

Introvertin haasteet toimistotyössä

LAB-ammattikorkeakoulu
Tradenomi (AMK)
2022
Anni Aaltonen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Aaltonen, Anni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2022
	Sivumäärä 30+3	
Työn nimi Introvertin haasteet toimistotyössä		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää introverttien kokemia haasteita toimistotyössä. Tarkoitus oli tuoda haasteita esiin, jotta ymmärrys lisääntyisi. Tarkoitus oli myös selvittää keinoja, jotka auttaisivat introverteja selviytymään paremmin toimistotöissä.</p> <p>Tietoperustassa käytiin läpi ihmisten persoonallisuutta sekä tarkemmin keskityttiin introverttiin työelämässä ja mitä haasteita he kokevat. Opinnäytetyössä myös käsiteltiin työympäristöä ja työyhteisöä, sekä niiden vaikutusta introvertin jaksamiseen.</p> <p>Introverttien haasteita selvitettiin kvantitatiivisella kyselytutkimuksella, missä oli monivalintakysymyksiä sekä muutama avoin kysymys. Kysely oli suunnattu introverteille toimistotyöntekijöille. Tutkimustuloksista saatiin selville, millaisia haasteita introvertit kokevat. Tuloksista myös tuli esiin keinoja, millä tavoin introvertti voisi paremmin jaksaa toimistotyössä.</p>		
Asiasanat introvertti, toimistotyö, persoonallisuus, haasteet		

Abstract

Author(s) Aaltonen, Anni	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 30+3	
Title of Publication Challenges of an introvert in office work		
Degree and field of study Bachelor of Business Administration (UAS)		
<p>Abstract</p> <p>The objective of the thesis was to find out what are the challenges experienced by introverts in office work. The purpose was to highlight these challenges to increase understanding. The purpose was also to find ways to help introverts cope better with office work.</p> <p>The theoretical part dealt with people's personalities, and it focused more on the introvert in working life and what challenges they face. The thesis also dealt with the work environment and the work community, as well as their impact on introverts coping in the office work.</p> <p>The selected research of the thesis was a quantitative survey with multiple-choice questions and a few open-ended questions. The survey was aimed at introverted office workers. The results of the survey revealed some of the challenges that introverted people experience. The results also revealed ways in which the introvert could better cope with office work.</p>		
<p>Keywords</p> <p>Introvert, office work, personality, challenges</p>		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Tavoitteet, rajaukset ja tutkimuskysymykset	1
1.3	Tutkimusmenetelmät	2
1.4	Työn rakenne.....	2
2	Persoonallisuus ja introvertti työelämässä.....	4
2.1	Persoonallisuuspiirteet.....	4
2.2	Introvertti, ekstrovertti ja ambivertti	6
2.3	Introvertti työelämässä.....	7
2.4	Haasteet	7
3	Työympäristön vaikutus työssä jaksamiseen	9
3.1	Toimistotyö	9
3.2	Etätyöskentely	9
3.3	Johtaminen ja työyhteisö	10
4	Tutkimus introvertin haasteista	12
4.1	Menetelmä.....	12
4.2	Tulokset.....	13
4.3	Johtopäätökset	23
4.4	Luotettavuuden arviointi.....	24
5	Yhteenveto ja pohdinta	26
	Lähteet	28

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Omat kokemukset toimistotyössä vaikuttivat aiheen valintaan merkittävästi. Itse introvertina koen haasteita, mitä ehkä monet eivät tule edes ajatelleeksi, koska ne ovat heille itsensänselvyyksiä. Ideana siis on tuoda esiin haasteita mitä introvertit kokevat, jotta ymmärrys lisääntyisi.

Aiheen valintaan vaikutti myös se, kun on aiemmin nähnyt läheltä, miten ekstrovertti saa erilaista kohtelua kuin hiljaisempi introvertti. Ehkä ajatellaan, että introvertti ei kaipaa mitään, kun ei pidä itsestään meteliä. Introvertteja saatetaan myös pitää vaikeammin lähestyttävinä. Muun muassa näiden syiden vuoksi aiheeseen on mielenkiintoista tutustua tarkemmin. Toivoisin, että tutkimuksestani olisi hyötyä, kun tarkastellaan introvertin haasteita toimistotyöhön liittyen.

Introverttius työelämässä yleensä sekä erityisesti yleistyvien avokonttoreiden vuoksi on ollut enemmän esillä lähivuosina. Nykyään on myös useita artikkeleja siitä, miten jo haastatellut tai työelämä on pitkälti tehty ekstroverttejä ajatellen (Mäkelä 2021). Myös Jonkman (2015, 18) nostaa esille kysymyksen, että onko kukaan nähnyt työpaikkailmoitusta, jossa toivottuina ominaisuuksina olisi introvertin piirteitä. Usein haetaan ulospäinsuuntautunutta ja itsensä esille tuovaa persoonaa (Vikman 2021).

Tosin myös jonkun verran on alettu tuomaan esiin sitä, että introvertitkin ovat hyviä työntekijöitä ja että heillä on paljon vahvuuksia (Hallamaa 2019). Ihmiset ovat myös alkaneet näkemään introversion positiivisena ja ylpeyden aiheena, ja siitä syystä uskaltavat olla sellaisia, kuin ovat (Wawrzonkowski 2019).

1.2 Tavoitteet, rajaukset ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa millaisia haasteita introvertit kokevat toimistotyössä sekä lisätä ymmärrystä introverttien tavoista toimia. Ylipäätään myös kartoittaa kuinka yhteinen linja introverteilla on haasteissa vai onko kyse vain yksilöistä eikä heidän persoonistaan.

Opinnäytetyö keskittyy toimistotyöhön. Siihen miten introvertit kokevat haasteet toimitoissa sekä miten esimerkiksi etätyöskentelyn lisääntyminen on vaikuttanut introverttien työtehoon. Erityisesti myös avokonttorien vaikutus introvertteihin ja heidän työskentelyynsä. Tarkoitus on myös tuoda esiin, miten introvertit kokevat kohtelua esihenkilöiltä sekä kollegoilta.

Introvertin näkökulmasta tehtyjä opinnäytetöitä tai tutkielmia löytyy vielä melko vähän, kaksi niistä sivuaa samaa aihetta lähemmin, kuin tämä opinnäytetyö. Vuonna 2016 Anni Tikkanen on tehnyt Pro gradu -tutkielman Introverttina työelämässä, missä käydään laajemmin läpi sitä, miten introvertti kokee työelämän, kun tämä opinnäytetyö keskittyy enemmän introverttien haasteisiin ja rajautuu toimistotyöhön. Vuonna 2019 Anni Ulenius on tehnyt opinnäytetyön Introvertti myynnissä ja markkinoinnissa. Työssään hän on keskittynyt introvertin työskentelyyn myyjänä, mikä monesti mielletään sopivan paremmin ulospäinsuuntautuneille.

Päättökysymys on: Mitä haasteita introvertti kokee toimistotyössä ja mikä niihin auttaisi?

