen työni vaikuttavana tekijänä henkilökohtaisessa kasvussani.	1	2	3	4	5
3. Työlläni ei ole todellista vaikutusta ympäröivään maailmaan.	1	2	3	4	5
4. Ymmärrän, kuinka työni vaikuttaa kokemukseen oman elämäni merkityksellisyydestä.	1	2	3	4	5
5. Minulla on hyvä käsitys siitä, mikä tekee työstäni merkityksellistä.	1	2	3	4	5
6. Tiedän, että työni saa aikaan positiivista vaikutusta ympäröivässä maailmassa.	1	2	3	4	5
7. Työni auttaa minua ymmärtämään itseäni paremmin.	1	2	3	4	5
8. Olen löytänyt työn, jolla on mielekkäät päämäärät.	1	2	3	4	5
9. Työni auttaa minua ymmärtämään ympäröivää maailmaa.	1	2	3	4	5
10. Työni edistää jotain suurempaa päämäärää.	1	2	3	4	5

Pisteytysohjeet

Summaa pisteet väitteistä 1, 4, 5 ja 8. Saat Positiivisen merkityksen (PM) pisteet. PM-pisteet kertovat, kuinka merkityksellisenä koet työsi henkilökohtaisella tasolla. Summaa pisteet väitteistä 2, 7 ja 9. Saat Merkityksen luomisen (ML) pisteet. ML pisteet kertovat, kuinka paljon työsi luo merkityksellisyyden kokemusta laajemmin ja auttaa jäsentämään elämääsi. Summaa pisteet väitteistä 6 ja 10 ja lisää tähän lukuun luvun kuusi ja väitteen 3 pisteiden erotus (Esimerkiksi, jos olet saanut väitteestä 3 luvun 4 $6-4=2$). Saat Suuremman merkityksen (SM) pisteet. SM-pisteet kertovat, missä määrin näet työsi vaikuttavan positiivisella tavalla muihin ihmisiin tai yhteiskuntaan.

Matalat pisteet yhdessä tai useammassa edellisistä pisteluokista (PM,ML tai SM) kertovat työn merkityksellisyyden puutteesta ja voivat ennustaa huonoa työhön

Liite 1 2(2)

ja työorganisaatioon sitoutumista, halua vaihtaa työpaikkaa, alhaista motivaatiota ja työnimua sekä kokemusta tuen ja ohjauksen puuttumisesta johtajilta. Ihmiset, jotka saavat testissä alhaisia pisteitä ovat todennäköisemmin myös enemmän poissa töistä ja kokevat enemmän psyykkistä kärsimystä ja vähemmän hyvinvointia työpaikalla kuin muut.

Alkuperäisen Work and Meaning Inventoryn oikeudet omistaa Michael Steger. Luvan alkuperäisen testin käyttämiseen voit pyytää osoitteesta michael_f_steger@yahoo.com. Suomennetun version käännöstyön on tehnyt Jaakko Sahimaa. Luvan suomenkielisen version käyttämiseen voit pyytää osoitteesta jaakko.sahimaa@gmail.com.

