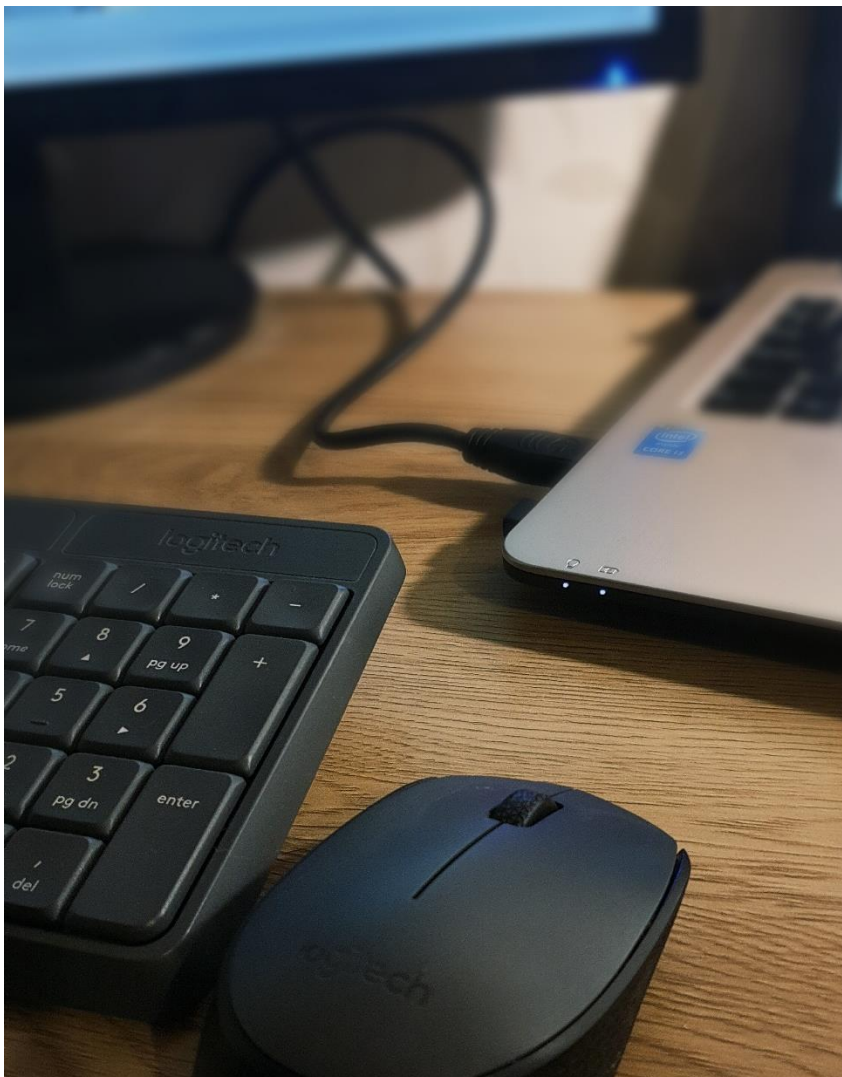


Satu Isopahkala

Koronaviruksen vaikutukset työhyvinvointiin



Tradenomi

Liiketalous

Syksy 2021



KAMK • University
of Applied Sciences

Tiivistelmä

Tekijä(t): Isopahkala Satu

Työn nimi: Koronaviruksen vaikutukset työhyvinvointiin

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), liiketalous

Asiasanat: työhyvinvointi, henkilöstöjohtaminen, esimies, etätyö

Koronavirus (COVID-19) on viimeiset kaksi vuotta vaikuttanut merkittävästi monien työyhteisöjen arkeen. Etätyö on huomattavasti lisääntynyt työpaikoilla, joissa etätyöskentely on mahdollista. Lisäksi uusia turvallisuusohjeita sekä -määräyksiä on jouduttu uudelleen miettimään työpaikoilla.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijän näkökulmasta, kuinka koronaviruksen tuomat muutokset, rajoitukset ja haasteet ovat vaikuttaneet henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tarkoituksena oli selvittää, millaisin keinoin työhyvinvointia on pidetty yllä ja kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää entisestään. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta ja löytää keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Työn teoreettinen viitekehys muodostui työhyvinvoinnista, esimiestyöstä, henkilöstö- ja etäjohtamisesta.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena syksyllä 2021. Aineistonkeruu menetelmänä tutkimuksessa käytettiin kyselyä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Kyselyyn valittiin kuusi avointa kysymystä, jotka käsittelivät työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kyselyn tekemisessä hyödynnettiin valmista Google Forms-lomaketyökalua.

Tutkimuksen kohteena olivat Kajaanin ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijat, sillä suuri osa heistä käy töissä opiskelun ohella. Kyselyn lähetettiin noin 180 opiskelijalle ja 27 opiskelijaa vastasi kyselyyn. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 15 %. Tutkimuksen avulla saatiin monipuolista ja luotettavaa tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta ja lisäksi kehitettäviä asioita tuotiin esille.

Tuloksien perusteella koronavirus on vaikuttanut työarkeen erilaisin tavoin. Tuloksista selvisi negatiivisia sekä positiivisia vaikutuksia. Koronavirus on tuonut lisää huolta, epävarmuutta ja stressiä työpaikoille lomautusuhkien, maskien ja turvavälien vaikutuksesta. Etätyöskentely on tuonut toisille helpotusta arkeen, kun taas toisille etätyö ei sovi lainkaan. Tulokset myös osoittavat, että työntekijät ovat pääsääntöisesti saaneet tarpeeksi tukea työnantajalta koronapandemian aikana. Tutkimuksen tuloksista nousi myös tärkeitä kehitettäviä asioita, kuten työergonomia, yhteydenpito ja luottamuksen puute.

Abstract

Author(s): Isopahkala Satu

Title of the Publication: Effects of Coronavirus on Occupational Well-being

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: occupational well-being, human resource management, manager, remote working

For the past two years, coronavirus (COVID-19) has had a significant impact on the everyday lives of many work communities. Remote working has increased considerably in workplaces where it is possible. New safety guidelines and regulations have had to be reconsidered in the workplaces.

The purpose of the thesis was to find out from the employee's perspective how the changes, restrictions and challenges brought about by the coronavirus have affected staff's well-being at work. The purpose was also to study how well-being of the employees has been maintained in the workplaces.

The theoretical framework consisted of well-being of the employees, managerial work, human resources, and remote working and management.

The study was conducted as a qualitative study in the autumn 2021. The material was collected by creating a questionnaire using Google Forms program. The questionnaire was sent to adult students at Kajaani University of Applied Sciences.

The study provided comprehensive and reliable information on the well-being of employees, and highlighted issues for improvement. The results of the study revealed important issues affecting well-being at work, such as work ergonomics, communication, and a lack of trust.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Henkilöstöjohtaminen	3
2.1	Esimiestyö muutostilanteessa	3
2.2	Etätyö	4
2.3	Etäjohtaminen	6
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Työhyvinvointi muutostilanteessa	9
3.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen	10
3.3	Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätyössä	11
4	Työhyvinvoinnin mallit	13
4.1	Työhyvinvoinnin portaat	13
4.1.1	Psykofysiologiset perustarpeet	14
4.1.2	Turvallisuuden tarpeet	15
4.1.3	Yhteisöllisyyden tarpeet	16
4.1.4	Arvostuksen tarpeet	17
4.1.5	Itsensä toteuttamisen tarpeet	18
4.2	Työkykytalo	19
5	Tutkimus - Koronaviruksen vaikutukset työhyvinvointiin	21
5.1	Laadullinen tutkimus	21
5.2	Tutkimuksen käytännön toteutus	22
5.3	Tutkimuksen tulokset	23
6	Pohdinta	30
	Lähteet	34
	Liitteet	

1 Johdanto

Nykypäivän työelämä vaatii ihmisiltä paljon. Työ on haasteellista tietotyötä, jossa tarvitsemme entistä parempia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Työhön liittyvät pienet ja suuret muutokset tapahtuvat hyvin nopeassa tahdissa ja työelämää leimaava epävarmuus on tullut suureksi osaksi työmarkkinoita. Työn tehostaminen, kiire ja työn henkinen kuormittavuus asettavat vaatimuksia niin yksilöiden kuin myös yhteisöjen sopeutumiskyvylle. Työelämän muutokset näkyvät erityisesti työntekijöiden kokemuksissa. (Nummelin 2008, 15.)

Työelämään kohdistuu jatkuvasti suuria muutospaineita. Vaikka työ on ihmisille tärkeää, arvostavat he siitä huolimatta enemmän omaa vapaa-aikaansa. Ihmiset arvostavat sitä, että työltä jää aikaa perheelle, ystäville ja harrastuksille. Lisäksi palkan tulee riittää kattamaan huolettoman elämän sekä vapaa-ajan aktiviteetit. (Manka & Manka 2016, 13.)

Työyhteisön epävarmuuden tunteeseen vaikuttaa merkittävästi se, millaiset vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä on muutostilanteissa. Jo muutoksen suunnitteluvaiheeseen tulisi kytkeä mukaan koko henkilöstö. Kun johto ja esimies ovat sitoutuneet muutokseen, innostaa se myös työntekijät mukaan muutostyöhön. Mikäli johto ei ole sitoutunut muutokseen tai henkilöstöä ei oteta mukaan muutoksen työstämiseen, aiheuttaa se työntekijöille epävarmuutta työstä ja huolta tulevaisuudesta, mikä aiheuttaa negatiivisia tunteita työtä kohtaan. Lisäksi työn epävarmuudella on laaja-alaiset hyvinvointivaikutukset, joka välittyy myös henkilön yksityiselämän puolelle. (Nummelin 2008, 17.)

Koronavirus eli COVID-19 on Kiinassa joulukuussa vuonna 2019 todettu uusi, aiemmin tunnetun koronavirus SARS-Cov-2. Tämä uusi koronavirus on nimetty sen sukulaisviruksen, SARS-koronaviruksen mukaisesti. Uuden koronaviruksen aiheuttamaa tautia kutsutaan nimellä COVID-19, joka tulee sanoista corona, virus ja disease. Koronavirus aiheuttaa hengitystieinfektion, joka vakavimmillaan voi aiheuttaa jopa kuolemaan johtavan infektion. Vuonna 2020 koronaviruksesta on muodostunut maailmanlaajuinen pandemia. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.)

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys kaikissa työyhteisöissä. Viime vuodet ovat olleet erityisen haastavia koronavirusepidemian (COVID-19) ja sen tuomien muutosten sekä rajoitusten vuoksi työyhteisöissä. Työhyvinvointi koskettaa jokaista työyhteisön jäsentä. Työhyvinvoinnilla voidaan kuvata niin fyysistä kuin psyykkistä työhyvinvointia.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää laadullisella tutkimuksella työntekijän näkökulmasta, kuinka koronapandemian tuomat muutokset, rajoitukset ja haasteet ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin ja henkilöstöjohtamiseen. Tarkoituksena on selvittää, millaisin keinoin työhyvinvointia on pidetty yllä ja missä asioissa olisi vielä kehitettävää sekä saada työntekijöiden oma näkemys työhyvinvoinnin tilasta työpaikoilla.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää uusia keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen työpaikoilla ja edesauttaa työnantajia varautumaan vastaavanlaisiin tilanteisiin tulevaisuudessa. Opinnäytetyön teoriatausta käsittelee työhyvinvointia, henkilöstöjohtamista ja esimiestyötä ja etäjohtamista.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä koronavirus vaikuttaa edelleen meidän jokaisen arki- ja työelämään ja on varmasti tuonut pysyviäkin muutoksia moneen työyhteisöön. Koronapandemian vuoksi etätyöskentely työpaikoilla on myös lisääntynyt huomattavasti niillä työpaikoilla, missä on mahdollista tehdä etätyötä. Etätyöskentely on tuonut uusia haasteita johtamiseen.

2 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan henkilöstövalintoja ja tämän myötä heidän ohjaamistaan, kannustamista, kehittämistä, palkitsemista ja tukemista mahdollisimman pitkän työuran saavuttamiseksi kyseisessä organisaatiossa. Hyvällä henkilöstöjohtamisella pystytään houkuttelemaan yrityksen palvelukseen heidän etujensa mukaisia työntekijöitä, mutta useissa organisaatioissa nähdään henkilöstö edelleenkin kustannuseränä. Tämän myötä henkilöstön kaikkia voimavaroja ei osata, eikä pyritä aktiivisesti toteuttamaan. Näin ollen voidaan ajatella, että oikeanlainen henkilöstöjohtaminen on tae organisaatiolle sen menestymisestä. (Kauhanen 2014, 16.)

Henkilöstövoimavarojen johtamisella tarkoitetaan prosessia, jonka avulla määritetään ja kehitetään tarvittava strategia tavoitteiden saavuttamiseksi ja laaditaan oikeanlainen henkilöstöpolitiikka johtamisen eri osa-alueille. Tämän avulla pystytään määrittämään tuleva henkilöstötarve. (Kauhanen 2014, 22.)