Lisänä alakysymyksinä ovat: Millainen introvertti on? Kokevatko introvertit samoja haasteita vai onko vaihtelua?

1.3 Tutkimusmenetelmät

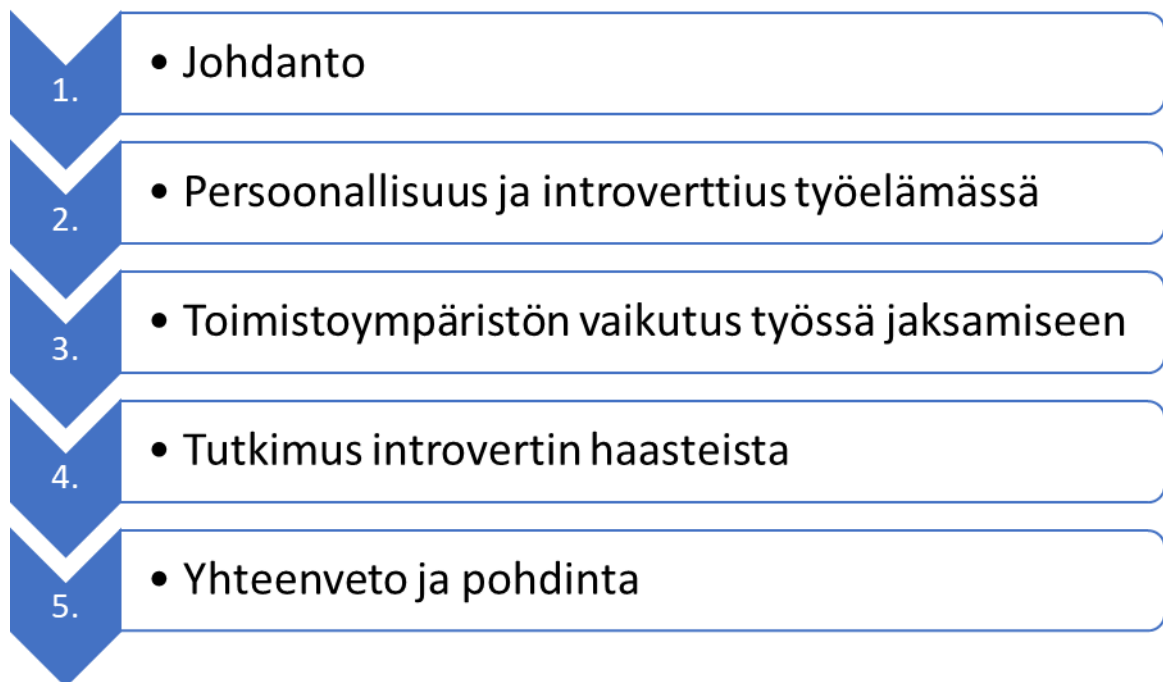
Menetelmänä kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tarkoituksena on tehdä kysely, joka on suunnattu introverteille. Tavoitteena saavuttaa hyvä tutkimusaineisto kyselyllä ja sen saavuttamiseksi tarkoitus on jakaa kysely Facebook-ryhmässä Introvertit erityisherkät, jossa on noin 6700 jäsentä.

Kyselylomakkeen avulla mitataan esimerkiksi ihmisten tapoja toimia tai mielipiteitä haluttuun aiheeseen. Kysely on tapa kerätä aineistoa laajemmin. (Vehkalahti 2019, 11.) Kyselymenetelmänä introverttien kokemuksissa on oleellinen sillä yhden tai kahden yksittäisen ihmisen kokemukset ja ajatukset voivat poiketa suurestikin siitä, miten valtaosa introverteista kokee asiat (Nummenmaa 2009, 47). Oleellista on saada yleiskuva introverttien kokemuksista, vaikkakin jokainen on silti yksilö.

1.4 Työn rakenne

Kuviossa 1 on opinnäytetyön rakenne, joka on jaettu viiteen päälukuun. Päälukujen lisäksi työssä on myös kansilehti, tiivistelmät suomeksi ja englanniksi, sisällys, lähteet ja liitteet. Ensimmäinen pääluku on johdanto, jossa käsitellään opinnäytetyön taustaa ja tavoitteita. Johdannossa myös esitellään tutkimuskysymykset, tutkimusmenetelmät ja työn rakenne. Toisessa pääluvussa on ensimmäinen tietoperusta, jossa käsitellään persoonallisuutta yleisesti sekä tarkemmin introverttia työelämässä. Kolmannessa pääluvussa eli toisessa tietoperustassa käsitellään työympäristöä. Käydään läpi erilaisia toimistomalleja ja paikkoja tehdä työtä sekä työyhteisöä. Neljännessä pääluvussa on opinnäytetyön tutkimusosuus, jossa on tarkemmin tutkimusmenetelmistä, tutkimuksen tulokset sekä johtopäätöksiä tutkimuksesta. Tutkimusosuudessa käydään myös läpi tutkimuksen luotettavuuden arviointia.

Viimeinen eli viides pääluku on yhteenveto ja pohdinta, jossa käydään läpi työtä ja sen onnistumista, sekä onko asetettuihin tavoitteisiin päästy. Yhteenvedossa käydään myös läpi päätelmiä, sekä pohditaan mahdollisia jatkotutkimusideoita.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