Liite 2

CMWS-mittari

Seuraava testi mittaa kokemustasi työn merkityksellisyydestä. Vastaa jokaiseen testin väitteeseen rehellisesti, sinua parhaiten juuri nykyisessä työssä kuvaavalla tavalla.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Koen yhteenkuuluvuuden tunnetta työssäni.	1	2	3	4	5
2. Pystyn puhumaan avoimesti arvoistani päätöksä tehtäessä.	1	2	3	4	5
3. Puhumme työpaikalla meille tärkeistä asioista.	1	2	3	4	5
4. Tuemme toisiamme työkavereiden kesken.	1	2	3	4	5
5. Pyrimme ajoittain rauhoittelemaan toisiamme työssämme.	1	2	3	4	5
6. Meistä on mukavaa työskennellä yhdessä.	1	2	3	4	5
7. Tunnen olevani oikeasti avuksi asiakkaillemme.	1	2	3	4	5
8. Annamme panoksemme tuotteisiin ja palveluihin, jotka parantavat ihmisten hyvinvointia ja/tai ympäristöä.	1	2	3	4	5
9. Telemme työmme arvokasta.	1	2	3	4	5
10. Käytämme paljon aikaa oikeasti tärkeisiin asioihin.	1	2	3	4	5
11. Luon ja sovellan uusia ajatuksia tai ideoita.	1	2	3	4	5
12. Työlläni on väliä toisille.	1	2	3	4	5
13. Tunnen saavuttaneeni jotain.	1	2	3	4	5
14. Ulottuvillani olevat mahdollisuudet työssä innostavat minua.	1	2	3	4	5
15. Työssäni käsitteelen oikeasta ja väärästä hämärtyä.	1	2	3	4	5
16. En pidä siitä, millaiseksi työni muuttaa minua.	1	2	3	4	5
17. Minusta tuntuu, että olen vieraantunut työssä omasta itsestäni.	1	2	3	4	5
18. Hyväksymme työssäni tosiasiat.	1	2	3	4	5
19. Suvaitsemme inhimillisiä heikkouksia.	1	2	3	4	5
20. Ymmärrämme elämän olevan kinkkistä, eikä se haittaa.	1	2	3	4	5
21. Tunnen innostuvani työssä ollessani.	1	2	3	4	5
22. Telemme työmme sa minun tuntemaan oloni toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen.	1	2	3	4	5
23. Yhteinen visio, jonka hyväksi työskentelemme, innostaa minua.	1	2	3	4	5
24. Tunnen henkistä yhteyttä työhöni.	1	2	3	4	5
25. Minulla on tässä työssä aikaa ja tilaa ajatella.	1	2	3	4	5
26. Meillä on hyvä tasapaino työn suorittamiseen keskittymisen ja ihmisten hyvinvoinnin huomioimisen välillä.	1	2	3	4	5
27. Teen itselleni tarpeeksi tilaa.	1	2	3	4	5
28. Muiden tarpeet ja omat tarpeeni ovat minulla hyvässä tasapainossa.	1	2	3	4	5

Liite 3 1(2)

Teemahaastattelun kysymysrunko, osa 1

- Millainen on mielestäsi merkityksellinen ura?
- Mikä tekee työstäsi merkityksellisen?

Jos koet, ettei se ole merkityksellinen, mitä Teliällä, työnkuvassasi tai työyhteisössä pitäisi mielestäsi muuttua, että se tuntuisi merkitykselliseltä?

- Millainen on mielestäsi merkityksellinen päämäärä?
- Onko sinulle tärkeää, että työlläsi on merkitystä ja vaikutusta muihin ihmisiin, asiakkaisiin tai ympäröivään maailmaan? Millä tavalla haluaisit sen näkyvän?
- Mitkä seuraavista Telian asioista ovat sinulle tärkeitä ja merkityksellisiä asioita henkilökohtaisesti? Mitkä niistä toteutuvat hyvin ja mitkä huonosti?

1. Telia kantaa vastuuta ihmisistä ympärillämme, muun muassa Younite hyväntekeväisyys-ohjelman kautta ja lasten oikeuksista huolehtimalla

2. Telia kantaa vastuuta ympäristöstä

3. Telia huolehtii työntekijöistään

4. ePassi-raha

5. Kulttuurikerhot ja muu vapaaehtoinen oheistoiminta Telian sisällä

6. Koulutukset, kurssit, seminaarit ja muut itsensä kehittämisen tavat

7. Mahdollisuus urakehitykseen talon sisällä

8. Itsensä johtaminen (self leadership)

9. Yrityksen arvot vastaavat omia arvojani

10. Palautteen antamisen kulttuuri

11. Modernit johtamistavat

12. Yhteenkuuluvuus työyhteisössä

Liite 3 2(2)