2.1 Esimiestyö muutostilanteessa

Muutoksia työyhteisöissä tapahtuu jatkuvasti. Osa muutoksista voi olla organisaation itse suunnittelemaa, mutta ennalta odottamattomiakin muutoksia tapahtuu. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää koronapandemian alkamista, jolloin muutoksia on tehty yrityksissä muun muassa työskentelytapoihin ja turvallisuusohjeisiin. Uusia käytäntöjä ja päivittäisiä rutiineja, kuten siisteyden ylläpitäminen ovat tulleet arkipäiväiseksi. Lisäksi useilla työpaikoilla voi olla uudet säännöt siihen, milloin flunssaoireiden takia tulee jäädä kotiin.

Muutosten johtamisella on hyvin merkittävä rooli esimiehen perustehtävässä ja työssä. Näin ollen muutokset vievät suuren osan esimiehen työajasta. Se, että muutoksia tapahtuu organisaatioissa, ei ole uusi asia. Kautta aikojen yritykset ovat uudistaneet toimintaansa. Muutoksia tapahtuu jatkuvasti, ja ne koskettavat kaikkia työntekijöitä sekä niistä puhutaan jatkuvasti. Muutokset ovat jokapäiväistä elämäämme, ja tiedämme niiden tulevan lisääntymään. Yleensä sana muutos tuo monelle mieleen jonkin negatiivisen muutoskokemuksen, vaikka positiivisiakin muutoksia yrityksissä tapahtuu. Muutos perustellaan yleensä järkeä, mutta koetaan tunteella. Muutokset aiheuttavat ristiriitaisia tunteita, sillä muutoksen tapahtuessa luovutaan menneestä, ja paine uuden oppimiseen ja sopeutuminen uuteen on suuri. (Pirinen 2014, 13.)

Muutoksen aikana esimiehellä on vastuu muutosprosessin toteutuksesta yhdessä työntekijöiden kanssa. Esimiehen on johdettava prosessia johdonmukaisesti ja jämäkästi, jotta muutos onnistuisi. Samalla esimiehen on oltava aidosti läsnä työntekijöiden arjessa ja olla käytettävissä tarvittaessa. Kun esimies on helposti lähestyttävä, työntekijät kokevat voivansa puhua hänelle tunteistaan ja mieltään painavista asioista. Esimies pystyy yhdessä työntekijöidensä kanssa ratkaisemaan muutoksen vaikeimmatkin esteet ja näin myös saavutetaan hienoimmat onnistumiset. Muutos on molemmille osapuolille yhtä uusi tilanne ja onnistuneesta lopputuloksesta hyötyvät parhaimmillaan kaikki. (Pirinen 2014, 61.)

Esimiehen tehtävänä on keskustella työntekijöiden kanssa muutostavoitteista jo heti muutoksen alkaessa. Keskustelu kannattaa käydä viidestä eri näkökulmasta, joita ovat: miksi muutos tehdään, mitä se tarkoittaa meille, miten muutos tulee muuttamaan työtämme, mitä odotuksia meille asetetaan muutoksessa ja mitä hyötyä tulemme saamaan muutoksesta. Näin helpotetaan työntekijöiden epätietoisuutta selkeyttämällä ja yksinkertaistamalla muutosta. (Pirinen 2014, 63.)

Organisaatioissa on noussut keskeisimpään asemaan sisäinen viestintä. On havaittu, että hyvin informoitu henkilöstö motivoituu helpommin ja pystyy hyviin työsuorituksiin. Käskyt ja määräykset eivät ole tehokkaita keinoja toiminnan toteuttamiseksi. Sen sijaan avoimet keskustelut ja perustelut ovat useimmiten keskeisiä liikkeellepanevia voimia. Sisäisen viestinnän tulee olla mahdollisimman avointa ja monikanavaista. (Kauhanen 2018, 55.)

Muutostilanteita käynnistettäessä tulisi laatia muutosviestintäsuunnitelma. Suunnitelmaa laadittaessa, siinä tulee ottaa huomioon viestinnän moninkertaisuus, eli toisin sanottuna muutosviestinnän tulee olla moninkertaista normaaliin viestintään verrattuna. Lisäksi viestinnän tulee olla monikanavaista, kuitenkin liikesalaisuudet ja niiden merkitys huomioiden. Erilaisia viestinnänkanavia voivat olla esimerkiksi palaverit, tiedotustilaisuudet, intranet, ilmoitustaulut, seminaarit ja sosiaalinen media eri muodoissaan. Viestintään tulee panostaa ja siihen tulee varata riittävästi resursseja. (Kauhanen 2018, 55.)

2.2 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota työntekijä tekee varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotonaan. Etätyössä tunnusomaisin piirre on tietotekniikan käyttäminen. Yleensä etätyö

on samaa työtä, jota luonteensa puolesta pystyisi tekemään myös työpaikalla. Etätyö voi olla jatkuvaa, säännöllisesti tehtävää työtä tai se voi olla satunnaista, tiettyinä viikonpäivinä tehtävää työtä. (Vilkman 2016, 13.)

Etätyön tekemiseen liittyy tiettyjä edellytyksiä etätyön onnistumisen mahdollistamiseksi. Etätyön edellytykset on hahmoteltu kuvassa 1.



Kuva 1. Etätyön edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2021)

Etätyö edellyttää toimivaa teknologiaa, tietoturvaa sekä työnantajan ja työntekijän keskinäistä luottamusta. Etätyössä työympäristön tulee olla terveellinen, turvallinen, rauhallinen ja työhön sopiva. Työergonomiasta tulee huolehtia myös etätyössä, jotta vältetään liialliselta fyysiseltä kuormitukselta. Salassapitovelvollisuus koskee myös etätyötä, joten etätyössä on huolehdittava myös liikesalaisuuksista yhtä lailla, kuin normaalisti työpaikalla työskennellessä. (Rauramo 2017.)

Etätyön johtaminen tapahtuu pääosin virtuaalisesti, sillä esimiehen kanssa tapaamisia kasvokkain on etätyössä harvemmin. Etäjohtamisessa suuressa roolissa ovat luottamusta synnyttävä ja ylläpitävä toiminta, sääntöjen luominen sekä tavoitteiden asettaminen. Tehtävänantojen tulee olla

selkeitä, jotta työntekijät pysyvät motivoituneina ja tietoisina töistään ja tavoitteista. Esimiehen tehtäviin kuuluu työn tuloksien, työajan ja työn kuormittavuuden seuranta. (Rauramo 2017.)

Työn sujumisen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden kannalta on tärkeää sopia selkeät yhteydenpito- ja kokouskäytännöt. Etätyössä käytettäviä yhteydenpitovälineitä ovat esimerkiksi puhelimet, Teams-sovellus tai sähköposti. Teams-sovelluksen avulla pystytään järjestämään kokouksia ja kehityskeskusteluita myös videoyhteyttä hyödyntäen. Yhteydenpidon tulee olla aktiivista ja sovi-
tuista läsnäolopäivistä on pidettävä kiinni. (Rauramo 2017.)

Etätyöntekijältä vaaditaan kykyä itsensä johtamiseen, jotta työntekijä pystyy itsenäisesti otta-
maan vastuuta työstään ja tekee sovitut työt sovitussa aikataulussa. Etätyöntekijän tulee suunni-
tella työpäivänsä tai -viikkonsa etukäteen, jotta kaikki hänelle annetut tehtävät tulee hoidetuksi
aikataulussa. Tämä vaatii hyvää kalenterinhallintaa ja organisointia. Lähtökohtaisesti työnantajat
luottavat siihen, että etätyöntekijät noudattavat sovittuja työaikoja ja suoriutuvat tehtävistään
aikataulussa. (Työturvallisuuskeskus 2021.) Etäjohtaja voi tukea työntekijöiden itsensä johtamista
antamalla selkeät tehtäväkuvat, jotta työntekijät tietävät tarkkaan, mitä heidän tulee tehdä ja
mitä heiltä odotetaan (Vilkman 2016, 124).

Etätyön haasteita voivat olla esimerkiksi työn- ja vapaa-ajan sekoittuminen, taukojen pitämättä
jättäminen ja eristäytyminen. Etätyöntekijän on huolehdittava omista ruoka- ja kahvitauoistaan
myös työskennellessään etänä. Etätyössä usein tauot voivat jäädä pitämättä ja työpäivän pituus
venyä pitkäksi. Etätyötä tehdessä on hyvä pyytää työrauhaa mahdollisilta etätyöympäristössä ole-
vilta ihmisiltä, esimerkiksi perheenjäseniltä. Tauot tulee suunnitella jo heti työpäivän alussa, sillä
mieli ja keho tarvitsee taukoa ja liikettä työpäivän aikana. (Rauramo 2017.)

2.3 Etäjohtaminen

Etäjohtaminen ei ole johtamisen uusi ilmiö, vaan se on lisääntynyt vuosien aikana pikkuhiljaa.
Koronapandemian myötä etätyöskentely on lisääntynyt työpaikoilla huomattavasti. Etäjohtami-
sella tarkoitetaan esimiestyötä, jossa työntekijät eivät ole päivittäin tai viikoittain toimistossa, jol-
loin esimies ei näe heitä kasvotusten. Etäjohtaminen edellyttää esimieheltä hyviä johtamistaitoja
sekä kykyä hyödyntää tieto- ja viestintäteknologiaa monipuolisesti. Kaikki perinteiset johtamista-
vat eivät automaattisesti toimi etäjohtamisessa, joten organisaation on itse löydettävä sopivim-
mat tavat johtamiseen. (Vilkman 2016, 15.)

Hyvän etäjohtamisen kulmakivet ovat luottamus, arvostus, avoimuus, toimivat pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja yhteisöllisyys. Nämä kaikki linkittyvät vahvasti toisiinsa ja ovat tärkeä osa etäjohtamista. Etätyössä luottamuksen vastakohtana ei ole epäluottamus, vaan pelko. Etätyössä esiintyy pelkoa siitä, tekevätkö työntekijät oikeasti työnsä ilman esimiehen valvontaa. Etäjohtajan tulee luottaa työntekijöihinsä, sillä pääsääntöisesti ihmiset haluavat hoitaa työnsä hyvin ja olla luottamuksen arvoisia. Yksittäistapauksia toki työyhteisöissä voi olla, mutta silloin kannattaa selvittää asia vain asianomaisen kanssa. Luottamuksen rakentaminen on erityisen tärkeää ja sen saavuttaminen edellyttää avointa ja runsasta keskustelua työntekijöiden kanssa. (Vilkman 2016, 25-27.)

Arvostus etäjohtamisessa on tärkeää, sillä ilman arvostusta yhteistyö ei suju. Etätyössä henkilöstö voi kokea helposti saavansa liian vähän sosiaalista arvostusta. Arvostus on toisten tukemista, kannustamista ja erilaisuuden hyväksymistä. Arvostusta voidaan osoittaa työyhteisössä pienilläkin eleillä, kuten kysymällä kuulumisia tai mielipiteitä, kiittämällä hyvin tehdystä työstä, auttamalla ja jakamalla omaa osaamistaan. (Vilkman 2016, 32-33.)

Avoimuus organisaatiossa tarkoittaa läpinäkyvää toimintaa kommunikoinnissa, yhteistyössä ja päätöksenteossa. Avoimessa työyhteisössä ihmiset uskaltavat ottaa vaikeitakin asioita puheeksi ilman tyrmäyksiä tai naurunalaiseksi tulemisen pelkoa. Avoimuuden puute voi vaikuttaa negatiivisesti työn tekemiseen, yhteisöllisyyteen, onnistumisen kokemukseen ja työhön sitoutumiseen. (Vilkman 2016, 33-34.)

Yhteistyötä helpottaa yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen selkeys. Yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista tulee sopia yhdessä työntekijöiden kanssa. Mikäli esimies päättää niistä yksin, jää yhteistyöstä tärkeä pohjatyö pois ja sitoutumista yhteisiin pelisääntöihin ei tapahdu. Kun säännöistä ja toimintaohjeista päätetään yhdessä, jää työntekijöille tunne, että he ovat voineet olla mukana niihin vaikuttamassa. Lisäksi keskustelemalla syntyy yhteinen näkemys siitä, mitä säännöillä tarkoitetaan. (Vilkman 2016, 37.)

Vuorovaikutus ei ole vain tiedottamista ja viestintää, vaan se sisältää myös vähintään kahden ihmisen välisen kommunikoinnin. Vuorovaikutuksessa on kyse ihmisten välisestä suhteesta ja toiminnasta. Vuorovaikutuksen avulla ihmiset jakavat ajatuksia, tietoa, kokemuksia ja tunteita, jolloin niistä rakentuu yhteisiä merkityksiä. (Vilkman 2016, 40.) Hyvien vuorovaikutustaitojen perustana on itsensä tunteminen. Lisäksi hyvät vuorovaikutustaidot edellyttävät kykyä suulliseen ja kirjalliseen viestintään sekä hyvään kuuntelemisen taitoon. Hyvät vuorovaikutustaidot omaavat ihmiset myös kysyvät kysymyksiä kuuntelemaansa asiaan liittyen. (Kamensky 2015.)