2 Persoonallisuus ja introverttius työelämässä

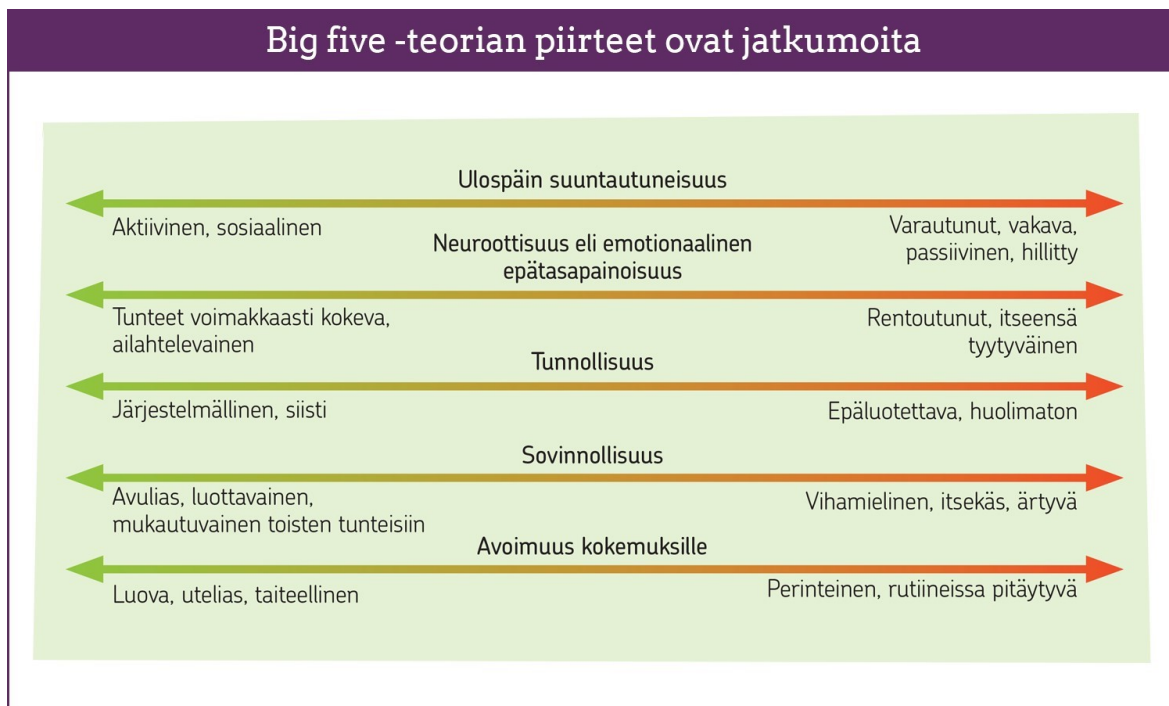
2.1 Persoonallisuuspiirteet

Persoonallisuuden käsite on hyvin laaja eikä siihen ole yhtä selkeää tulkintaa tai teoriaa (Kinnunen ym. 2005, 76). Persoonallisuus kehittyy osittain biologian perusteella eli mil-laiseksi on syntynyt ja osittain ympäristöstä, miten on elänyt ja mitä asioita on kohdannut ja kokenut. Persoonallisuus määräytyy yksilön ominaisuuksista, jotka tulevat esiin tavoissa, miten he ajattelevat, kokevat ja käyttäytyvät erilaisissa tilanteissa. (Pentikäinen a.) Jokaisen persoonallisuus tulee koko ajan enemmän esiin, mitä vanhemmaksi kasvaa. Varhaislap-suudessa vanhemmat tekevät paljon päätöksiä lasten puolesta, joten oma persoona ei vielä pääse näkymään ennen, kuin esimerkiksi teini-iässä, kun lapsi tai nuori alkaa itsenäisty-mään ja enemmän päättämään omista asioista. Lapsia ja nuoria ei voi täysin myös kasvat-taa samalla tavalla tai ainakaan lopputulos ei ole samanlainen. Jokainen yksilö kokee asiat, kuten säännöt, ohjeet ja vanhempien tai huoltajien tavat toimia, omalla tavallaan. (Metsä-pelto & Feldt 2009, 40–41.)

Ihmiset eivät aina käyttäydy samalla tavalla. Käytökseen vaikuttavat monet tekijät, kuten sen hetkinen mielentila tai esimerkiksi kenen seurassa on. Jotkin tilaisuudet myöskin niin sanotusti pakottavat käyttäytymään tietyllä tavalla, kuten esimerkiksi hautajaiset. Ihminen voi siis olla rauhallinen ja tunnollinen, mutta välillä menettää malttinsa, eikä se poista sitä tosi asiaa, että hän on pohjimmiltaan rauhallinen. (Metsäpelto & Feldt 2009, 72.) Onkin siis myös tärkeää muistaa, että esimerkiksi introverttius on vain osa persoonallisuutta ja koko-naisuuteen vaikuttavat monet muutkin asiat (Ikonen 2021).

Persoonallisuuspiirteet eli tutummin luonteenpiirteet voivat vaihdella hyvinkin paljon yksilöi-den välillä. Persoonallisuuspiirteitä voidaan tarkastella eri tavoin ja niitä onkin tutkittu paljon eri menetelmin. Yksi yleisimmistä piirreteorioista on Big Five eli Robert McRaen ja Paul Costan viiden suuren persoonallisuuspiirteen malli. Yksi viidestä suuresta piirteestä on ekst-roversio eli kuinka ulospäinsuuntautunut ihminen on sekä sen vastakohta introversio eli si-säänpäin kääntynyt. (Pentikäinen b.) Psykiatri Carl Jung toi tutuksi termit introvertti ja ekst-rovertti sekä myös sen, että ihminen ei ole täysin introvertti tai täysin ekstrovertti, vaan ih-minen sijoittuu johonkin kohtaan janalla, missä ääripäissä ovat introvertti ja ekstrovertti. Se, missä kohtaa on janalla, vaikuttaa siihen millaisia ihmisiä olemme. (Cain 2016; Cain 2021, 15.) Cain (2021, 25) kritisoi Big Five -teorian kuvausta introverteista. Hänen mukaansa in-troverttia kuvaava janan toinen ääripää on melko negatiivisesti ilmaistu, eikä esimerkiksi tuoden esiin mielen ja ajatusten monipuolisuutta sekä rikasta sisäistä elämää.

Kuviossa 2 on esiteltynä Big Five -teoria, josta nähdään, että piirteet ovat jatkumoita ja ihmiset asettuvat janelle eri kohtiin. Viisi keskeistä piirrettä on ulospäinsuuntautuneisuus eli juuri ekstroversio – introversio jana, neuroottisuus eli miten henkilö kokee ja tuo esiin tunteitaan, tunnollisuus eli luotettavuus asioiden hoidossa sekä kuinka siisti on, sovinollisuus eli miten kohtelee muita ja avoimuus kokemuksille eli onko henkilö luova vai rutiininomainen (Pentikäinen b).



Kuvio 2. Big Five -teorian piirteet ovat jatkumoita (Pentikäinen b)

Teorian hyvänä puolena pidetään sitä, kun siinä otetaan huomioon janan eri kohdilla olevat piirteet eikä vain ääripäät, mitkä harvemmin pitävät edes paikkaansa. Teorian heikkoutena taas pidetään sitä, että tarkasteltavat vastaukset eivät kerro kokonaiskuvaa, vaan erillisiä osia ihmisen piirteistä. (Ajanko 2016, 75–76.)

Persoonallisuutta yleensä mitataan erilaisilla itsearviointitesteillä, joten ongelmaksi voi muodostua vastausten paikkansa pitävyys, joko niin, että henkilö ei tunnista itsessään joitakin piirteitä tai tunnistaa, mutta ei halua tuoda niitä esiin eli kaunistelee totuutta. Itsearviointilla tosin saadaan nopeasti ja helposti kattavaa tietoa, mutta olisi hyvä tehdä useita eri arviointoja, jotta saataisiin laajempi kuva ja siten virhemarginaali pienemmäksi. On myös tutkittu ja verrattu läheisten ja henkilön itsensä tekemiä arviointoja ja tulokset poikkeavat toisistaan selvästi. On hyvä myös muistaa, että itse näkee ja kokee itsensä eri tavalla verrattuna siihen, kuinka toiset ihmiset näkevät ja kokevat samat asiat, vaikka olisivat hyvinkin tuttuja ja läheisiä. (Metsäpelto & Feldt 2009, 79–80.)