13.Mahdollisuus etätööhön ja muut joustotyön mallit

14.Työterveyden kattavat palvelut

15.Mahdollisuus tarvittaessa 1-3 lyhytaikaiseen sairauspoissaoloon esimiehen luvalla

●Katso alla olevaa listaa ja poimi sieltä vapaasti haluamasi määrä itsellesi merkityksellisimpiä asioita, jotka toteutuvat Teliällä hyvin. Mitkä asiat ovat sinulle merkityksellisiä, mutta eivät toteudu tällä hetkellä? (CMWS kysymykset, Liite 2)

Liite 4 Teemahaastattelun osa 2

Väittäjä	On itselle merkityksellinen ja toteutuu hyvin Telialla (x/12)	On itselle merkityksellinen, mutta ei toteudu hyvin Telialla (x/12)
1. Telia kantaa vastuuta ihmisistä ympärillämme, muun muassa Younite hyväntekeväisyys-ohjelman kautta ja lasten oikeuksista huolehtimalla	5	1
2. Telia kantaa vastuuta ympäristöstä	5	2
3. Telia huolehtii työntekijöistään	8	1
4. ePassi-raha	7	
5. Kulttuurikerhot ja muu vapaaehtoinen oheistoiminta Telian sisällä	2	2
6. Koulutukset, kurssit, seminaarit ja muut itsensä kehittämisen tavat	5	2
7. Mahdollisuus urakehitykseen talon sisällä	10	2
8. Itsensä johtaminen (self leadership)	5	1
9. Yrityksen arvot vastaavat omia arvojani	2	
10. Palautteen antamisen kulttuuri	2	4
11. Modernit johtamistavat		2
12. Yhteenkuluuvuus työyhteisössä	5	4
13. Esimiehen tuki	8	
14. Mahdollisuus etätöhyön ja muut joustotyön mallit	10	
15. Työterveyden kattavat palvelut	7	
16. Mahdollisuus tarvittaessa 1-3 lyhytaikaiseen sairauspoissaoloon esimiehen luvalla	3	

Liite 5 1(2)

Teemahaastattelun osa 3

CMWS mittariston kysymykset, joista haastateltavat saivat erikseen nostaa esille itselleen merkityksellisimpiä asioita

Vastaajien valitsemat kysymykset, jotka ovat heille merkityksellisimpiä ja toteutuvat tällä hetkellä hyvin Teliällä heidän työssään

kysymykset	Vastausten määrä toteutuu työssä (x/12)	yhteys toisten kanssa	toisten palveleminen	täyden potentiaalin osoittaminen	itsensä kehittäminen ja omaksi itsekseen tuleminen	Todellisuus	Innoitus	Jännitteiden tasapainottaminen (minä/ muut, oleminen/ tekeminen)
Koen yhteenkuuluvuuden tunnetta työssäni	4 x							
Pystyn puhumaan avoimesti arvoistani päätöksiä tehtäessä	3 x							
Puhumme työpaikalla meille tärkeistä asioista	1 x							
Tuemme toisiamme työkaverien kesken	7 x							
Pyrimme ajoittain rauhoittamaan toisiamme työssä	2 x							
Meistä on mukavaa työskennellä yhdessä	6 x							
Tunnen olevani oikeasti avuksi asiakkaillemme	3		x					
Annamme panoksemme tuotteisiin ja palveluihin, jotka parantavat ihmisten hyvinvointia ja/tai ympäristöä	2		x					
Tekemämme työ on arvokasta	1		x					
Käytämme paljon aikaa oikeasti tärkeisiin asioihin	0		x					
Luon ja sovellan uusia ajatuksia tai ideoita	5			x				
Työlläni on väliä toisille	3			x				
Tunnen saavuttaneeni jotain	3			x				
Ulottuvillani olevat mahdollisuudet työssä innostavat minua	3			x				
Työssäni käsitykseni oikeasta ja väärästä hämärtyy	1				x			
En pidä siitä, millaiseksi työni muuttaa minua	1				x			
Minusta tuntuu, että olen vieraantunut työssä omasta itsestäni	1				x			
Hyväksymme työssäni tosiasiat	2					x		
Suvaitsemme inhimillisiä heikkouksia	4					x		
Ymmärrämme elämän olevan kinkkistä, eikä se haittaa	2					x		
Tunnen innostuvani työssä ollessani	5						x	
Tekemämme työ saa minut tuntemaan oloni toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen	1						x	
Yhteinen visio, jonka hyväksi työskentelemme, innostaa minua	1						x	
Tunnen henkistä yhteyttä työhöni	1						x	
Minulla on tässä työssä aikaa ja tilaa ajatella	3							x
Meillä on hyvä tasapaino työn sormittamiseen keskittymisen ja ihmisten hyvinvoinnin huomioimisen välillä	3							x
Teen itselleni tarpeeksi tilaa	2							x
Muiden tarpeet ja omat tarpeeni ovat minulla hyvässä tasapainossa	0							x