Etäjohtamisessa yhteisöllisyyden ylläpitäminen on haaste, sillä vähäinen vuorovaikutus voi johtaa herkästi eristyneisyyden kokemukseen. Kun työtä tehdään erillään muista ihmisistä, vuorovaikutuskin vähenee. Tämä puolestaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Yhteisöllisyyden rakentamiseen ja ylläpitämiseen tulee kiinnittää huomiota erityisesti yhteydenpidon määrään ja laatuun. Työn luonteesta riippuu, kuinka usein virtuaalitapaamisia järjestetään. (Vilkman 2016, 41-42.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tehdään hyvin johdetuissa organisaatioissa. Hyvässä työyhteisössä työntekijät sekä työyhteisöt kokevat oman työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvointi on työnantajan ja myös työntekijän vastuulla. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen tapahtuu työnantajan ja työntekijän yhteistyössä. Muita työhyvinvoinnin keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto. Työhyvinvointi syntyy työn arjessa, eikä sitä saavuteta yksittäisillä terveystempauksilla. Työhyvinvointi kohdistuu työyhteisön henkilöstöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työ on oleellinen osa ihmisten elämää ja myös keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työ mahdollistaa taloudellisen toimeentulon, tuo sisältöä elämään sekä tuo mukanaan myös sosiaalisia suhteita. Hyvinvointiin vaikuttavat myös ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttyminen, henkilökohtaiset arvot sekä oma päivittäinen toiminta. Työssä käyvien ihmisten hyvinvointi koostuu myös työn ja vapaa-ajan välisestä yhteisvaikutuksesta. (Rauramo 2012, 10.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä vallitsee avoimuus ja luottamus. Hyvinvoiva työyhteisö puhalttaa yhteen hiileen ja ilmapiiri työyhteisössä on innostava sekä kannustava. Työyhteisö, joka voi hyvin, antaa myönteistä palautetta, pitää työmäärän aisoissa sekä uskaltaa puhua avoimesti myös ongelmista ja vaikeista asioista. Hyvinvoiva työyhteisö omaa kyvyn säilyttää toimintakykynsä myös muutostilanteissa. (Työterveyslaitos 2021a.)

3.1 Työhyvinvointi muutostilanteessa

Henkilöstön epävarmuudentunteisiin vaikuttaa huomattavasti se, millaiset vaikutusmahdollisuudet heillä on muutostilanteissa. Ihanteellisessa muutostilanteessa henkilöstö otetaan mukaan jo heti muutoksen suunnitteluvaihteessa. Johto ja esimiehet voivat innostaa työntekijät mukaan muutostyöhön olemalla itse sitoutuneita muutokseen. Mikäli johto ei ole sitoutunut tai henkilöstöä ei oteta muutostyöhön mukaan, aiheuttaa se henkilöstössä lisää epävarmuutta ja huolta tulevaisuudesta ja näin ollen myös negatiiviset tunteet lisääntyvät. Mitä sitoutuneempia työntekijät ovat, sitä enemmän he tuntevat epävarmuutta muutostilanteissa. Heikko ja epäoikeudenmukainen muutosjohtaminen pahimmillaan voi kasvattaa epävarmuuden tunteita. Muutostilanteessa

keskeisessä roolissa on tiedonkulku. Mikäli muutokseen liittyvä tiedottaminen mielletään puutteellisenä, lisää se epäoikeudenmukaisen kohtelun kokemuksia. Yleensä ihmisiä ei ärsytä se, että organisaatiossa tapahtuu muutoksia heidän mielipiteidensä vastaisesti, vaan se, että heille ei kerrota asioista. Ihmiset haluavat tulla hyväksytyiksi ja huomioiduiksi kaikissa mahdollisissa tilanteissa. (Nummelin 2008, 17.)

Jos henkilöstö kokee työssään epävarmuutta, on sillä hyvin laaja-alaiset hyvinvointivaikutukset. Pahimmillaan epävarmuus välittyy myös henkilöstön yksityiselämän puolelle. Pitkään jatkunut stressitilanne voi kehittyä työuupumukseksi tai pitkittyneiksi masennusoireiksi. Muutoksen synnyttämä epävarmuus voi myös tulla esille sitoutumisen heikentymisenä, vaihtuvuuden lisääntymisenä, työilmapiiiriongelmina ja tehokkuuden alentumisena. Lisäksi psykosomaattiset oireet voivat lisääntyä, mikä näkyy erityisesti sairauspoissaolojen kasvuna. Organisaatiot, jotka pitävät kehittämistyön jatkuvana arkityöhön kuuluvana prosessina, sopeutuvat muutoksiin helpommin. Muutoksen yhteinen suunnittelu ja henkilöstön mahdollisuus osallistua ja jakaa kokemuksiaan sitouttavat henkilöstön muutokseen ja näin ollen se vaikuttaa myös positiivisesti hyvinvointiin. (Nummelin 2008, 17-18.)

3.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on tärkeää, sillä hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, tuottava sekä vastuuntuntoinen. Kun työntekijä voi hyvin, hän pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan sekä tuntee työnsä tavoitteet. Hän onnistuu ja innostuu työssään ja saa myös siitä palautetta. Hän kokee itsensä tarpeellisesti työyhteisössä sekä kokee riittävästi itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi työnantajan kannattaa tehdä henkilöstön kanssa työhyvinvointisuunnitelma vähintään yhdeksi kalenterivuodeksi. Suunnitelman pohjalle tulee selvittää työhyvinvoinnin senhetkinen tilanne, esimerkiksi työyhteisökyselyllä, itsearviointilla tai kehityskeskusteluilla. Lisäksi henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä on mahdollista saada tärkeää tietoa siitä, millaisia merkkejä organisaatiosta löytyy työhyvinvoinnin puutteista. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi sairauspoissaolot, työtapaturmien kustannukset, vaihtuvuus sekä varhaisesta eläköitymisestä kertovat työnantajan varhemaksut. Hyvinvoinnin puutteet on myös syytä muuttaa euroiksi, jotta niiden tärkeyttä ymmärrettäisiin paremmin. (Manka & Manka 2016, 95.) Työhyvinvointi-

suunnitelma voidaan tehdä myös pidemmälle aikavälille, mutta suunnitelman päivityksen on ta-
pahduttava kerran vuodessa. Työhyvinvointisuunnitelman perustana voivat olla organisaation
strategia, arvot, menestystekijät, painopistealueet ja visio. (Suonsivu 2014, 68.)

Pelkkä työhyvinvointisuunnitelman tekeminen ei riitä takaamaan sitä, että sovitut toimenpiteet
siirtyvät käytäntöön, vaan niiden toteutumista on seurattava säännöllisesti vuoden mittaan työ-
paikan palaverissa. Työpaikalla on mietittävä sen omasta näkökulmasta, millä kriteereillä työhy-
vinvoinnin kehitystä seurataan. Työhyvinvoinnin arvioimiselle olisi hyvä löytää muutama tunnus-
luku. Tunnusluvuilla muun muassa konkretisoidaan strategiaa toteutettavissa oleviksi tavoitteiksi,
ohjataan henkilöstöä tekemään oikeita asioita, motivoidaan henkilöstöä, luodaan perusta palkit-
semiselle, tarjotaan pohjatietoa erilaisille vertailuille ja korostetaan asian merkitystä. (Manka &
Manka 2016, 97.)

Organisaatiolle ihanteellisinta on, mikäli mahdollisimman moni organisaation jäsen osallistuu ke-
hittämiskohteiden valintaan ja niiden toteuttamiskelpoisuuden arvioimiseen. Kun tulokset ovat
tiedossa, valitaan yhteisessä palaverissa kolme tärkeintä kehittämiskohdetta, jotka on mahdol-
lista toteuttaa seuraavan vuoden aikana. (Rauramo 2008, 181.)

3.3 Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätyössä

Organisaatioissa on tällä hetkellä suuri huoli työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Etäi-
ssyys on tehnyt stressin ja kuormittumisen seuraamisesta haastavampaa. Etätyö tuntuu monesta
intensiivisemmältä ja yksinäisemmältä, kuin työ toimistossa. Toisaalta ihmiset, jotka työskentele-
vät asiakaspalvelutehtävissä tai työn luonteen vuoksi fyysisessä työpaikassaan, saattavat pelätä
altistumista koronavirukselle. Esimiehellä on velvollisuus huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista
ja jaksamisesta. (Vilkman 2020.)

Esimiehen tulee mitata ja seurata stressin ja kuormittumisen määrää myös etätyössä. Yksinker-
taisimmillaan esimies voi kysyä jokaiselta työntekijältä kerran viikossa, kuinka stressaava edelli-
nen viikko on ollut asteikolla 1-5. On kuitenkin muistettava, että eri henkilöiden vastauksia ei
voida verrata keskenään, mutta yhden henkilön eri viikkoina antamia arvosanoja voidaan verrata.
Kyselyn voi tehdä hyvin yksinkertaisesti esimerkiksi Google Forms-kyselytyökalua hyödyntäen tai
kehittää tätä tarkoitusta varten oman pulssikyselyn. Kysely kannattaa tehdä joka viikko ja mikäli
tuloksissa on havaittavissa laskua, on hyvä lähteä selvittämään asiaa tarkemmin. (Vilkman 2020.)

Pulssikyselyt voidaan toteuttaa joko nimellisinä tai anonyymeinä. Yksi mahdollisuus on, että työntekijä saa itse valita, jättääkö oman nimensä näkyviin vai vastaako hän nimettömänä. Mahdollisuus vastata kyselyyn nimettömänä lisää vastaajien määrää. Toisaalta jos kyselyyn on vastattu nimettömänä ja vastaus sisältää paljon negatiivista tekstiä, on esimiehen mahdotonta lähteä asiaa tarkemmin selvittämään ja kysymään tarkempaa tietoa vastauksen jättäjältä.

Työergonomia kannattaa pitää säännöllisesti keskusteluissa mukana ja muistuttaa etätyöntekijöitä sen tärkeydestä. Työhyvinvointi ja työergonomia ovat esimiehen vastuulla, mutta työntekijöitäkin sitoo vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja työkyvystään. Kaikki eivät pysty tai halua hankkia kotiinsa esimerkiksi sähköpöytää, joka fyysisellä työpaikalla on perusedellytys ergonomiseen työhön. Mikäli kotona ei ole ergonomista työpistettä, tulee työntekijöitä muistutella vaihtamaan työasentoa tai työskentelypaikkaa päivän aikana. On olemassa myös hyviä taukoliikuntaohjelmia, jotka ovat etätyössä erittäin hyödyllisiä. Lisäksi on hyvä muistuttaa, että itse hankitut omaan työhön tarkoitetut välineet ja kalusteet voi vähentää verotuksessa. (Vilkman 2020.)

Etätyössä on tärkeää muistaa päivittäinen arkiliikunta. Etätyössä päivittäinen askelmäärä jää pieneksi, kun kaikki työhön liittyvät siirtymät jäävät kokonaan pois. Työpäivä kannattaa aloittaa tai lopettaa pienellä kävelylenkillä. Työpaikalla voisi myös selvittää, olisiko työntekijät innokkaita kerän päivässä tai viikossa järjestettävään taukojumppaan. Taukojumppa tuo etätyöhön myös kaivattua sosiaalista puolta. Mikäli työyhteisöstä ei suoraan löydy vetäjää taukojumppalle, kannattaa hyödyntää myös valmiita taukojumppavideoita internetistä. (Vilkman 2020.)

Työn rytmittäminen ja taukojen merkitys etätyössä on jokaisen tärkeää sisäistää. Mieli ja keho tarvitsevat lepoa työpäivän aikana. Jos työpäivän aikana vain istuu, olisi hyvä nousta välillä seisomaan ja tehdä muutamia venytysliikkeitä. Tauoista kannattaa pitää kiinni, vaikka työkiireitä olisi. Työpäivän alkuun on hyvä suunnitella aikataulu työtehtäville ja tauoille. (Vilkman 2020.)

Työstä irtautuminen etätyössä koetaan hankalaksi, sillä työstä siirrytään vapaa-ajalle vain nousemalla pois tietokoneen äärestä. Vaarana silloin on, että mieli jää vielä töihin. Tietokone on hyvä sulkea kokonaan työpäivän jälkeen, jotta palaaminen sen ääreen ei olisi niin helppoa. Päivän päätteeksi on hyvä todeta, että tärkeimmät työtehtävät on hoidettu. Tämä edellyttää työpäivän alussa tehtävää suunnitelmaa tulevan päivän tärkeistä tehtävistä. Kun tärkeät työt on hoidettu, mielikin siirtyy levollisemmin vapaalle. (Vilkman 2020.)