2.2 Introvertti, ekstrovertti ja ambivertti

Vaikka ympäristö ja kokemukset muokkaavat ihmisen persoonaa, niin on myös tutkittu, että esimerkiksi juuri introversio identtisillä kaksosilla on perimässä. Kukaan ei siis voi valita olla introvertti. Kuten introvertiksi, niin myös ekstrovertiksi synnyttään ja eläessä kokemukset joko voimistavat tai vähentävät sitä, kuinka introvertiksi tai ekstrovertiksi he itsensä tuntevat. (Jonkman 2015, 17.)

Introvertti viihtyy hyvin yksin ja vaikka nauttisikin sosiaalisesta kanssakäymisestä niin silti se saattaa uuvuttaa introvertin. Introvertit viihtyvät hyvin omien ajatuksiensa kanssa ja heidän sisäinen maailmansa voi olla hyvinkin laaja. (Lehto 2020.) Vastaavasti, kuin introvertti, joka saa voimansa yksinolosta niin ekstrovertti saa sen toisten ihmisten seurasta. Ekstrovertti nauttii, kun saa puhua ihmisten kanssa ja olla huomion keskipisteenä. (Jonkman 2015, 17.)

Ekstrovertit innostuvat asioista voimakkaammin ja ottavat enemmän riskejä, kun taas introvertit ovat harkitsevampia. Ekstrovertit kulkevat kohti haluamiaan asioita, sillä se palkitsee heitä enemmän, he saavat paljon aikaiseksi, mutta saattavat tehdä virheitä, kun eivät pysähdy miettimään. Introvertit taas harkitsevat ja miettivät enemmän ja huomaavat varoitusmerkkejä, koska heillä ei ole yhtä suurta tarvetta palkintoon, kuin mitä ekstroverteilla on. (Cain 2021, 210–212.)

Introvertteja monesti saatetaan pitää ujoina, vaikka välttämättä kyse ei ole ujoudesta ollenkaan ja ihan yhtä lailla myös ekstrovertti voi olla ujo. Introvertti saattaa olla puhumatta, mutta ei siitä syystä, että häntä välttämättä jännittäisi. Hän saattaa pohtia kysymyksiä tai puhuttavia asioita. Kyse voi myös olla siitä, ettei hän yksinkertaisesti koe tarvetta osallistua keskusteluun, kun ei ole mitään sanottavaa ainakaan juuri sillä hetkellä. (Cain 2017, 5–6.)

Monelle on muodostunut käsitys miten introvertit tai ekstrovertit käyttäytyvät ja useasti tehdään olettamuksia ihmisistä sen perusteella, jos ilmaisee olevansa introvertti tai ekstrovertti. Saatetaan ajatella, että introvertti on etäinen ja hiljainen, kuka haluaa koko ajan olla yksin. Vastaavasti ekstroverttiä pidetään sosiaalisena ja rentona, kenellä on paljon ystäviä. Usein puhuttaessa introverteista ja ekstroverteista keskitytään käytökseen, mikä on toki helpoin havaita, vaikka oikeasti kyse on ihmisen vireystilasta. Ekstroverttien vireystila on selvästi matalampi verrattuna introvertteihin. Introvertit siis joutuvat rauhoittamaan sisäistä vireystilaansa, kun taas ekstrovertit ennemminkin tarvitsevat lisää ärsykeitä ja ihmisiä ympärilleen, jotta vireystila nousisi. (Keltinkangas-Järvinen 2019, 186–189.)

Ihmiset yleensä kokevat olevansa enemmän joko introvertteja tai ekstroverttejä, mutta monet ihmiset kokevat myös olevansa noiden kahden persoonallisuustyylin välissä ja heitä

kutsutaan ambiverteiksi. Nämä ambiverteiksi itsensä kokevat voivat elää yhtä hyvin tavoin, mitkä ovat tyypillisiä joko introverteille tai ekstroverteille. (Jonkman 2015, 21.) Sosiaaliset kohtaamiset sekä yksinolo tuovat ambiverteille energiaa, joten heidän on helppo sopeutua erilaisiin tapoihin toimia. Heitä ei kuluta ryhmätyöt, kuten ei myöskään yksintyöskentely. (Jonkman 2015, 265.)

2.3 Introvertti työelämässä

Yrittääkö introvertti olla enemmän ekstrovertti ja sillä uuvuttaa itsensä vai saisiko introvertti olla semmoinen kuin on ja se nähtäisiin vahvuutena? Se, että ottaa toisenlaisen roolin itselleen kutsutaan psykologi Katherine Benzigerin mukaan falsisoinniksi eli vääristämiseksi. Jos pitkään toimii vasten omaa persoonallisuuttaan, niin loppuun palamisen vaara on hyvin suuri. (Jonkman 2015, 206–207.) Toki ihminen pystyy käyttäytymään vasten persoonallisuuttamme, erityisesti jos kyseessä on itselle tärkeä asia, kuten teot rakkaiden ihmisten puolesta (Cain 2021, 270). Jos toimii paljon tavalla, mikä ei ole luonteenomaista, on erittäin tärkeää muistaa palautua (Cain 2021, 288).

Introverteilla on paljon hyviä ominaisuuksia työelämässä, joita ovat muun muassa hyvä keskittymiskyky, yksityiskohtien tai ongelmien tarkkailu ja huomioiminen monelta eri kantilta ja he pohtivat päätöksiä syvällisesti ja järjellä, eivät siis tee hätiköityjä päätöksiä ja huomioivat riskejä tarkemmin (Jonkman 2015, 230; Pérez 2021). Introvertit yleensä haluavat keskittyä tekemään töitään ja jos tarvitsee keskustella jonkun kollegan tai asiakkaan kanssa, niin mieluiten vain vaihdetaan tarvittavat tiedot, eikä mitään ylimääräistä, jotta voi keskittyä työntekoon (Helgoe 2012, 198.)

2.4 Haasteet

Löhken (2018, 90–91) listaa kirjassaan introverttien tyypillisiä haasteita, joita ovat: pelokkuus erityisesti vuorovaikutustilanteissa, yksityiskohtiin keskittyminen unohtaen samalla kokonaiskuvan, liialliset ärsykkeet ympärillä, aikaansaamattomuus, omien tarpeiden väheksyminen, sulkeutuminen sekä asioiden, tunteiden ja ihmisten välttely.

Liialliset ärsykkeet ympärillä tulevat hyvin esiin avokonttoreissa, kun on paljon ääniä, valoja ja ihmisiä, jotka saattavat liikkua tilassa tai tulla keskeyttämään kommunikoidessa. Avokonttoreissa saatetaan usein olla kaikkien nähtävillä, tällöin joutuu myös miettimään miltä näyttää, kun tekee töitä, ettei anna liian esimerkiksi masentavaa tai epäammattimaista kuvaa itsestään ja tämä on taas yksi ärsyke lisää mikä vaikuttaa työntekemiseen. (Cain 2016.)

Monissa yrityksissä myös on työntekijöille erilaisia sosiaalisia tapahtumia, joista monet eivät nauti ollenkaan ja silti niihin on pakko tai ainakin soveliasta osallistua. Toiset myös söisivät

ennemmin yksin kuin kollegojen kanssa, jotta saisivat hetken olla yksin, mutta sitä ei aina pidetä soveliaana.