Vastaajien valitsemat kysymykset, jotka ovat heille merkityksellisimpiä, mutta eivät toteutuvat tällä hetkellä Teliällä heidän työssään

Liite 5 2(2)

	Vastausten määrä ei toteudu työssä (x/12)	yhteys toisten kanssa	toisten palveleminen	täyden potentiaalın osoittaminen	itsensä kehittäminen ja omaksi itseksensä tuleminen	Todellisuus	Innoitus	Jännitteiden tasapainottamin en (minä/ muut, oleminen/ tekeminen)
Kysymykset								
Koen yhteenkuuluvuuden tunnetta työssäni	1	x						
Pystyn puhumaan avoimesti arvoistani päätöksiä tehtäessä		x						
Puhumme työpaikalla meille tärkeistä asioista		x						
Tuemme toisiamme työkavereiden kesken		x						
Pyrimme ajoittain rauhoitteluun toisiamme työssä		x						
Meistä on mukavaa työskennellä yhdessä		x						
Tunnen olevani oikeasti avuksi asiakkaillemme			x					
Annamme panoksemme tuotteisiin ja palveluihin, jotka parantavat ihmisten hyvinvointia ja/tai ympäristöä	1		x					
Tekemämme työ on arvokasta	1		x					
Käytämme paljon aikaa oikeasti tärkeisiin asioihin	3		x					
Luon ja sovellan uusia ajatuksia tai ideoita				x				
Työlläni on väliä toisille				x				
Tunnen saavuttaneeni jotain				x				
Ulottuvillani olevat mahdollisuudet työssä innostavat minua	1			x				
Työssäni käsitykseni oikeasta ja väärästä hämärtyy	1				x			
En pidä siitä, millaiseksi työni muuttaa minua					x			
Minusta tuntuu, että olen vieraantunut työssä omasta itsestäni					x			
Hyväksymme työssäni tosiasiat						x		
Suvaitsemme inhimillisiä heikkouksia						x		
Ymmärrämme elämän olevan kinkkistä, eikä se haittaa	2					x		
Tunnen innostuvani työssä ollessani							x	
Tekemämme työ saa minut tuntemaan oloni toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen							x	
Yhteinen visio, jonka hyväksi työskentelemme, innostaa minua	3						x	
Tunnen henkistä yhteyttä työhöni	1						x	
Minulla on tässä työssä aikaa ja tilaa ajatella	2							x
Meillä on hyvä tasapaino työn soraamiseen keskittymisen ja ihmisten hyvinvoinnin huomioimisen välillä	3							x
Teen itselleni tarpeeksi tilaa	2							x
Muiden tarpeet ja omat tarpeeni ovat minulla hyvässä tasapainossa	3							x