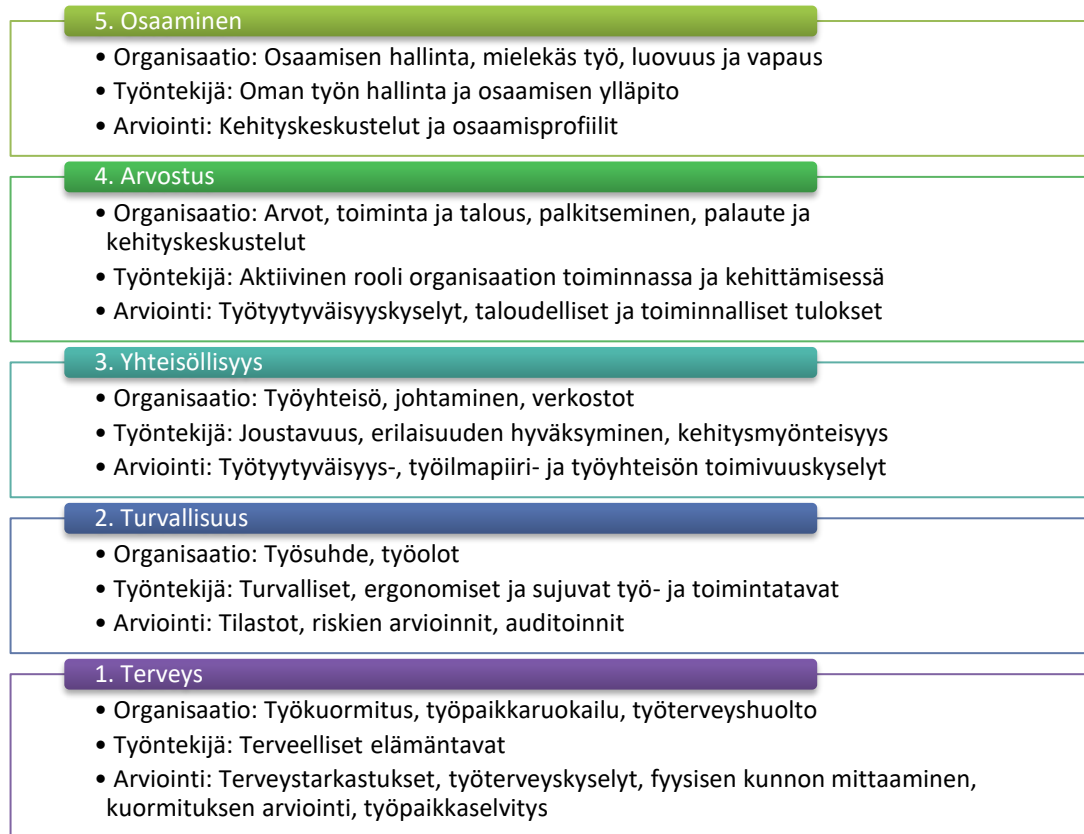
4 Työhyvinvoinnin mallit

Henkilöstön työhyvinvointi on organisaation strateginen menestystekijä, joten sitä kannattaa johtaa suunnitelmallisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että työhyvinvoinnin johtamiselle asetetaan tavoitteet, suunnitellaan toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi sekä otetaan käyttöön tunnuslukuja, joiden avulla voidaan arvioida toimenpiteiden vaikuttavuutta. (Manka & Manka 2016, 75.)

4.1 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo on kehittänyt työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka perustuu ihmisen perustarpeisiin suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli on kehitetty vertailemalla ja hyödyntämällä olemassa olevia työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja ja määritelmiä yhdistämällä niiden sisältöjä Abraham Maslowin tarvehierarkian mukaisesti, jonka Maslow on kehittänyt 1940-luvulla. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa tarvehierarkia alkaa porras portaalta terveyden tarpeista edeten turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja osaamisen tarpeisiin. Näille portaille on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä organisaation ja yksilön näkökulmasta. Mallin tarkoituksena on pyrkiä löytämään kehittämiskeinoja yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointiin porras portaalta. Työhyvinvoinnin portaat -mallin tavoitteena on löytää työhyvinvoinnin taustalla olevat keskeiset tekijät sekä uusia toimintamalleja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. (Rauramo 2012, 13.) Työhyvinvoinnin viisi porrasta on esitetty kuvassa 2.

Työhyvinvointia ja koko työelämää kehittävän toiminnan vaikuttavuutta on pystyttävä arvioimaan. Sen vuoksi tavoitteita tulee mitata järjestelmällisesti arviointia varten. Hyvinvoiva työntekijä on tuottava, joten työpaikalla on tärkeää tehdä juuri niitä toimenpiteitä, jotka osaltaan mahdollistavat hyvinvoinnin. Hyvinvoinnin kehittäminen työssä on myös inhimillisesti arvokasta ja eettistä toimintaa. (Rauramo 2012, 16.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaavat (Rauramo 2021, 15)

4.1.1 Psykofysiologiset perustarpeet

Portaiden alin ja ensimmäinen porras kuvaa ihmisen perustarpeita suhteessa työhön. Ihmisen elimistö kaipaa kuormitusta ja haasteita pysyäkseen terveenä. Sopiva työkuormitus edistää ihmisen terveyttä ja työkykyä. Työn tulee vastata mahdollisimman hyvin ihmisen ominaisuuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että työ ei saa olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta toisaalta ei myöskään liian kevyttä tai helppoakaan.

Kokonaiskuormituksen muodostavat sekä työn että vapaa-ajan yhteisvaikutus. Mikäli työntekijä ehtii palautua työpäivän aikaisesta rasituksesta pian työajan päätyttyä ja näin ollen kykenee viettämään täysipainoista virikkeellistä vapaa-aikaa, syntyy rasituksen ja palautumisen välille tasapaino. Jos palautuminen työstä ei ole lainkaan mahdollista tai se ei ole riittävää, ihmisen on koko ajan ponnisteltava yhä enemmän selviytyäkseen työstä. (Rauramo 2008, 37-38.)

Ihmisen kokemus kuormituksesta on yksilöllinen ja kuormittuneisuus aiheuttaa erilaisia hyvin yksilöllisiä oireita. Toisille jatkuvat uudet haasteet ja muutokset voivat tuntua äärimmäisen rasittavilta, kun taas toisille nämä ovat keskeinen innostuksen lähde. Jokaisen työelämässä olevan ihmisen olisi

hyvä aika ajoin pysähtyä pohtimaan niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat haitallista kuormittumista itselle. Liiallisen kuormittumisen aiheuttavista tekijöistä tulisi keskustella esimerkiksi oman esimiehen, työterveyshuollon asiantuntijan tai ystävän kanssa. Yhtä tärkeää on löytää myös ne tekijät, joista saa voimia ja innostusta työhön sekä arkeen. (Rauramo 2008, 38-39.)

Työn fyysisellä kuormituksella kuvataan liikunta- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Työn fyysinen kuormitus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Mikäli työ sisältää paljon paikallaan oloa, esimerkiksi istumatyötä, olisi palautumisen kannalta tärkeää pyrkiä vapaa-ajalla liikkumaan monipuolisesti. Myös raskas fyysinen työ vaatii hyvän yleis- ja lihaskunnan ylläpitämistä vapaa-ajalla. (Rauramo 2008, 42.)

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat lisääntyneet merkittävästi viime vuosikymmeninä. Psykososiaalinen työympäristö on yksi työympäristön osa, joka muodostuu työn johtamisesta, työn organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta sekä yksilöiden käyttäytymisestä työyhteisössä. Psykososiaalista hyvinvointia edistettäessä tulisi kiinnittää huomiota erityisesti työn ja kiireen hallintaan, työn mielekkyyteen, vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen ja hyvän työilmapiirin vahvistamiseen. Työn monipuolisuudella, tauottamisella ja jaksottamisella vaativampiin tai helpompiin työtehtäviin, on hyvin tärkeä rooli hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Näin voidaan ehkäistä liiallinen väsymys ja voidaan ylläpitää työvire hyvänä koko työpäivän ajan. Työyhteisön ylimmän- ja linjajohdon tulee olla sitoutuneita työolojen kehittämiseen. Työpaikan esimies on avainasemassa havaitsemassa ongelmia ja pahoinvoinnin oireita työyhteisössä. On tärkeää, että syyt pyritään poistamaan mahdollisimman pian ja työolojen paranemiseksi ryhdytään toimiin välittömästi. (Rauramo 2008, 54-55.)

Organisaatiot voivat tukea henkilöstön työhyvinvointia myös erilaisilla palveluilla, joita ovat esimerkiksi työpaikkaruokailu, fyysisen kunnon kohentamisen tukitoimet, päihteetön ja savuton työpaikka, tapaturmien torjunta, kuntoutus ja työperäisten sairauksien ja ammattitautien torjunta (Suonsivu 2014, 67).

4.1.2 Turvallisuuden tarpeet

Toisella portaalla kuvataan turvallisuuden tarpeita. Turvallisuuden tarpeisiin kuuluvat fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus sekä terveyteen, omaisuuteen ja rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. (Rauramo 2008, 31.)

Työsuhteeseen liittyvä turvattomuus on merkittävä hyvinvoinnin haittatekijä. Jatkuva huoli työllistymisestä, toimeentulosta tai muista taloudellisista ongelmista aiheuttaa turvattomuuden tunteita. On tärkeää, että työntekijä saa mahdollisimman nopeasti ja riittävästi tietoa, tukea ja ohjausta omaan työhönsä liittyvissä asioissa, erityisesti, jos ne liittyvät työsuhteen jatkuvuuteen ja toimeentuloon. (Rauramo 2008, 85-86.)

Työelämässä tapahtuu muutoksia jatkuvasti. Jos muutoksia tapahtuu liikaa, monella tasolla ja liian nopeasti, ihminen kokee turvattomuutta. Muutosvastarinta on luonnollinen osa ihmisen käyttäytymistä muutostilanteissa. Muutosvastarintaa voidaan vähentää lisäämällä työntekijöille tunnetta ja tietoisuutta siitä, että he saavat itse olla vaikuttamassa muutoksen toteutuksessa. Yhteinen visio, avoin tiedottaminen ja ratkaisuvaihtoehtojen puntarointi yhdessä ovat tärkeitä keinoja muutosvastarinnan hillitsemiseksi. (Rauramo 2008, 87-88.)

Turvallisuuden johtaminen organisaatiossa sisältää turvallisuuteen, terveyteen ja ympäristöasioihin liittyvää suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistyötä sekä johtamista. (Rauramo 2008, 90.) Organisaation työympäristöön sisältyvät fyysinen, tekninen, toiminnallinen sekä psyykinen ja sosiaalinen työympäristö. Hyvä työympäristö on turvallinen, tarkoituksenmukainen, terveellinen ja viihtyisä ja se tukee työtä sekä työntekijää mahdollistaen osaltaan täysipainoisen ja laadukkaan työnteon. (Rauramo 2008, 101.)

4.1.3 Yhteisöllisyyden tarpeet

Kolmannella portaalla ovat yhteisöllisyyden tarpeet. Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä. Yhteisöä pidetään ihmisen tärkeimpänä voimanlähteenä ja yhteisyyden tunnetta yhteiskunnan keskeisimpänä koossa pitävänä voimana. Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisössä ja positiivinen palaute lisää sitä entisestään. Hyvässä työyhteisössä arvostetaan erilaisuutta ja yksilö ja hänen persoonallisuutensa pääsee täyteen kukoistukseen. (Rauramo 2008, 122.)

Ihmisen yhteisöllistymisprosessi alkaa jo syntymästä ja jatkuu läpi koko elämän. Ihmisille on luontaista kuulua erilaisiin ryhmiin. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi perhe, ystävät, parisuhde, urheilu- ja harrasteseurat, uskonnolliset tai poliittiset ryhmät sekä työyhteisöt. Ihminen haluaa tuntea olevansa tarpeellinen, rakastettu, hyväksytty ja huomattu. On tärkeää, että ihminen tuntee yhteisöllisyyttä omassa yhteisössään. Monelle yksinäiselle ihmiselle tällainen yhteisö voi olla ainoastaan työyhteisö. (Rauramo 2008, 123.)

Työilmapiiri on yksi tärkeimmistä alueista työhyvinvointiin liittyen. Työilmapiiriä ei kuitenkaan voida parantaa kohdistamalla toimenpiteitä ainoastaan työilmapiiriin, sillä työilmapiiri on enemmän seuraus, ei syy. Tämän takia työilmapiirin reunaehtojen tarkasteleminen on tärkeää, jotta löydetään oikeat keinot työilmapiirin parantamiseksi. (Aro 2017, 41.)