Puheliaita työkavereita pidetään yleisesti hauskoina ja hyvinä työntekijöinä, vaikka työhön kuulumaton puhe veisikin työaikaa ja kun hiljaisempi introvertti haluaa keskittyä työntekoon, häntä pidetään epäsosiaalisena. Ennemmin voisi ajatella, että on hienoa, kun töissä halutaan keskittyä työntekoon eikä juttelemaan mukavia. (Helgoe 2012, 198–199.) Lisäksi introvertteja saatetaan pitää vähemmän pätevinä, kun he eivät välttämättä tuo ajatuksiaan ja ideoitaan esille. Saatetaan ajatella, että kun he eivät kokouksissa juurikaan puhu tai tuo itseään esille, niin heillä ei ole sanottavaa, eikä osata ajatella, että kokous missä mahdollisesti useita puheliaita ekstroverttejä ei ole otollisin paikka introvertille tuoda ideoitaan esiin. (Pérez 2021.)

Introverttien ajatellaan usein myös olevan epäsosiaalisia tai sosiaalisesti taitamattomampia, vaikka kyse on enemmänkin erilaisesta tavasta kommunikoida tai olla sosiaalinen. He esimerkiksi mieluummin juttelevat kahden kesken, kuin vaikka neuvotteluhuoneessa, missä on suuri joukko ihmisiä. Neuvotteluissa ja kokouksissa usein tulee niin paljon informaatiota kerralla ja lisäksi monet saattavat puhua eri asioista, ettei introvertti ehdi pohtimaan kaikkea ja saati tuomaan omia ajatuksiaan esille. (Cain 2016.)

Monesti myös hiljaisuus, vähäpuheisuus tai työhön keskittyminen tulkitaan niin, että jokin asia on huonosti ja saatetaan esimerkiksi kysyä, että mikä on vialla. On hieno ajatus kysyä, miten toisella menee, mutta automaattisesti hiljaisuus ei tarkoita sitä, että jokin olisi huonosti vaan, että esimerkiksi keskittyy työntekoon. (Helgoe 2012, 200.)

Haasteena introvertille voi myös olla oma mieli. Jos mieli kuormittuu liikaa paineiden tai stressin takia, niin introvertit saattavat sulkeutua ja silloin työnteko voi kärsiä (Helgoe 2012, 107). Introvertit myös saattavat kääntää ongelmat itseensä ja syyttää itseä asioista mihin syy voi löytyä ulkopuoleltakin, kuten esimerkiksi saatetaan syyttää itseä aikaansaamattomuudesta, vaikka kyse on siitä, ettei saa tarpeeksi työrauhaa ja keskeytyksiä on paljon (Helgoe 2012, 215).

3 Työympäristön vaikutus työssä jaksamiseen

3.1 Toimistotyö

Toimisto on paikka, missä työskennellään päivittäisten toimintojen parissa, kuten talouteen, yrityksen hallintopuoleen sekä organisaatioon liittyvät työtehtävät. Myös monet puhelimen, internetin ja sosiaalisen median kautta tapahtuvat asiakaspalvelutilanteet hoidetaan toimitoissa. (Työmarkkinatori 2018.)

Toimistotyyppejä on monenlaisia, kuten esimerkiksi toimistoja, joissa on useita yhden tai kahden hengen työhuoneita. Avokonttoreita, joissa kaikilla työpisteet ovat samassa tilassa, ja jotka mahdollisesti on eroteltu sermeillä. Lisäksi on myös erilaisia yhdistelmiä missä voi olla muutamia huoneita ja avointa tilaa tai esimerkiksi varattavia tiloja erityylinen tehtäviin, kuten neuvottelu- tai kokoushuoneita, näitä kutsutaan monitilatoimistoiksi (Työturvallisuuskeskus).

Avokonttorit ovat yleistyneet paljon ja sillä ajateltiin, että kommunikointi muiden kanssa lisääntyisi ja toisi enemmän näkemyksiä ja luovuutta työelämään. Ekstrovertit saattavat kokea hyötyä avokonttoreista, kun pääsevät lähemmäs toisia ihmisiä eli lisäämään heidän energiaansa, kun taas introvertit eivät saa kaipaamaansa työrauhaa. (Jonkman 2015, 221–222.) Avokonttoreiden lisääntyessä on myös alettu huomaamaan mitä puutteita niissä on ja esimerkiksi Suomen valtio on pitkälti siirtynyt avokonttoreista monitilatoimistoihin (Jääskeläinen 2020). Avokonttoriin on myös viitattu sanalla *rikkaruoho* – niistä ei juurikaan pidetä, mutta silti ne vaan kasvavat ja lisääntyvät (Helgoe 2012, 100).

3.2 Etätyöskentely

Koronapandemian myötä etätyöskentely on lisääntynyt merkittävästi (Sutela 2020). Etätyö on myös vakiinnuttanut paikkaansa ja sen yleisyys tulee varmasti pysymään. Useat toimitotyöt voidaan tehdä etänä esimerkiksi kotona tai vaikka ulkomailla. Joillakin voi myös olla tarvetta tehdä etätyötä, jos esimerkiksi kollegat tai asiakkaat ovat eri maissa ja kotimaassa ei välttämättä edes ole toimistoa. (Työturvallisuuskeskus.)

Etätyön lisääntyessä on lisääntynyt myös hybridimalli-työskentely eli osa työstä tehdään etätyönä ja osa läsnätyönä, näiden välisen suhteen voi jokainen työntekijä itse määrittää, että onko se 50/50, 40/60 tai mikä kullekin yritykselle sekä työntekijälle sopii (Insinööri-lehti 2020; Hietakangas 2021).

Etätyöskentely on monille hyvä vaihtoehto, kun saa itse määrittää työympäristön ja kuinka paljon on ärsykejä ympärillä. Toisille se taas on huonompi vaihtoehto, koska sosiaaliset

kontaktit vähenevät tai jäävät pois lähes kokonaan. Persoonalla on iso vaikutus siihen, miten etätöön kokee. Toiset ovat tyytyväisiä, kun on rauha tehdä töitä omaan tahtiin, joka lisää tyytyväisyyttä ja sitä kautta myös työtehoa. Työtehon paraneminen on myös hyödyksi työnantajalle. Olisi siis hyvä keskustella työntekijöiden kanssa ja selvittää, mikä kullekin on paras tapa. Onko se kokonaan etänä, kokonaan toimistolla vai jotain siltä väliltä eli hybridimalli. (Työterveyslaitos.)