Liite 6 CMWS-mittarin keskiarvo ja keskihajonta osioittain

	keskiarvo	keskihajonta
Ykseys toisten kanssa	4,09	0,63
Koen yhteenk uuluuuden tunnetta työssäni	3,91	0,94
Pystyn puhumaan avoimesti arvoistani päätöksiä tehtäessä	3,99	0,99
Puhumme työpaikalla meille tärkeistä asioista	3,89	1,01
Tuemme toisiamme työkaverien kesken	4,44	0,79
Pyrimme ajoittain rauhoitteluun toisiamme työssä	3,90	0,92
Meistä on mukavaa työskennellä yhdessä	4,40	0,74
Toisten palveleminen	3,71	0,79
Tunnen olevani oikeasti avuksi asiakkaillemme	4,13	0,92
Annamme panoksemme tuotteisiin ja palveluihin, jotka parantavat ihmisten hyvinvointia ja/tai ympäristöä	3,68	1,03
Tekemämme työ on arvokasta	3,92	0,93
Käytämme paljon aikaa oikeasti tärkeisiin asioihin	3,12	1,13
Täyden potentiaalin osoittaminen	3,83	0,82
Luon ja sovellan uusia ajatuksia tai ideoita	3,84	1,01
Työlläni on väliä toisille	4,03	0,90
Tunnen saavuttaneeni jotain	3,80	1,06
Ulottuvillani olevat mahdolliset uudet työssä innostavat minua	3,66	1,14
Itsensä kehittäminen	4,02	0,92
Työssäni käsitykseni oikeasta ja väärästä hämärtyy	4,17	1,03
En pidä siitä, millaiseksi työni muuttaa minua	3,82	1,19
Minusta tuntuu, että olen vieraantunut työssä omasta itsestäni	4,06	1,12
Todellisuus	3,93	0,78
Hyväksymme työssäni tosiasiat	3,83	1,05
Suvaitsemme inhimillisiä heikkouksia	3,97	0,96
Ymmärrämme elämän olevan kirkkistä, eikä se haittaa	3,99	0,90
Innoitus	3,33	0,94
Tunnen innostuvani työssä ollessani	3,61	1,11
Tekemämme työ saa minut tuntemaan oloni toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen	3,46	1,09
Yhteinen visio, jonka hyväksi työskentelemme, innostaa minua	3,22	1,13
Tunnen henkistä yhteyttä työhöni	3,04	1,18
Jännitteiden tasapainottaminen	3,52	0,82
Minulla on tässä työssä aikaa ja tilaa ajatella	3,50	1,21
Meillä on hyvä tasapaino työn suorittamiseen keskittymiseen ja ihmisten hyvinvoinnin huomioimiseen välillä	3,27	1,17
Teen itselleni tarpeeksi tilaa	3,63	1,00
Muiden tarpeet ja omat tarpeeni ovat minulla hyvässä tasapainossa	3,68	0,93