Työilmapiirin parantaminen vaatii lähempää tarkastelua itse työtä ja organisaatiota kohtaan. Työilmapiiri riippuu monista eri työolotekijöistä. Näitä tekijöitä ovat arvot ja arvostukset, ihmisten käytös ja tapakulttuuri työpaikalla, tavoitteiden, työroolien ja prosessien mielekkyys ja selkeys, onnistumista tukeva johtamistapa, viestinnän laatu ja määrä, ongelmanratkaisukäytännöt, organisaation toimintaympäristön tilanne, esimerkiksi markkinatilanne, organisaation ryhmädynamiikka sekä työilmapiirin johtaminen. (Aro 2017, 41.) Arvot ovat asioita, joita ihmiset pitävät tärkeinä elämässä. Arvoja saatetaan omaksua myös ympäristön kautta, mutta lopulta ihminen itse valitsee omat arvonsa, joita pitää tärkeimpinä ja merkityksellisimpinä. Arvot ohjaavat elämää ja kun omat arvonsa tunnistaa, on helpompi edetä kohti omansa näköistä elämää. (Pennonen 2021, 101.)

Moninaisuudella työyhteisössä tarkoitetaan kaikkea sitä ihmisten erilaisuutta, jota työyhteisön jäsenissä on. Erilaisuuden määritteitä voivat olla esimerkiksi ikä, sukupuoli, kulttuuritausta, kieli, uskonto, koulutus, temperamentti tai harrastukset. Henkilöstön johtamisessa tulee huomioida jokaisen yksilön kyvyt syrjimättä ketään. Tasa-arvoinen kohtelu ei ole sama asia, kuin samalla tavoin kohtelemista. Jotta kohtelu on oikeudenmukaista, johtamisessa on otettava huomioon yksilöiden eroavaisuudet, erilaiset tarpeet sekä vahvuudet. (Rauramo 2008, 126-127.)

Tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän rohkeutta ajatella asioita uudella tavalla ja luovuuden kehittämistä löytääksemme uudenlaisia ratkaisuja. Ihmisten täytyy olla valmiina kokeilemaan eri toimintatapoja ja hypätä nopeasti muutoksiin ja oppia sietämään epävarmuutta. Moninaisuutta kannattaa hyödyntää työpaikoilla, jotta saadaan kaikkien ihmisten mahdolliset potentiaalit käyttöön.

4.1.4 Arvostuksen tarpeet

Neljännellä portaalla kuvataan arvostuksen tarpeita. Maslowin mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Ihmisillä on tarve korkeaan itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen. Samalla ihmiset haluavat arvostusta myös toisilta ihmisiltä. (Rauramo 2008,

32.) Toisilta ihmisiltä saatu sosiaalinen arvostus sisältyy ylempään tarpeeseen ja alemmalla tarpeella tarkoitetaan itsearvostusta. Työyhteisön, esimiehen ja läheisten ihmisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, kuinka ihminen itse arvostaa itseään ja omaa työtään. Arvostuksen kokeminen ja saaminen toisilta ihmisiltä on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymisille. Erityisen merkittävää yksilön kannalta on sellaisten henkilöiden antama arvostus, joita hän pitää tärkeinä. (Rauramo 2008, 143.)

Motivaatio on sisäinen voima, joka aktivoi ihmisen pyrkimään haluamiinsa tavoitteisiin. Ihminen on tyytyväinen, kun hän kokee tekevänsä itselleen sopivaa, kiinnostavaa ja riittävästi haastavaa työtä. Sisäinen motivaatio linkittyy tilaisuuteen näyttää omia kykyjään, kokea onnistumisia ja toimia itsenäisesti. Luovat toiminta- ja työskentelytavat sekä avoin vuorovaikutus motivoivat osaltaan työntekijöitä ponnistelemaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstön motivaatiotekijöiden lisäksi on oleellista kiinnittää huomiota henkilöstön palkitsemiseen. Rahallisen palkan lisäksi muunkinlainen palkitseminen hyvin tehdystä työstä on tärkeää. Toimiva palkitsemisjärjestelmä houkuttelee osaavia työntekijöitä yritykseen sekä sitouttaa nykyistä henkilöstöä pysymään yrityksessä. (Joki 2018, 170.)

4.1.5 Itsensä toteuttamisen tarpeet

Itsensä toteuttamisen tarve on portaan viimeinen ja ylin porras, joka jakautuu älyllisiin sekä esteettisiin tarpeisiin. Itsensä toteuttamisen tarve rakentuu näiden tarpeiden päälle. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu ihmisen haluun olla enemmän ja parempi. Ihminen haluaa intohimoisesti kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää itsestään uusia puolia sekä kykyjä ja nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta. (Rauramo 2008, 33.)

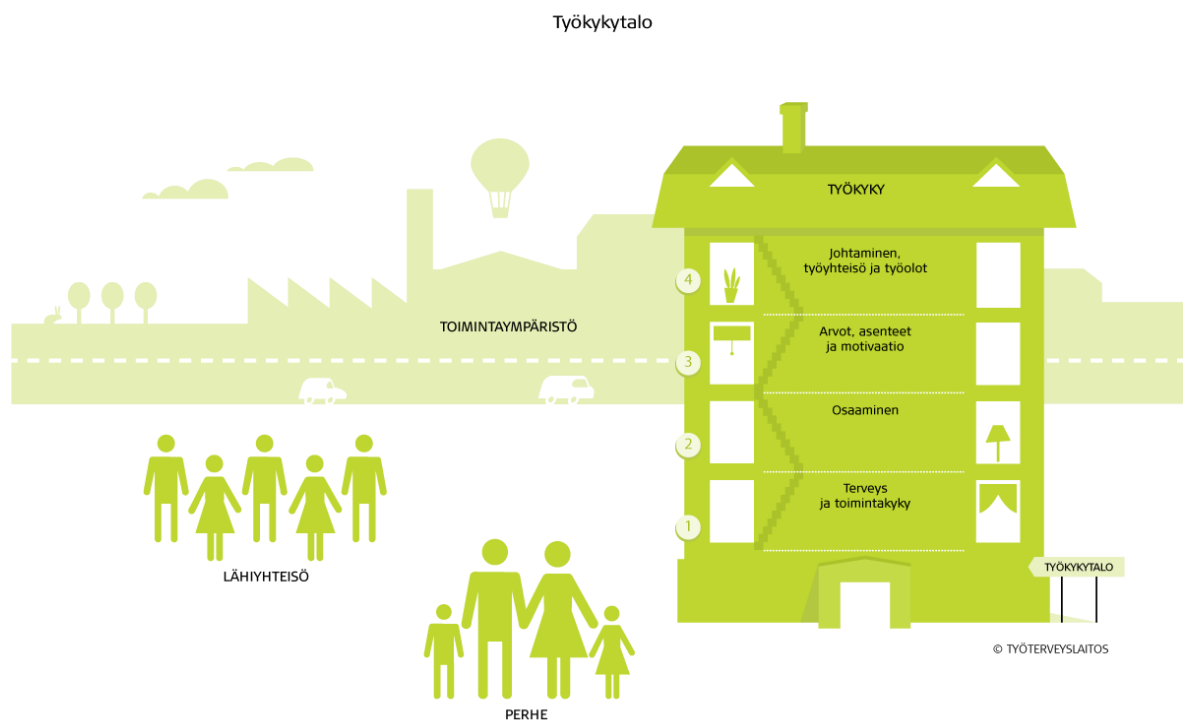
Kehityskeskustelut ovat erinomainen tapa keskustella motivaatioon ja työn mielekkyyteen tai haastavuuteen liittyvistä asioista. Mikäli työntekijä tuntee työn imun alkaneen kadota, on hyvä pohtia yhdessä esimiehen kanssa mistä työhön saataisiin uutta virtaa ja motivaatiota. Työntekijän tulee olla myös itse aktiivinen ja tehdä ehdotuksia omasta kehittymisestään, koulutustarpeistaan tai ilmaista mielenkiintonsa esimerkiksi jotain uutta työtehtävää kohtaan. Kehityskeskusteluissa työntekijällä on myös mahdollisuus antaa palautetta omalle esimiehelleen. Palautteen antaminen on tärkeää puolin ja toisin, joten esimiehen tulee myös valmistautua antamaan palautetta työntekijälleen. (Järvinen 2008.)

4.2 Työkykytalo

Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkyky -talomallin, joka perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkykytalo on esitetty kuvassa 3.

Työkykytalo on kuvattu neljä kerrosta, joista kolme alinta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja. Neljäs, eli ylin kerros kuvaa itse työtä, työoloja ja johtamista. Kaikkia työkykytalon kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana, jotta työkykytalo pysyy pystyssä. Ihmisen ja työn muuttuessa on varmistettava kerrosten yhteensopivuutta. Yksilö on itse vastuussa omista voimavaroistaan ja työnantaja ja esimies ovat puolestaan vastuussa työstä sekä työoloista. (Työterveyslaitos 2021b.)

Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa eri osapuolten, kuten esimerkiksi työterveyshuollon tai työsuojelutoimikunnan kanssa tehty yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen. Työnantajan voi tukea monella eri tavalla yksilön voimavarojen kehittämistä ja vastaavasti työntekijän tulee voida aktiivisesti osallistua oman työnsä ja työyhteisönsä hyvinvoinnin kehittämiseen. (Työterveyslaitos 2021b.)



Kuva 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos)

Työkykytalon ensimmäisessä ja alimmassa kerroksessa on kuvattu terveys ja toimintakyky. Tämä kerros sisältää terveyden sekä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn, jotka yhdessä muodostavat työkyvyn perustan. (Työterveyslaitos 2021b.)

Toisessa kerroksessa on kuvattu osaaminen. Tämän kerroksen perustana ovat koulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Uuden oppiminen sekä tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on erityisen tärkeää, sillä uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. (Työterveyslaitos 2021b.)

Kolmannessa kerroksessa kuvataan arvoja, asenteita ja motivaatiota. Tässä kerroksessa kohtaa myös työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Ihmisten omat asenteet työn tekemiseen vaikuttavat työkykyyn merkittävästi. Jos ihminen kokee työn mielekkääksi ja sopivan haastavaksi, vahvistaa se työkykyä. Mikäli työ on ihmiselle vain pakollinen osa elämää eikä työ vastaa hänen omia odotuksiaan, työkyky kärsii. (Työterveyslaitos 2021b.)

Neljäs kerros sisältää johtamisen, työyhteisön ja työolot. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Johtaminen ja esimiestyö ovat myös keskeinen osa tämän kerroksen toimintaa. Organisaation esimiehillä ja johtajilla on vastuu ja velvollisuus järjestää sekä kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Työterveyslaitos 2021b.)

5 Tutkimus - Koronaviruksen vaikutukset työhyvinvointiin

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin koronaviruksen vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimuksen kohteena olivat Kajaanin ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijat, sillä suuri osa heistä työskentelee opiskelun ohella. Opinnäytetyön toimeksiantajana näin ollen on Kajaanin Ammattikorkeakoulu. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijän näkökulmasta, kuinka koronaviruksen tuomat muutokset, rajoitukset ja haasteet ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli myös selvittää, miten työhyvinvointia on pidetty yllä. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää uusia keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen työpaikoilla.

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullinen tutkimus valikoitui opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi siksi, koska laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa aihetta tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohderyhmän ajatuksista, kokemuksista, tunteista ja niistä merkityksistä, joita henkilöt tutkimuksen kohteena olevalle aiheelle antavat. Laadullisella tutkimuksella pyritään hankkimaan tietoa ihmisiltä, jotka toimivat luonnollisissa ympäristöissään. (Puusa & Juuti 2020a, 9.)

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelut, kysely, havainnointi tai erilaisista dokumenteista kootut tiedot. Näitä menetelmiä voidaan käyttää myös eritavoin yhdisteltyinä tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83-84.) Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kysely, johon valittiin kuusi avointa kysymystä. Kysely valittiin menetelmäksi sen yksinkertaisuutensa vuoksi. Kyselyn voi myös lähettää yhdellä kertaa suurelle ihmisjoukolle, jolloin tulokset ovat luotettavia ja myös arvokkaita. Kajaanin ammattikorkeakoulun monimuoto-opiskelijoille tehdyssä kyselyssä käytettiin vain avoimia kysymyksiä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan pohtia uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden käsitteillä. Nämä kolme käsitettä kytkeytyvät toisiinsa ja ovat vaikeaselkoisia kokonaisuuksia. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, missä määrin tutkimusta lukevat henkilöt hyväksyvät tutkimuksen tulokset tosiksi ja luottavat siihen, että tutkimuksen aineisto on kerätty asianmukaisesti ja analysoitu huolellisesti. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija vakuuttaa lukijan

omasta ammattitaidostaan, eli tutkija on kyennyt valitsemaan ja toteuttamaan perusteltuja ja oikeanlaisia lähestymistapoja tutkimusongelman ratkaisemiseksi sekä toteuttaakseen tutkimuksen. Tutkijan on kuvattava tutkimuksensa eteneminen sellaisena kuin se on toteutunut. vakuuttaakseen lukija. Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija on koko tutkimuksensa toteuttamisen ajan noudattanut eettisiä periaatteita. Tutkimuksen tulee pyrkiä saamaan aikaan hyviä asioita tutkimuksen kohteena oleville ihmisille. Tutkimuksessa kohteena oleville tai muille tutkimukseen liittyville henkilöille ei saa aiheutua tutkimuksesta haittaa sen missään vaiheessa. (Juuti & Puusa 2020b, 167.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin tuottamiseen yksinkertaisin tapa on luokittelu. Yksinkertaisimmillaan aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan, kuinka monta kertaa jokainen luokka esiintyy aineistossa. Tämä voidaan esittää myös taulukkona. Toinen analyysin tuottamiseen käytettävä tekniikka on teemoittelu. Teemoittelu voi olla lähes samankaltaista kuin luokittelu, mutta teemoittelussa painottuu, mitä mistäkin teemasta on sanottu. Teemoittelussa lukumäärillä joko on, tai ei ole merkitystä riippuen laadullisen tutkimuksen perinteestä. Kyse on kuitenkin laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä eri aihepiirien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustulokset ovat tutkimuksen kohdehenkilöiden kannalta luotettavia sekä uskottavia. Tutkimustulokset olisi hyvä luetuttaa ja hyväksyttää tutkittavilla. Laadullisessa tutkimuksessa saattaa tulla vastaan ristiriitatilanteita, joissa tutkija näkee asioita ja tekee tulkintoja, jotka eivät ole kohdehenkilöiden mieleen. (Kananen 2014, 132.)