3.3 Johtaminen ja työyhteisö

Parempaa johtamista olisi, jos osattaisiin ajatella ihmiset yksilöinä ja erilaisina. Usein johtajat valitsevat tiedostamattaan alaisikseen itsensä kaltaisia henkilöitä, erityisesti jos he eivät ole perehtyneet omaan persoonallisuuteensa tai ylipäättänsä erilaisiin persoonallisuuksiin. Myös ensivaikutelma ihmisestä voi antaa väärän kuvan. Hän voi olla hyvin mukava ja tapa kommunikoida olla samanlainen kuin itsellä, mutta hän ei välttämättä ole sopiva haettavaan työhön, joten olisi hyvä katsoa kokonaiskuvaa. (Roth; Jabe 2017, 14–15.) Rekrytoinneissa suuri arvo on yleensä sillä, miten tuo itseään ja osaamistaan esiin, missä ekstrovertit ovat yleensä vahvemmillä. Tutkimuksissa ei kumminkaan ole todettu, että ekstroversiosta olisi mitenkään enemmän hyötyä työelämässä, kuin introversiosta. Ekstrovertin käytöstä on yleensä helpompi arvioida ja usein arvio on positiivinen. (Keltinkangas-Järvinen 2019, 251–252.)

Cain (2016) puheessaan tuo esiin sitä, että vaikka introverteja ei valita johtajiksi yhtä usein kuin ekstroverteja, niin kumminkin introvertit ovat tuottavampia johtajia, sillä he ovat usein huolellisia, ottavat vähemmän riskejä sekä antavat työntekijöille enemmän tilaa tehdä työnsä ja tuoda ideoita esiin. Ekstrovertit taas saattavat innostua jostain asiasta niin paljon, etteivät osaa huomioida jotain toista ratkaisua, joka olisi lopulta saattanut olla parempi vaihtoehto.

Introverteilla ja ekstroverteilla on erilaiset tavat johtaa ja kummassakin on hyvät puolensa. Introvertit ajattelevat enemmän pitkällä aikavälillä, joka tuo tasaisuutta, kun ekstrovertit taas lyhyemmällä aikavälillä, mikä on hyödyksi esimerkiksi ongelmatilanteissa. (Keltinkangas-Järvinen 2019, 259.) Kun työyhteisöissä on erilaisia ihmisiä, niin syntyy myös ristiriitoja ja se taas voi tuoda esiin uusia ideoita ja tapoja, jotka auttavat kehittymään. Ristiriitatilanteissa on tärkeää, että johtaja on osaava ja se kuka ratkaisee tilanteet niiden vaatimalla tavalla, eikä toimi niin kuin on ennenkin toimittu. (Jabe 2017, 21–22.)

Johtajien hyvistä puolista puhuttaessa työntekijöiden ajatukset ja persoonat vaikuttavat myös siihen, minkä jokainen kokee hyväksi johtajaksi. Introvertin johtamistyyli ei välttämättä ole hyvä ekstrovertille, kuten ei myöskään ekstrovertin johtamistyyli introvertille.

Työntekijöiden persoonan ja ajatusten vaikutusta hyvään johtajuuteen on tutkittu melko vähän, vaikka sillä on myös suuri vaikutus. (Keltinkangas-Järvinen 2019, 260.)

Paras hyöty työpaikoilla saataisiin, kun työyhteisöissä osattaisiin ottaa huomioon ihmisten persoonallisuudet ja erilaiset tavat toimia, kuten esimerkiksi miten kukakin toimii vuorovaiikutustilanteissa. Jokaisen yksilön vahvuudet saataisiin paremmin esiin ja sitä kautta parempia tuloksia. Lisäksi olisi myös hyvä tuoda enemmän esiin arvostusta niitä piirteitä ja vahvuuksia kohtaan mitä jokaisella on. (Kinnunen ym. 2005, 92; Cain 2016.) Tosin on myös muistettava, ettei kukaan ole täydellinen ja vaikka on vahvuuksia jollain osa-alueella, niin silti voi olla kehitettävää jollain toisella osa-alueella (Ajanko 2016, 82).

Ajanko (2016, 78–80) tuo kirjassaan esiin, miten työpaikoilla saatetaan käyttää erilaisia persoonallisuusmalleja ja kartoittaa millaisia ihmisiä kaikki ovat, mutta niillä tiedoilla ei välttämättä osata tehdä mitään. Ei osata hyödyntää sitä tietoa käytännössä, miten kuuluisi toimia. Joissakin tapauksissa on myös oikeutettu omaa käytöstään sillä, mitä testitulokset on kertonut ja sillä esimerkiksi hyväksyttää toimimatonta tapaa toimia. Persoonallisuuksia selvittäessä voi esiin nousta myös negatiivisia kokemuksia ja se voi myös pahentaa työoloja ja jakaa työyhteisöä, jos persoonallisuuksiin liittyviä asioita ei osata käsitellä tarkemmin ja käytännössä.

4 Tutkimus introvertin haasteista

4.1 Menetelmä

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa aineisto kerätään kyselyillä, havainnoilla tai siihen voi myös käyttää valmiita tilastoja ja aineistoja. Yleisimmin aineisto kerätään kyselylomakkeilla, joissa vastaaja itse lukee kysymyksen ja vastaa siihen. Kyselylomakkeilla saadaan helpommin kattavampi otanta, kun vastaajat voivat olla eri paikoissa. Tosin vastausprosentti voi jäädä alhaiseksi, kun jokainen voi itse valita vastaako kyselyyn vai ei. Hyötyinä kyselyillä on niiden antama mahdollisuus vastata anonyymisti. Kyselyitä voidaan suorittaa myös haastattelemalla esimerkiksi puhelimesta ja sillä voidaan saavuttaa iso ja laaja otanta. Vaihtoehtona myös haastattelu jossain tietyssä paikassa, jolloin tutkittavan asian olisi hyvä olla tarkkaan rajattu. (Vilkkä 2021, 94–96.)

Havainnointia voi olla esimerkiksi kävijämäärien laskeminen, mikä ei pelkästään riitä tekemään tulkintoja, miten ihmiset kokevat asioita. Havainnointi täytyy selvästi liittyä siihen, mitä on päätetty tutkia. Jo olemassa olevia tutkimusaineistoja käytetään yleensä siihen, kun halutaan vertailla uusia tutkimustuloksia. Tutkimusaineistojen käytössä täytyy olla tarkka. On hyvä huomioida aineiston luotettavuus, mihin tarkoitukseen se on alun perin kerätty sekä selvittää myös onko aineiston käyttö luvallista. (Vilkkä 2021, 96–97.)

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tarkastella tutkia ihmisten välisiä merkityksiä. Kyse voi olla joko kokemuksiin tai käsityksiin liittyvistä merkityksistä. Kokemukset ovat henkilökohtaisia, kun taas käsitykset voivat olla yleisempiä ja tämä tulisi ottaa huomioon tutkimusta ja tavoitteita suunniteltaessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulee myös keskittyä syihin, ettei tule vain tulkittua vastausta omien ajatusten lähtökohdasta. (Vilkkä 2021, 118–119.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus ratkaista tutkittavaa asiaa, vaan ennemminkin tuoda esiin uusia näkökulmia esimerkiksi ihmisen toiminnasta (Vilkkä 2021, 120). Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä aineistoa voi kerätä eri tavoilla. Yleensä tavaksi valitaan haastattelu, jossa saadaan kuulla vastaukset ihmisten itsensä kertomina. Aineistoja voidaan myös kerätä muun muassa esineistä, erilaisista dokumenteista, kuva-aineistoista ja erilaisista kirjoitelmista. (Vilkkä 2021, 122.)