Liite 7 1(4) Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Teemahaastatteluista poimitut alkuperäislainaukset on pelkistetty ja luokiteltu ala- ja yläluokkiin aineistolähtöisesti. Pääluokkien kohdalla pyrittiin hyödyntämään työn merkityksellisyyden tunteen olemassa olevaa teoriaa ja määrittelemään niiden pohjalta ala- ja yläluokkia parhaiten kuvaavat pääluokat.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Suunnitelmallisuus. Omat tavoitteet ja visiot. Aikaansaaminen	Tavoitteellisuus. Onnistuminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Jatkuva kehitys ja oppiminen. Arvoihin linkittyvä tekeminen. Mielekäs työ.	Jatkuva kehitys ja uuden oppiminen. Arvomaailma. Työn imu	osaaminen / itsensä kehittäminen
Tasapaino työn haastavuudessa ja uuden oppimisessa.	Tasapaino	osaaminen / itsensä kehittäminen
Oman työn näkyminen. Tunnustus. Asiantuntijuus. Hyvän tekeminen. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus	Tunnustukset. Oman työn merkitys ympäröivään maailmaan. Asiantuntijuus	osaaminen / itsensä kehittäminen
Oma kasvu	Oma kasvu ja kehittyminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Henkilökohtainen merkitys yritykselle	Itsensä toteuttaminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Asiantuntijuuden syventäminen	Asiantuntijuus	osaaminen / itsensä kehittäminen
Oman työn tärkeys muille. Oman työn vaikutus muiden ihmisten hyvinvointiin ja viihtyvyyteen. Rahallinen hyöty. Jatkuva itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen.	Oman työn merkitys ympäröivään maailmaan. Työn hyöty. Itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Tunnustus ja uralla eteneminen	Tunnustus. Jatkuva kehittyminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Tunnustus. Kiitos.	Tunnustus.	osaaminen / itsensä kehittäminen
Vastuu. Itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen. Luottamus tulevaisuuteen. Asiantuntijuus. Vapauksia. Joustava työ.	Jatkuva oppiminen ja kehittyminen. Asiantuntijuus. Joutotyö	osaaminen / itsensä kehittäminen. autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Kasvu ja kehitys	oppiminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Kiitos, kehu, onnistuminen.	palaute	osaaminen / itsensä kehittäminen
Kehuminen. Arvostus. Palaute	kehitys	osaaminen / itsensä kehittäminen
Palkankorotus. Vastuu. Onnistuminen. Titteli / nimike. Eteneminen.	kehitys	osaaminen / itsensä kehittäminen
Vastuu. Tasapaino vastuun ja rutiinin välillä. Työyhteisö. Työhyvinvointi. Jaksaminen. Avun saaminen.	työhyvinvointi	osaaminen / itsensä kehittäminen
Kehittyminen.	Kehittyminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Taloudellinen ja sanallinen tunnustus.	työn merkityksellisyys	osaaminen / itsensä kehittäminen
Ylpeä työstään.	työn arvostus	osaaminen / itsensä kehittäminen

Liite 7 2(4)

Tasapaino työssä. Moniosaaja, ammattitaito.	työn arvostus	osaaminen / itsensä kehittäminen
Ammattitaito. Tunnustukset. Asiantuntijuus.	työn arvostus	osaaminen / itsensä kehittäminen
Oma kehitys. Uralla eteneminen. Tulevaisuuden luottamus.	Kehittyminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Asiantuntijuus. Uralla eteneminen. Onnistuminen. Oma kehitys. Muiden auttaminen. Hyödyllisyys. Arvostus. Oppiminen ja oivaltaminen	eteneminen uralla	osaaminen / itsensä kehittäminen
Työ on osa itseä. Itsensä toteuttaminen.	Itsensä toteuttaminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Oman työn vaikutus. Konkretia. Mielenkiintoinen työ. Oma arvomaailma.	Arvot. Kehittäminen	osaaminen / itsensä kehittäminen
Yhteiskunnalliset tavoitteet	Työn merkitys ympäröivään maailmaan.	yhteenkuuluminen / ykseys toisten kanssa
Väliä ihmisille. Kehitys. Vaikutus ihmisten elämään	Työn merkitys ympäröivään maailmaan.	yhteenkuuluminen / ykseys toisten kanssa
Työn näkyminen	Työn merkitys ympäröivään maailmaan.	yhteenkuuluminen / ykseys toisten kanssa
Itsensä toteuttaminen. Muiden auttaminen. Uuden luominen. Konkretia. Yhteiskunnallinen vaikutus	Työn merkitys ympäröivään maailmaan. Itsensä toteuttaminen. Muiden auttaminen.	yhteenkuuluminen / ykseys toisten kanssa
Muiden auttaminen. Luovuus. Konkretia.	Työn merkitys ympäröivään maailmaan. Itsensä toteuttaminen. Muiden auttaminen.	yhteenkuuluminen / ykseys toisten kanssa
Ylpeys omasta työstä. Vaikutus muihin. Muiden elämän parantaminen.	Oman työn merkitys ympäröivään maailmaan.	yhteenkuuluminen / ykseys toisten kanssa
Osa suurempaa kokonaisuutta	Työllä on merkitystä ympäröivään maailmaan.	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Arvostus. Ammattitaito.	Asiantuntijuus.	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa

Ristiriita merkityksellisyden tunteessa isossa kuvassa	Ristiriita	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Oman työn vaikutuksen puutteellisuus	ei jaa yrityksen visiota tai ei tunne kuuluvansa joukkoon	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Palaute. Kiitos.	kommunikaatio	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Ristiriita merkityksellisyden tunteessa isossa kuvassa	Ristiriita	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Oman työn vaikutuksen puutteellisuus. Epäselvä rooli. Merkityksellisyden tunteen linkitys isoon kuvaan.	Työn merkitys ympäröivään maailmaan. Ristiriita	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Työn mielekkyys yksilö- ja tiimitasolla. Tärkeyden tunne. Riittävä, sopiva määrä vastuuta.	arvostus työpaikalla	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Työviihtyvyyys. Työyhteisö. Ammattitaito.	työyhteisö	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Jatkuvuus. Luottamus tulevaisuuteen.	kuuluminen johonkin yhteisöön	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Työn vaikutus. Työyhteisö. Asiantuntijuus.	työyhteisö	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Järkevä työ.	Järkevä työ	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Epäselvä rooli tai epäkohdat työtehtävässä vähentävät merkityksellisyden tunnetta	Ristiriita	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Liikaa uusia asioita ja vastuuta vähentää merkityksellisyttä.	visio	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Kiitos työkavereilta. Oma huomio onnistumisesta.	työyhteisön huomio	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Kehittäminen. Vaikutus maailmaan.	Vaikutus ympäröivään maailmaan	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Tiimityö, työyhteisö	tiimityö	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Tiimityö, työyhteisö	tiimityö	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Tiimityö, työyhteisö	tiimityö	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Merkityksellisyden linkitys suurempaan kuvaan	visio	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Työyhteisö. Työviihtyvyyys. Ilmapiiri	Työyhteisö	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Työilmapiiri, kulttuuri. Oman työn vaikutus suuremmassa kuvassa.	Työyhteisö. Vaikutus ympäröivään maailmaan.	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa

Liite 7 3(4)

Oman työn vaikutus muihin ihmisiin ja ympäröivään maailmaan	Vaikutus ympäröivään maailmaan	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Positiivinen huomioiminen onnistumisesta. Tunnustukset.	palaute	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Parannusten tekeminen. Palautteenanto.	palaute	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Omalla työllä väliä.	Oman työn merkitys	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Oman työn vaikutuksen ristiriita isossa kuvassa. Hyöty.	arvomaailma	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Oman työn vaikutuksen ristiriita isossa kuvassa. Hyöty.	arvomaailma	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Oman työn hyöty. Kiitos. Raha.	Ristiriita	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Uuden oppiminen. Tiedon jakaminen. Tiimityö, työyhteisö.	työyhteisö	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Esimiehen vaikutus. Tasapaino työssäjaksamisessa ja tavoitteissa. Palaute.	työ-yhteisö	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Luottamus. Työn joustavuus. Työn viihtyvyys.	työn merkityksellisyys	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Tasapaino elämän osa-alueilla.	tasapaino	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Työ on järkevää. Työn vaikutus muihin. Jatkuva, pysyvä vaikutus.	työn merkityksellisyys	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä.	työhyvinvointi	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Ylpeys omasta työstä. Arvostus. Sitoutuneisuus	kuuluminen johonkin	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Saavutettava päämäärä. Ymmärrys päämäärästä isommassa kuvassa.	kuuluminen johonkin	yhteisöllisyys / ykseys toisten kanssa
Päätöksenteko. Voi vaikuttaa omaan työhön.	Itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Antaa itsestään työlle. Ideointi. Itsenäisyys.	Itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Hyvä olo	Hyvinvointi	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Rahallinen tunnustus	Työn hyöty. Arvostus.	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Oma jaksaminen. Oma arvomaailma.	työmotivaatio	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Uuden oppiminen. Muiden auttaminen. Parantaminen / Kehittäminen.	Oman työn merkitys ympäröivään maailmaan. Uuden oppiminen ja kehittyminen.	hyväntekeminen / toisten palveleminen
On antanut itsestä. Saavutukset. Työn konkreettiset tulokset.	Työllä on merkitystä ympäröivään maailmaan. Itsensä toteuttaminen. Tavoitteellisuus. Onnistuminen.	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Muiden auttaminen. Selkeys.	Auttaminen	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Oman työn välitön vaikutus muihin	työn merkityksellisyys	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Oman työn vaikutus muihin ihmisiin	Vaikutus ympäröivään maailmaan	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Asiakkaan kehu.	asiakasrajapinta	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Muiden auttaminen. Konkretia.	Auttaminen	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Itsellä on väliä ihmisenä, osana työyhteisöä. Muiden innostaminen.	Oma merkitys työyhteisöön	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Oma työ hyödyttää muita	asiakasrajapinta	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Korvaus työstä. Tasapaino työn helppouden ja vastuun välillä. Jatkuva kehitys. Järkevä työ. Työllä on väliä isommassa kuvassa. Työllä on merkitystä ihmisille. Työstä syntyy hyvää.	työn merkityksellisyys	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Oma vaikutus muiden hyvinvointiin.	työyhteisö	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Muiden auttaminen. Muiden ilahduttaminen ja hyvän olon tekeminen. Saa olla oma itsensä. Kiitos.	työyhteisö	hyväntekeminen / toisten palveleminen
Muiden auttaminen. Oma kasvu ja jatkuva oppiminen. Kehittäminen. Oman työn vaikutus isossa kuvassa.	Auttaminen	hyväntekeminen / toisten palveleminen