5.2 Tutkimuksen käytännön toteutus

Syyskuun 2021 aikana noin 180 Kajaanin ammattikorkeakoulun monimuoto-opiskelijalle lähetettiin kysely (Liite1.), joka toteutettiin Google Forms-lomaketyökalua hyödyntäen. Google Forms-lomaketyökalu on valmis ohjelma kyselyiden laatimiseen. Kysely toteutettiin täysin anonymisti, eikä mitään henkilötietoja, nimiä tai sähköpostiosoitteita kerätty. Vastausaikaa kyselyyn annettiin noin kaksi viikkoa. Kun kyselyn lähettämisestä oli kulut viikko, lähetettiin opiskelijoille yksi muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta.

Tutkimukseen vastasi yhteensä 27 opiskelijaa. Kyselyssä oli annettu kuusi avointa kysymystä, ja annetut vastaukset kysymyksiin olivat monipuolisia sekä pitkiä. Vastauksia lähdettiin lukemaan ja analysoimaan kysymys kerrallaan. Vastauksista määriteltiin erilaisia luokkia ja laskettiin, kuinka

monta kertaa valitut luokat esiintyivät vastauksissa (Liite 3.). Jokaisesta kysymyksestä luotiin samanlainen luokittelu excel-tilukuna. Vastusten luokittelun jälkeen alettiin kirjoittamaan lopulliseen opinnäytetyöhön tutkimusten tuloksia. Kaikki vastaukset luettiin huolellisesti läpi.

5.3 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että yhdeksän vastanneista on siirtynyt joko kokonaan tai osittain etätyöskentelyyn koronapandemian aikana. Heillä osittain etätyöskentely jatkuu edelleen ja osittain on palattu jo takaisin työpaikalle työskentelemään. Lisäksi etätöihin jäädään herkästi, mikäli minkäänlaisia flunssaoireita ilmenee. Etätyöskentely on monilla työpaikoilla hetkellisesti lisääntynyt koronapandemian alkaessa. Se, että osa työntekijöistä on kokonaan etätyössä, on tuonut turvallisuuden tunnetta toimistolla työskenteleville. Kun toimistolla on työskennellyt vain vähän ihmisiä, kontaktit ovat vähentyneet ja koronataudin tartuntamahdollisuus näin ollen on pienentynyt.

”Oma työarkeeni muuttui kokonaan etätyöskentelyyn heti koronan alussa.”

” Olen ollut 100% etätyössä.”

Yksi vastanneista koki, että etätyöskentelyyn vaaditaan tietynlaista asennetta, jotta työpäivät eivät huomaamatta veny liian pitkiä. Viisi vastanneista ei ole tehnyt lainkaan etätyötä. Yhdellä vastanneista syynä tähän on oma haluttomuus etätyöhön, ja lopuilla ei ole lainkaan mahdollista etätyöhön, johon syynä voi olla työn luonne. Vain yksi vastanneista koki, että koronapandemia ei ole vaikuttanut työarkeen millään tavalla.

Vastauksista ilmenee, että kasvokkain tapahtuva kanssakäyminen on vähentynyt huomattavasti oman organisaation sisällä, asiakkaiden sekä muiden organisaation toimipisteiden kanssa. Kasvokkain tapahtuvat asiakastapaamiset ovat loppuneet, ja sen myötä verkkotapaamiset ja -tapahtumat ovat lisääntyneet. Kuusi vastanneista kertoi Teams-sovelluksesta tulleen pääasiallinen palaverien- sekä yhteydenpitoväline. Toimistolla työskennellessä kontaktit ovat hyvin vähäiset ja työntekijät voivat olla eristäytyneinä omiin huoneisiinsa.

Yksitoista vastanneista kertoi maskien käytön, turvavälien ja käsihygieniasta huolehtimisen tulleen arkipäiväiseksi. Käsiä pestään entistä useammin ja käsidesi on tullut jokapäiväiseen käyttöön. Lisäksi yksi vastaajista kertoi, että kahvat, kärryt ja korit desinfioidaan työpaikalla kahden tunnin välein. Varsinainen työnteko siis keskeytyy kokonaan tämän toimenpiteen ajaksi. Tästä voidaan siis päätellä, että koronavirus aiheuttaa myös työtehojen laskemista, sillä varsinainen työnteko keskeytyy desinfioimistoimenpiteen ajaksi. Tämä on tuonut lisätyötä työntekijöille.

”Töissä pidetään maskia koko ajan. Käsidesiä kuluu paljon. Kahden tunnin välein keskeytetään työt ja desinfioidaan kaikki kahvat sekä kärryt ja korit.”

Taukojen pitäminen on porrastettu niin, että vain pieni määrä ihmisiä on yhtä aikaa samassa tilassa. Maskit toivotaan tarjottavan työntekijöille työnantajan puolesta. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että työpaikoilla on suhtauduttu vähätellen annettuihin koronaohjeisiin niin työntekijöiden kuin myös työnantajan puolelta. Työpaikalle tai yhteisiin tiloihin, esimerkiksi kahvihuoneeseen tullessa työntekijät eivät pese ja desinfioi käsiään, joka aiheuttaa pelkoa koronatartunnan saamisesta sekä taudin levittämisestä eteenpäin omaan lähipiiriin. Usealla työntekijällä on kuitenkin lähipiirissään isovanhempia, jotka ovat joko sairaita tai muutoin huonokuntoisia, ja työntekijät pelkäävät tartuttavansa taudin heille.

Yhdestä vastauksesta nousi myös esille tilanne, jossa työnantaja on suhtautunut etätyöhön vastahakoisesti ja työntekijät ovat joutuneet palaamaan työskentelemään toimistolle vahvasta etätyösuosituksesta huolimatta. Tämän jälkeen työpaikalla on annettu uusi ohjeistus, jonka mukaan etätyötä saa tehdä vain erittäin painavasta syystä etukäteen sovittuna ja korkeintaan kahtena päivänä viikossa. Etätyölupaa pyydetessä työntekijän tulee kertoa työnantajalle, mitä aikoo tehdä etätyöpäivän aikana ja työpäivän päätteeksi päivän aikana tehdyistä töistä on raportoitava vielä erikseen sähköpostitse. Tämän työntekijät kokevat erittäin nöyryyttäväksi ja tämä osoittaa myös vahvaa luottamuksen puutetta työnantajan puolelta. Lopputuloksena työntekijät eivät enää halua tehdä etätöitä ollenkaan.

Yksi vastanneista kertoi koronan lisänneen eriarvoisuuden tunnetta työpaikalla. Työnantajan tulisi kohdella jokaista työntekijää samanarvoisesti. Työnantajan tulee antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuus etätyöskentelyyn, mutta vastausten perusteella näin ei kuitenkaan kaikissa työpaikoissa ole. Epävarmuuden tunteet ovat nousseet työyhteisöissä koronapandemian aikana. Yksi

vastanneista pelkäsi joutuvansa lomautetuksi ja yksi vastaajista on jo ainakin kerran tullut lomautetuksi. Lomautuksen jälkeen työt ovat jatkuneet normaalisti, mutta työtunnit ovat huomattavasti vähentyneet. Epävarmuutta työhön on tuonut asiakasmäärien ja tilauskantojen huomattava väheneminen. Tämän myötä lomautuksia ja työtuntien leikkaamista työpaikalla on jouduttu tekemään.

Työergonomia nousi yhdeksi tärkeäksi teemaksi etätyöskentelyssä. Kuusi vastanneista toivoi työnantajalta parempia työvälineitä, kuten tietokoneita, kuulokkeita ja muita oheisvälineitä. Lisäksi toivottiin ohjelmistojen toimivuutta paremmaksi. Työnantajan tulisi myös ottaa huomioon se, että kaikki eivät ole tietoteknisissä taidoissa samalla tasolla, joten tukea olisi hyvä olla helposti saatavilla. Kaksi vastanneista toivoi työnantajalta rahallista tukea työpisteen rakentamiseen mahdollisimman ergonomiseksi tai että työnantaja sopisi paikallisten yritysten kanssa edullisemmista hinnoista työntekijöille hankittavista kalusteista. Kahdella vastanneista on työpaikalla sähköpöytä, mutta sellaista ei ole varaa ostaa kotiin.

Toiseksi tärkeäksi teemaksi nousi yhteydenpito etätyössä. Kun kasvokkainen tapaaminen on jäänyt pois, toivotaan enemmän yhteydenpitoa muilla viestintävälineillä. Kahdeksasta vastauksesta kävi ilmi, että työntekijät toivoivat enemmän kuulumisten vaihtoa ja yhteisiä keskusteluja sekä kehityskeskusteluja. Esimiehen tulisi rohkaista työntekijöitä kertomaan omista tuntemuksistaan herkemmin. Aktiivinen ja avoin kommunikaatio työyhteisössä on erityisen tärkeää yhteisöllisyyden kannalta. Yhteydenpitoon on olemassa monia erilaisia kanavia ja niitä tulee aktiivisesti kehittää ja ylläpitää. Kaksi henkilöä vastasi, että heillä ei ole mahdollista tehdä etätyötä tai eivät itse ole työskennelleet etänä, mutta jos sellainen tilanne joskus tulisi, he toivoisivat työnantajan huolehtivan myös työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista ja jaksamisesta koronapandemian aikana.

Työssä jaksaminen koronaviruksen aiheuttamassa poikkeustilassa on tutkimuksen mukaan ollut vaihtelevaa. Yksi vastaajista koki työssä jaksamisensa kohtalaiseksi fyysisten oireiden, kuten päänsäryn ja väsymyksen lisääntymisestä huolimatta. Yksi kertoi oman jaksamisensa heikentyneen ja neljä vastanneista on kokenut koronan aiheuttaman poikkeustilan kuormittavana. Yksi vastaajista kokee työarjen uuvuttavana ja yksinäisenä. Lomautusuhka ja yleinen epätietoisuus tulevasta ovat myös aiheuttaneet stressiä kahdelle vastaajalle. Yksi vastaajista oli yllättynyt siitä, kuinka raskealta työ poikkeustilassa on tuntunut, vaikka sosiaalisia tilanteita on paljon vähemmän. Viisi vastanneista kuitenkin kertoi työssä jaksamisen olevan hyvällä tasolla ja neljä kertoi jaksamisen parantuneen koronapandemian aikana.

”Introverttinä olen nauttinut tästä, että saan olla yksin. Aivan mahtavaa!”

”Jaksan hyvin, pidän etätyöstä.”

Mikäli työntekijä itse tai hänen perheenjäsenensä sairastuu, työntekijän on pohdittava, voiko hän mennä töihin vai tuleeko jäädä kotiin. Tämä on aiheuttanut kahden vastaajan mielestä turhaa stressiä, mikäli ohjeet tällaisiin tilanteisiin eivät ole olleet selvillä. Useaan työpaikkaan ei saa mennä pienimmissäkään flunssaoireissa. Jos etätyöskentely ei tällaisessa tilanteessa ole mahdollista, ainoana vaihtoehtona on jäädä sairauslomalle, vaikka työntekijä kokisikin olevansa työkykyinen.

Kaksi vastanneista koki, että työssä jaksamiseen on vaikuttanut työpaikan rauhallisuus. Työpaikalla on rauhallisempaa, kun suuri osa työskentelee etänä. Esimerkiksi avokonttorissa työskennellessä ympäristö voi olla rauhaton ja samasta tilasta voi löytyä paljon erilaisia häiriötekijöitä ja melua. Vastaja on kokenut kotona työskentelyn tässä suhteessa paljon rauhallisemmaksi, ja myös työssä jaksamisen parantuneen tämän ansiosta.

”Olen jaksanut paremmin, avokonttorin melusaaste kuormittaa toimistolla paljon ja sitä ei kotona ole.”