Tutkimukseen valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, koska tarkoitus oli selvittää, kokevatko introvertit yhteneväisiä haasteita toimistotyössä sekä millaisia haasteita he ylipäänsä kokivat vai kokivatko ollenkaan. Kyselytutkimukseen tuli myös avoimia kysymyksiä, joilla pystyi selvittämään lisää introverttien kokemia haasteita, niiden ilmenemistä sekä keinoja, miten jaksaa paremmin työskennellä toimistoissa.

Kyselytutkimus tehtiin Webropol-työkalulla ja kyselylinkki oli avoinna 25.3.2022 – 30.3.2022. Linkki kyselyyn jaettiin Introvertit erityisherät Facebook-ryhmässä, jossa on noin 6700 jäsentä. Ryhmässä on oletettavasti vain introverteiksi itsensä kokevia ja joukkoon mahtui toimistossa työskenteleviä tai joskus työskennelleitä, joille kysely oli suunnattu. Kyselyyn vastasi 99 henkilöä. Vastausten määrä (n) vaihtelee eri kysymyksissä, koska kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista.

Tutkimuskysymykset ovat nähtävillä liitteessä 1. Kysymyksiä tässä kyselyssä oli kahdeksan ja ne mietittiin tietoperustan perusteella. Tietoperustassa käsiteltiin introverttien kokemia haasteita, joista saatiin kysymyksiin vastausvaihtoehtoja. Haasteena tietoperustassa nousi myös selvästi esille introverttien kokema työrauha puute, joten oli perusteltua selvittää introverttien kokemuksia työrauhasta. Ylipäättään tavoitteena oli saada selville kokevatko introvertit niitä haasteita, mitä yleensä heidän ajatellaan kokevan.

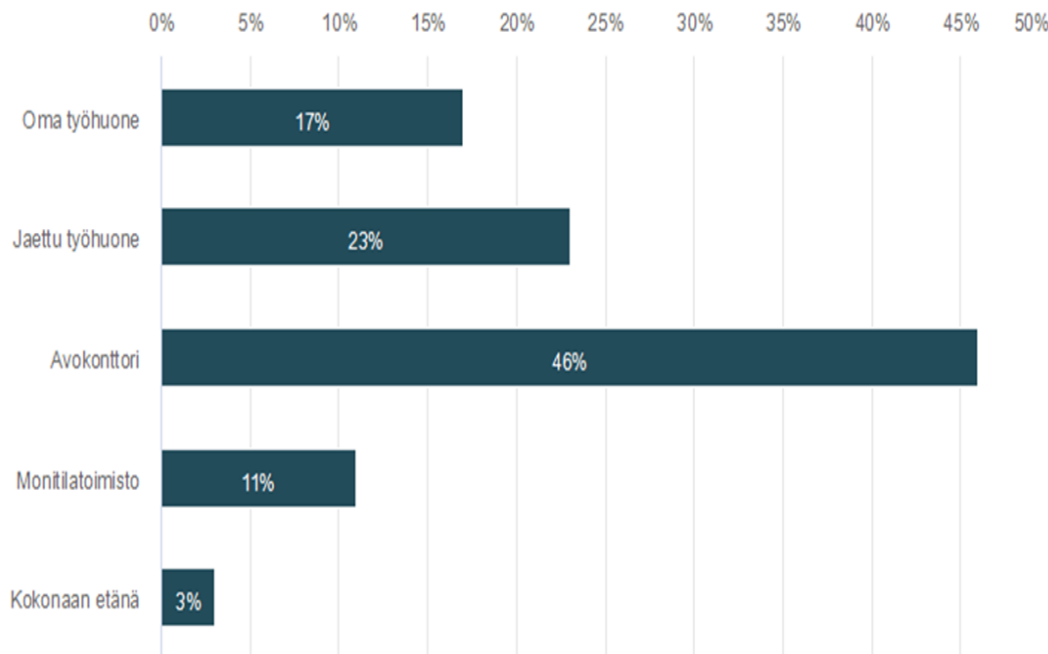
Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulokset analysoidaan kirjoittamalla raportti. Raportoinnin tueksi tuloksia voidaan havainnollistaa käyttämällä apuna taulukoita ja kuvioita. Tulosten on tarkoitus antaa mahdollisimman tarkka kuva tutkittavasta aiheesta. Avoimissa kysymyksissä tuloksia voidaan havainnollistaa myös suorilla sitaateilla. (Vilkka 2021, 205.)

4.2 Tulokset

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, ovatko vastaajat introverteja. Vastaus vaihtoehtoina olivat kyllä, ehkä ja en. Kukaan vastaajista (n=98) ei valinnut en-vaihtoehtoa, mikä olisi lopettanut kyselyn. Kyllä-vastauksia oli 98 % ja ehkä-vastauksia 2 %.

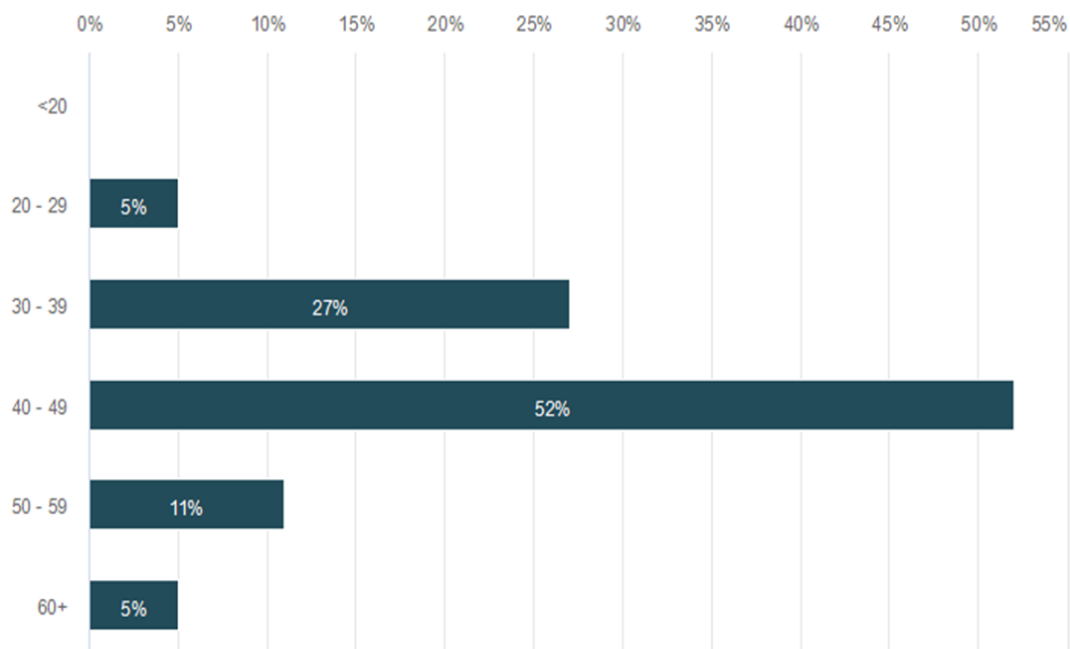
Toisessa kysymyksessä selvitettiin ovatko vastaajat joskus työskennelleet tai työskentelevätkö tällä hetkellä toimistotyössä. Kaikki vastaajat (n=98) vastasivat kyllä. En-vastauksia ei siis tullut, mikä olisi lopettanut kyselyn siihen.