Liite 7 4(4)

Rahallinen ja sanallinen tunnustus. Kiitos. Arvostus. Tuki	Työn hyöty. Arvostus.	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Asiantuntijuuden huomioiminen	Asiantuntijuus. Tunnustus. Arvostus.	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Työllä on väliä	Merkityksellisyys	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Muiden auttaminen. Työllä on väliä. Työyhteisön ja tiimin merkitys. Vastuu. Oman mielipiteen ja työn arvostus.	Työyhteisö. Itsenäisyys. Arvostus.	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Oman työn vaikutuksen puuteellisuus	työmotivaatio	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Vaikutus ympäröivään maailmaan.	jatkuva oppiminen	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Merkityksellisyyden tunne eri osa-alueilla elämässä	Merkityksellisyys	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Korvaus. Joustotyö. Arvojen mukainen toiminta. Suurempi vaikutus maailmaan.	Joustavuus ja mahdollisuudet	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Oma arvomaailma	arvot	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Oman työn vaikutus itselle ja muille. Sitoutuminen ja työviihtyvyyys. Työ on järkevää.	sitoutuminen	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Päätöksenteko.	hierarkia	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Työn imu. Työhyvinvointi. Jaksaminen.	työhyvinvointi	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
työn ja vapaan Tasapaino	työhyvinvointi	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Päämäärien saavutettavuus	Onnistuminen	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Päämäärien saavutettavuus. Onnistuminen. Tasapaino vastuun ja rutiinin välillä.	tasapaino	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen
Uuden luominen.	Uuden oppiminen	autonomia / täyden potentiaalin osoittaminen

Digitalisaatio, työhyvinvointi, johtaminen ja yrittäjyys ovat tämän teoksen monialaisten YAMK-opinnäytetöiden avainteemoja. Käsissäsi oleva kokoomateos sisältää viisi monialaista opinnäytetyötä sekä näitä kokoavan yhteisen tietoperustan, jossa on käsitelty artikkeleille yhteisiä teemoja. Opinnäytetöiden toimeksiantajina ovat olleet Kajaanin kaupungin kunnallistekniikka- ja liikuntatulosyksikkö, Lapin sairaanhoitopiiri, Ylläskammi Oy, Lapin yrittäjät ja Telia Finland Oy. Teosta voivat hyödyntää paitsi toimeksiantajat, myös muut työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä kiinnostuneet.

LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

www.lapinamk.fi

ISBN 978-952-316-335-5