Yhdessä vastauksessa kerrottiin etätyössä jaksamiseen vaikuttavan työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Kotona työskennellessä ollaan koko ajan perheen saatavilla, joten työympäristö on levoton. Silloin kun pitäisi pitää taukoa työstä, tehdään kotitöitä. Loput työt hoidetaan illalla vastan jälkeen kun lapset nukkuvat. Kodin ja työn erottaminen on koettu vaikeaksi ja palautuminen työstä on kärsinyt. Yleiset rajoitukset ovat hankaloittaneet lomien suunnittelua ja pitämistä. Lisäksi työpäivän päättyminen ei tapahdu niin selkeästi, kuin toimistolla ollessa.

Kysyttäessä, millaisia kuormitustekijöitä koronavirus on tuonut työarkeen, vastauksista suurimpina kuormitustekijöinä nousivat maskien ja suojavausteiden käyttö, turvavälit sekä turvallisuusohjeiden muistaminen. Kuuden vastaajan mielestä itsessään maskien ja suojaväsiirien käyttö on tuonut kuormitusta työhön. Maskit vaikuttavat hengittämiseen ja ne aiheuttavat päänsärkyä ja

nenän tukkoisuutta. Lisäksi kolmen vastaajan mukaan maskit ja turvavälit luovat haastavan työyhteisön. Turvavälit muun muassa hankaloittavat käytännön työn tekemistä, sillä työkaveriin pitäisi pitää turvaväli, mutta silti täytyisi opastaa työkaverille kädestä pitäen käytännön työn tekemistä.

”Suurimmat negatiiviset vaikutukset aiheuttaa maskin käyttö.”

”Henkilökohtaisesti en pidä maskien ja suojavisiirien käytöstä. Ne aiheuttavat päänsärkyä ja nenän tukkoisuutta. Silti niitä on joutunut käyttämään useita tunteja päivässä. Lisäksi kaikkien turvallisuusohjeiden muistaminen on välillä ollut haastavaa.”

Kolme vastanneista kertoi työmäärän lisääntyneen koronapandemian aikana. Työmäärän lisääntymiseen on vaikuttanut tehokkaampi siivoaminen, esimerkiksi työpintojen aktiivinen putsaaminen päivittäin. Yhden vastaajan kohdalla työmäärä on lisääntynyt myyntimäärien ja asiakkaiden lisääntymisen myötä. Tähän vaikuttanee myös vastaajan toimiala, joka ei ole tiedossa, sillä aikaisempien vastausten perusteella useissa työpaikoissa tilausmäärät ja asiakkaat ovat vähentyneet korona-aikana. Yhdessä vastauksessa kerrottiin yhtenä työn kuormittavuustekijänä tuotteiden esittely asiakkaille etänä. Tuotteiden etäesittely vaatii paljon enemmän ennalta valmistautumista verrattuna siihen, että asiakas on ennen tullut suoraan paikanpäälle kokemaan tuotteen itse.

Yksittäisiä vastauksia kuormitustekijöistä saatiin myös poikkeustilanteen suunnittelun ja järjestyksen tuomasta kuormituksesta, Teams-kokousten lisääntymisestä sekä yhteisöllisyyden heikentymisestä. Kahdessa vastauksessa mainittiin kuormitustekijöinä epävarmuus ja etäyhteyksien toimimattomuus. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä työn keskeytyminen ovat tuoneet myös kuormitusta. Etätyössä ollaan koko ajan perheen saatavilla, jolloin työn tekeminen voi yllättäen keskeytyä. Uudelleen keskittyminen työhön vie aikaa, joka koetaan erityisen raskaaksi. Vain kaksi vastaajista kertoi huonon työergonomian olevan kuormitustekijä ja viisi vastaajista koki, ettei korona ole tuonut minkäänlaista kuormitusta työarkeen.

Tutkimuksessa kysyttiin tekijöitä, jotka ovat tuoneet hyvinvointia ja voimavaroja työarkeen koronapandemian aikana. Perhe, parisuhde ja työkaverit olivat eniten vastauksissa esillä voimavarojen tuojina. Molemmat näistä mainittiin viidessä eri vastauksessa. Se, että saa olla enemmän läsnä ja lähempänä omaa perhettä, on tuonut hyvinvointia työarkeen. Lisäksi työkavereiden

kanssa käydyt keskustelut ja puhelut ovat piristäneet poikkeusaikoina, ja tämä synnyttää myös yhteenkuuluvuuden tunnetta.

”Meidän mahtava työtiimi on antanut voimaa selviytyä. Lisäksi esimieheni esimies on ollut tukemassa meitä.”

Neljässä vastauksessa kerrottiin etätyöskentelyn tuoneen helpotusta arkeen. Aamulla voi nukkua hieman pitempään ja kotona työskennellessä ei tarvitse aamulla laittaa itseään, meikata tai huolehtia hiustenlaitosta. Lisäksi etätyöskentely on säästänyt polttoainekuluissa, sillä siirtyminen kodin ja työpaikan välillä on jäänyt kokonaan pois. Tärkeinä hyvinvointia tuovina tekijöinä mainittiin myös liikunta, lukeminen, harrastukset ja käsityöt. Yksi vastaajista kertoi kirjastossa käymisen olevan huomattava tekijä etätyöstä aiheutuvan stressin purkamiseen. Liikunta mainittiin yhteensä kolmessa, harrastukset neljässä ja lukeminen kahdessa vastauksessa. Käsityöt, kuten neulominen mainittiin kahdessa vastauksessa. Hyvinvointia on tuonut myös ulkoilu ja lenkkeily, jotka mainittiin kolmen vastauksen yhteydessä. Kaksi vastaajista koki opiskelun tuoneen hyvinvointia ja voimavaroja työarkeen.

Yksittäisissä vastauksissa mainittiin hyvinvoinnin tekijöinä esimies, oma rauha, terveellinen ruokavalio, saunassa käyminen, ergonominen työskentelyasento, suunnitelmallisuus sekä palaverit ja niiden säännöllisyys. Vain yksi vastaajista kertoi, että mitkään asiat eivät ole tuoneet hyvinvointia tai voimavaroja työarkeen.

Kysyttäessä, millaista tukea työntekijät olisivat toivoneet työnantajalta ja esimieheltä, vastauksissa oli vaihtelua. Kuusi vastaajista kertoi tuen olleen riittävää ja tarpeeksi hyvää. Yhdessä vastauksista kerrottiin säännöllisten viikoittaisten tiimipalaverien koettavan tarpeellisiksi, sillä niissä on saanut mahdollisuuden keskustella avoimesti niin esimiehen kuin myös työkavereiden kanssa. Lisäksi samassa yhteydessä kerrottiin työpaikalla olevan käytössä viikoittaiset virtuaalikalat työntekijöiden kanssa, jotka ovat olleet mukavia ja rentoja tapahtumia.

”Melko hyvää tukea olen kyllä omasta mielestäni saanut, sillä koen että esimieheni on melko taitava psykologisessa johtamisessa.”

”Tukea on ollut saatavilla riittävästi. Yhdessä ollaan pohdittu ja puhuttu asioista jos on ollut tarvetta.”

Kaksi vastaajista toivoi esimieheltä enemmän läsnä olemista toimistolla. Yksittäisissä vastauksissa toivotusta tuesta mainittiin huomioiminen, taukojen mahdollistaminen, työergonomia, kannustus ja selkeät ohjeistukset. Yhdessä vastauksessa oli toivottu taukoliikuntaa esimerkiksi ilmaisen verkkojumpan muodossa. Lisäksi toivottiin selkeämpiä ohjeistuksia, milloin etätyöntekijän tarvitsee olla tavoitettavissa sähköpostitse, puhelimitse tai Teamsilla. Riittääkö, että tavoitettavissa ollaan klo 8–16 välillä, vai täytyykö työntekijän olla koko ajan tavoitettavissa. Yksi vastaajista ei osannut sanoa, millaista tukea olisi toivonut. Kolmessa vastauksessa kerrottiin työnantajalta ja esimieheltä toivottavan enemmän luottamusta.

”Ehkä hieman enemmän läsnäoloa toimistolla (esimies paljon etätöissä).”

”Riittävästi yhteistä aikaa myös etänä oltaessa.”

6 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden näkökulmasta, kuinka koronavirus on vaikuttanut työhyvinvointiin. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin saada tietää, millaisin keinoin työhyvinvointia on pidetty yllä ja millaista tukea työntekijät olisivat kaivanneet omalta työnantajaltaan ja esimieheltään koronaviruksen aiheuttamassa poikkeustilassa.

Tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, johon laadittiin kuusi avointa kysymystä. Kyselyyn valittiin avoimet kysymykset siksi, että tutkimukseen saataisiin mahdollisimman monipuolisesti vastaajien omien sanojen mukaista kerrontaa tutkimusmateriaaliksi. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita tutkimuksen kohdehenkilöiden omista kokemuksista ja tuntemuksista heidän luonnollisissa ympäristöissään. Kysely toteutettiin rehellisesti tutkimuksen kohdehenkilöille. Tutkimuksen onnistumisessa tärkeimpänä pidettiin vastausten monipuolisuutta ja sisältöä, joten mitään henkilötietoja tai muita taustatietoja vastaajista ei kerätty.

Kysely onnistui teknisesti hyvin ja vastauksia kyselyyn saatiin tarpeeksi. Kysely lähetettiin sähköpostitse noin 180 liiketalouden monimuoto-opiskelijalle ja yhteensä vastauksia saatiin 27 opiskelijalta. Vaikka vastaajamäärä ensin vaikutti pieneltä, se ei loppujen lopuksi haitannut, sillä vastaukset olivat pitkiä ja niihin oli vastattu hyvin kattavasti ja monipuolisesti. Teoriataustaan tutustuttiin huolellisesti ennen kyselyn laatimista.

Tämän tutkimuksen perusteella koronavirus on vaikuttanut erilaisilla tavoilla työhyvinvointiin ja henkilöstöjohtamiseen. Vastauksista päätellen usea vastaajista on tehnyt tai tekee edelleen kokonaan tai osittain etätyötä. Etätyötä tehdessä korostuu henkilöstöjohtamisen tärkeys. Etäjohtaminen eroaa tavallisesta henkilöstöjohtamisesta siten, että esimies ei näe työntekijöitä kasvotusten päivittäin. Etäjohtamisessa korostuvat kommunikaation ja luottamuksen tärkeys. Useista vastauksista kävi ilmi, että työntekijät toivoisivat enemmän yhteydenpitoa esimiehen puolelta. Lisäksi toivottiin esimieheltä enemmän läsnäoloa työpaikalla.

Etätyössä yhteydenpito työntekijän ja työnantajan välillä on tärkeää. Poikkeusaikoina, kun osa tai jopa kaikki työntekijöistä työskentelee kotona, on tärkeää muistaa huolehtia työyhteisön yhteisöllisyydestä. Yhteisöllisyyden tunnetta voidaan edistää esimerkiksi viikoittaisilla tiimipalavereilla, joissa voidaan keskustella avoimesti ja samalla pidetään linjat auki mahdollisia kysymyksiä varten.

Etätyössä esimiehen tulee huolehtia riittävästä viestinnästä ja käyttää monipuolisia viestintäkanavia. Etätyössä toiminnan ja ohjeistusten tulee olla selkeitä. Esimerkiksi työpaikalla tulee laatia

selkeät ohjeet siitä, milloin flunssaoireinen henkilö saa mennä töihin ja milloin tulee jäädä kotiin. Tutkimuksen mukaan uudet koronaohjeistukset ovat tuoneet lisää turhaa stressiä ja päänsäivaa työntekijöille. Työntekijät joutuvat pohtimaan, voiko flunssaoireista lasta viedä päiväkotii tai voiko itse mennä pienissä flunssaoireissa töihin. Jotta ylimääräiseltä stressiltä välttyään, tulee työpaikoilla laatia selkeät toimintaohjeet tällaisiin tilanteisiin.

On muistettava, että työyhteisöihin yleensä sisältyy hyvin paljon erilaisia ihmisiä yrityksen koosta ja työntekijöiden määrästä riippuen. Erästä vastauksessa ilmaistiin etätöön sopivan vastaajalle erittäin hyvin, sillä vastaaja ilmoitti olevansa introvertti. Etätö vaikuttaa erilaisiin persoonallisuuksiin eri tavoin. Introvertit nauttivat etätööstä ja yksinolosta, kun taas ekstrovertit saattavat kokea yksin kotona työskentelyn epämiukavana. Ekstrovertit kaipaavat ihmisiä ja heidän kanssaan keskustelua. Etätöössä siis kannattaa hyödyntää muita keskustelutapoja, kuten Teams- tai puhelin yhteyksiä työkavereiden kanssa keskustelemiseen. Kuulumisten vaihto työkavereiden kanssa piristää ja luo yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Yhteisöllisyyden ja yhteydenpidon lisäämiseksi yksi toimiva tapa on pitää tiimeille joka aamu noin 15 minuuttia kestävä tilannekatsaus. Aamupalaveri on helppo järjestää Team-sovelluksen avulla, jolloin etänä työskentelevät pääsevät myös keskusteluun mukaan. Tämän viidentoista minuutin aikana käydään läpi edellisen päivän etenemistä ja tulevan päivän töitä sekä tavoitteita. Tämän jälkeen viestintä jatkuu puhelimitse tai pikaviestintävälinein. Tässä samassa yhteydessä työntekijöillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja kertoa mielenpäällä olevista asioista. Varsinkin muutostilanteissa tiedotus ja kommunikaatio nousevat tärkeiksi tekijöiksi työyhteisössä.

Rauramon työhyvinvoinnin portaissa kolmantena portaana on yhteisöllisyyden tarpeet. Korona-aikana, kun ihmiset työskentelevät enemmän erillään toisistaan, yhteisöllisyyden ylläpitämiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Kaikenlaiset virkistystilaisuudet ovat viimeisenä kahtena vuotena saattaneet jäädä kokonaan järjestämättä kokoontumisrajoitusten takia. Työnantajan olisi hyvä tähän tilalle kehitellä jonkinlaista virtuaalialista virkistystoimintaa, johon saataisiin koko työyhteisö houkuteltua mukaan. Tiimikahvittelut Teamsin välityksellä nousi yhdestä kyselyn vastauksesta esille ja tässä olisi erinomainen idea ihan jokaiselle työpaikalle, jossa työskennellään etänä. Rento keskustelu työkavereiden kanssa katkaisee työpäivää ja tyydyttää ihmisten sosiaalisuuden tarpeita.

Tutkimuksen tuloksista tuli esille luottamuksen puute työnantajan puolelta. Etäjohtajan tulee lähtökohtaisesti päättää luottaa työntekijöihinsä, sillä ihmiset pääsääntöisesti haluavat hoitaa

työnsä hyvin myös etätöissä. Luottamuksellisessa ilmapiirissä työntekijät luottavat myös työnantajaan ja esimieheen. Luottamus työyhteisössä luo avointa ilmapiiriä ja työntekijät uskaltavat puhua esimiehelleen myös vaikeistakin asioista ja omista tuntemuksistaan. Luottamuksellinen ilmapiiri vahvistaa myös yhteisöllisyyden tunnetta.

Yhdessä vastauksessa kerrottiin työnantajan avoimesti kertoneen työyhteisön palaverissa, että hän ei tykännyt tehdä etätöitä. Samassa yhteydessä kerrottiin esimiehen sanoneen, että ei luota etätöitä tekeviin henkilöihin. Muutoinkin työpaikka on erittäin etätyövastainen. Se, että esimies kertoo työntekijälle, ettei luota etätyöntekijöihin, on hyvin huolestuttavaa ja alentaa työntekijöitä. Huonoja kokemuksia luottamuksesta ei saisi yleistää koskemaan koko työyhteisöä. Työpaikoilla siis tarvitaan entistä enemmän luottamusta.

Työhyvinvointia koronapandemian aikana on ylläpidetty perheen, liikunnan, harrastusten ja työkavereiden avulla. Perhe, ystävät ja muut läheiset todettiin tuovan eniten hyvinvointia ja voimavaroja arkeen. Liikunta ja harrastukset todettiin myös tärkeänä voimavarojen tuojana. Etätöskentely on osittain tuonut myös helpotusta arkeen, sillä aamulla voi nukkua hieman pitempään ja aamulla ennen töihin menoa ei tarvitse meikata tai laittaa hiuksia. Polttoainekulut ovat pienentyneet, sillä työmatkat ovat jääneet etätöissä kokonaan pois. Etätöissä on kuitenkin myös omat haittapuolensa. Etätöissä kotona saattaa olla muita perheenjäseniä, jotka voivat luoda osaltaan rauhattoman työympäristön. Lisäksi työergonomia ei kotona välttämättä yllä samalle tasolle, kuin työpaikalla. Tutkimuksen mukaan työntekijät toivoisivatkin työnantajalta tukea työergonomisissa asioissa. Esimerkiksi työnantaja voisi pienellä rahallisella tuella auttaa työntekijöitä hankkimaan kotiin ergonomiset työvälineet ja kalusteet.

Tutkimuksen perusteella työntekijät ovat saaneet pääsääntöisesti tarpeeksi tukea työnantajalta koronapandemian aikana. Muutamia kehitettäviä huomioita tutkimuksesta kuitenkin kävi ilmi. Esimieheltä toivottiin enemmän avointa keskustelua ja ymmärrystä siitä, että koronavirus on oikeasti tuonut pelon tunteita. Esimiehen tulee huomioida ihmisten erilaisuus ja heidän erilaiset tarpeensa. Toiset ihmiset voivat olla paljon herkempiä ja tuntevat asiat paljon normaalia voimakkaammin.

Koronavirus on tuonut työpaikoille uusia määräyksiä ja ohjeistuksia. Koronavirus on muuttanut työpaikkojen käytäntöjä ja turvallisuusohjeita. Kasvomaskit, visiirit ja käsidesi ovat tulleet osaksi arkipäiväistä elämää. Tutkimuksen mukaan maskien käyttö tuntuu työntekijöistä epämukavalta. Maskit vaikeuttavat hengittämistä sekä aiheuttavat päänsärkyä. Asiakaspalvelutyössä kasvomaskit hankaloittavat työtä, kun maskien takaa puheesta on vaikeampaa ottaa selvää. Sanallisen

kommunikaation heikentyessä tulee käyttöön mukaan ottaa myös kehonkieli. Asiakkaiden kanssa käydyt keskustelut liittyvät pääsääntöisesti koronaan. Koronavirus on vaikuttanut ja tulee vaikuttamaan tulevaisuudessa meidän kaikkien arki- ja työelämään. Tulevaisuudessakin on varauduttava nopeisiin muutoksiin, jotka voivat tulla täysin yllättäen tai meistä riippumattomista syistä.

Työnantajan ja esimiehen tulee tehdä aktiivisesti työtä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Esimies on avainasemassa työhyvinvoinnin kehittämisprosessissa. Tutkimuksessa todettiin luottamuksen puutteen vaikuttavan työhyvinvointiin ja työyhteisön ilmapiiriin. Luottamusta voidaan lähteä rakentamaan kohtelemalla kaikkia työyhteisön jäseniä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Työyhteisö kannattaa ottaa mukaan esimerkiksi muutostilanteissa jo heti muutoksen alkaessa mukaan, jolloin työntekijät tuntevat, että heidät huomioidaan ja he tulevat kuulluiksi. Luottamusta parantaa myös yhdessä työntekijöiden kanssa sovitut säännöt, joita kaikkien tulee noudattaa.

Esimiehen tulee tunnistaa työkykyyn liittyvät ongelmat ajoissa ja puuttua niihin mahdollisimman pian. Kun työyhteisön ilmapiiri on luottamuksellinen, uskalletaan siellä puhua myös vaikeista asioista. Mielenterveysongelmat ovat nykypäivänä lisääntyneet ja niistä puhutaan paljon avoimemmin, kuin ennen. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus puhua omista asioistaan avoimesti ja luottamuksellisesti esimiehelle tai työterveyshuollon ammattilaiselle. Kun asioihin puututaan ajoissa, on mahdollista ehkäistä pitkään jatkuva sairauslomakierre. Mitä kauemmin työntekijä joutuu olemaan sairauslomalla, sitä vaikeampaa hänellä on palata takaisin töihin.

Tutkimus onnistui hyvin ja se saatiin toteutettua sille annetussa aikataulussa. Tutkimuksessa dokumentaatio on toteutettu huolellisesti, joka on tärkeää myös opinnäytetyön uskottavuuden kannalta. Tutkimuksessa käytettyihin menetelmiin, tiedonkeruuseen ja tiedon analysointiin on perehdytty etukäteen. Tutkimusongelmaan löytyi ratkaisu, kun tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset.

Opinnäytetyön tekemisen aikana on pidetty kirjaa kaikesta tekemisestä ja siitä, mitä seuraavaksi tullaan tekemään. Palavereita on pidetty ohjaajan kanssa säännöllisesti ja palavereista on tehty omia muistiinpanoja lopullista työtä varten. Opinnäytetyön tekemisen aikana ohjaajan neuvot ja tuki ovat olleet erityisen tärkeitä. Ammatillinen osaaminen on kehittynyt ja vahvistunut opinnäytetyön tekemisen aikana. Opinnäytetyössä käytetyn teoriapohjan lukeminen on tuonut lisää itsevarmuutta ja osaamista käytännön tekemiseen.

Lähteet

Aro, A. (2017). Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent Oy.

Joki, M. (2018). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Kauppakamari.

Juuti, P. & Puusa, A. (2020a). Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa P. Juuti & A. Puusa (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Osa 1. (9). Gaudeamus. Saatavilla 2.11.2021. <https://kamk.fi/kirjasto>.

Juuti, P. & Puusa, A. (2020b). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Osa 5. (167). Gaudeamus. Saatavilla 2.11.2021. <https://kamk.fi/kirjasto>.

Järvinen, P. (2008). Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Talentum Fokus. WSOYpro. Saatavilla 13.10.2021. <https://kamk.fi/kirjasto>, Alma Talent Verkkokirjahylly.

Kamensky, M. (2015). Menestyksen timantti: Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. Talentum. <https://kamk.fi/kirjasto>.

Kananen, J. (2014). Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. (2012). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. painos. Porvoo: Talentum Media Oy. Saatavilla 12.10.2021. <https://kamk.fi/kirjasto>, Alma Talent Verkkokirjahylly.

Kauhanen, J. (2018). Esimies tuottavuuden kehittäjänä. 1. painos. Kauppakamari.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.

Nummelin, T. (2008). Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Talentum Media Oy. Saatavilla 11.10.2021. <https://kamk.fi/kirjasto>, Alma Talent Verkkokirjahylly.

Pennonen, M. (2021). Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Pirinen, H. (2014). Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum.

Rauramo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. 1. panos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

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

Rauramo, P. (2017). Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus. Saatavilla 13.10.2021.

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti.

Suonsivu, K. (2014). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. Helsinki: UNIpress.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2021). Koronavirus COVID-19. Saatavilla 11.10.2021.

<https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. (2021a). Työhyvinvointi. Saatavilla 13.5.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Työterveyslaitos. (2021b). Työkykytalo. Saatavilla 15.9.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.

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

Vilkman, U. (2020). Johtaminen ja esimiestyö: Työhyvinvoinnin ja jaksamisen varmistaminen etätyössä. Saatavilla 14.10.2021. <https://etajohtaminen.fi/tyohyvinvoinnin-ja-jaksamisen-varmistaminen-etatyossa/>.

Saatekirje

Tutkimus - Koronaviruksen vaikutukset työhyvinvointiin

Hei Kajaanin ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijat! Teen opinnäytetyötä koronaviruksen (Covid-19) vaikutuksista työhyvinvointiin.

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys kaikissa työyhteisöissä. Viime vuodet ovat olleet erityisen haastavia koronavirusepidemian ja sen tuomien muutosten sekä rajoitusten vuoksi työyhteisöissä. Työhyvinvoinnilla voidaan kuvata niin fyysistä kuin psyykkistä työhyvinvointia.

Kutsun teidät vastaamaan lyhyeen kyselyyn liittyen työhyvinvointiin koronavirusepidemian aikana. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja mitään henkilötietoja tai sähköposteja ei kerätä. On erittäin tärkeää, että mahdollisimman moni teistä vastaa kyselyyn. Vastausaikaa on 22.10.2021 saakka.

Kiitokset jo etukäteen! 😊

Kyselyyn pääsee alla olevasta linkistä.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdkLfyWePa_eKdsQ38N4sRhbgHWI8gatSyzDDOd-vvjmOqYLkw/viewform?usp=sf_link

Ystävällisin terveisin

Satu Isopahkala

LLM18S, Liiketalous

Kajaanin Ammattikorkeakoulu

Kyselyn kysymykset monimuoto-opisteliijoille.

1. Kerro, millä tavoin työarkesi on muuttunut koronapandemian aikana.
2. Millaisia asioita toivoisit työnantajan ottavan huomioon etätyöskentelyssä?
3. Millaisena olet kokenut työssä jaksamisesi koronaviruksen aiheuttamassa poikkeustilassa?
4. Millaisia kuormitustekijöitä koronavirus on tuonut työarkeesi?
5. Mitkä asiat ovat tuoneet sinulle hyvinvointia ja voimavaroja työarjessa koronavirus-pandemian aikana?
6. Millaista tukea olisit toivonut työnantajalta ja esimieheltä?

Esimerkkikuva aineiston lajittelutekniikasta.

Millaisena olet kokenut työssä jaksamisesi koronaviruksen aiheuttamassa poikkeustilassa?	Toistui vastauksissa:
Heikentynyt	1
Jaksanut paremmin etätyössä kuin toimistolla	2
Ei ole vaikuttanut millään tavalla	2
Työssä jaksaminen hyvällä tasolla	5
Kuormittavana	4
Jaksaminen parantunut	4
Uupuneeksi ja yksinäiseksi	1
Epätietoisuus tuonut stressiä	2