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, että millaisessa toimistotyyppissä työskentelee tai työskenteli. Vastausvaihtoehtoina oli oma työhuone, jaettu työhuone, avokonttori, monitila-toimisto tai kokonaan etänä. Kuviosta 3 voidaan nähdä, että lähes puolet vastaajista (n=99) työskentelee avokonttorissa. Kokonaan etänä työskentelee vain 3 %.



Kuvio 3. Toimistotyyppit

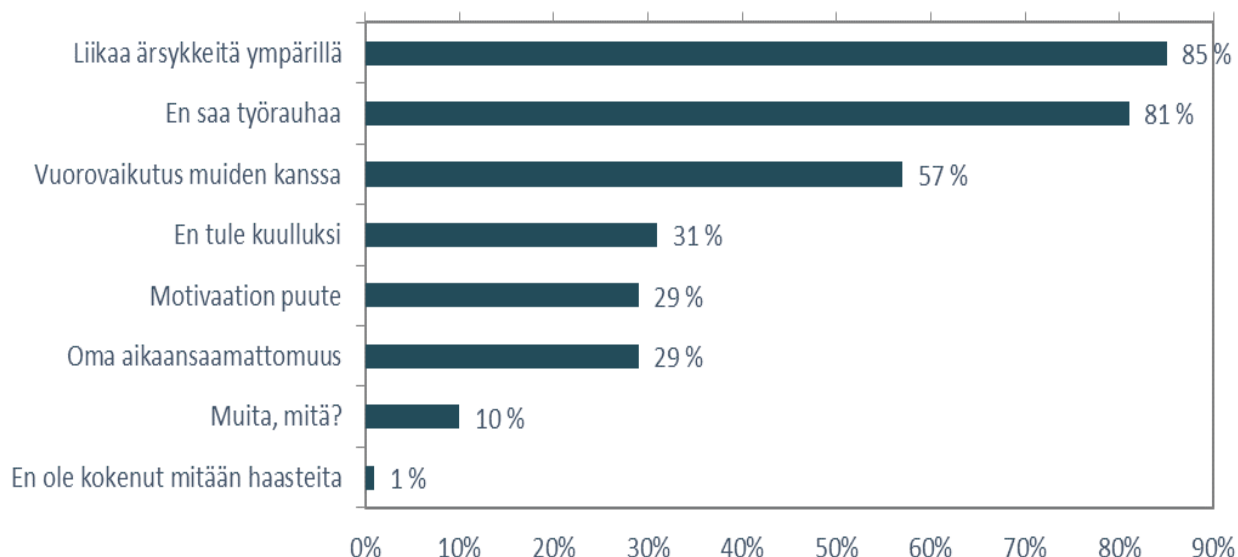
Neljännessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien ikää. Kuviosta 4 voimme nähdä, että vastaajista (n=99) hieman yli puolet oli 40–49-vuotiaita, toiseksi eniten eli noin neljäsosa vastaajista oli 30–39-vuotiaita. Vastaajissa ei ollut yhtään alle kaksikymmenvuotiasta.



Kuvio 4. Ikäjakauma

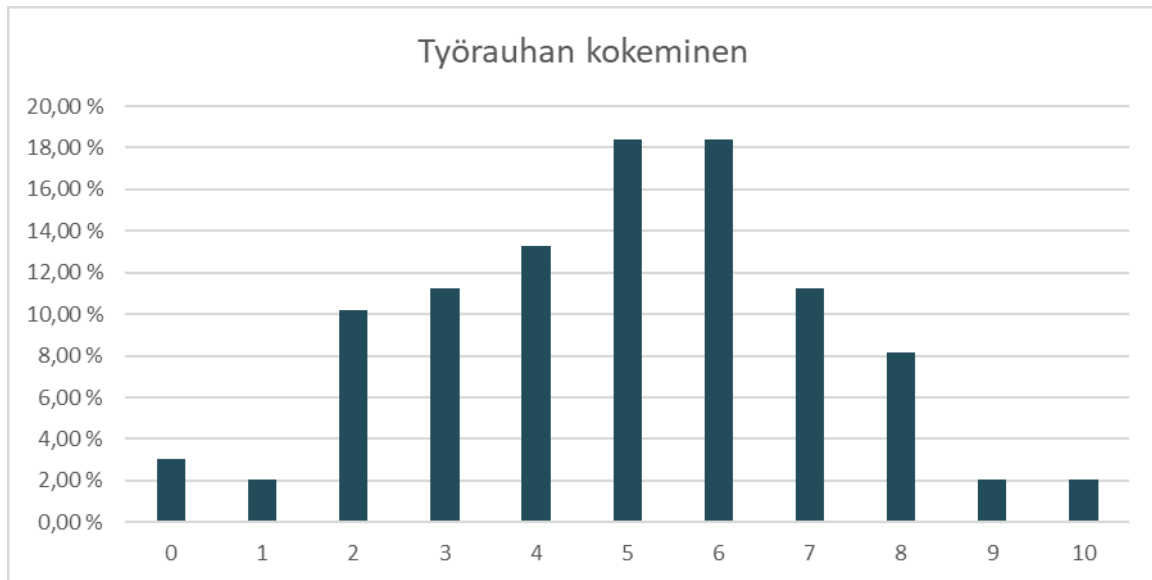
Viidennessä kysymyksessä kysyttiin, mitä haasteita introvertit ovat kokeneet toimistotyössä. Vastauksiin sai valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Vastaajat (n=99) valitsivat yhteensä 320 vastausvaihtoehtoa. Kuviosta 5 voimme nähdä, että suurin osa vastaajista valitsi haasteet liikaa ärsykeitä ympärillä ja en saa työrauhaa. Myös yli puolet vastaajista valitsi, että kokevat haasteena vuorovaikutuksen muiden kanssa. Vain 1 % vastaajista ei kokenut haasteita toimistotyössä.

10 % vastasi kokevansa myös muita haasteita, joita ei ollut vastausvaihtoehdoissa. Näitä olivat tylsyys työssä, haaste saada rauha puhua puhelimessa, ylimääräiset ihmisten äänet sekä muut toimistossa kuuluvat äänet ja ylipäättään muut ihmiset ympärillä. Lisäksi haasteena koettiin stressitasojen nousu toimistolla ollessa, työn keskeytykset sekä tulkinnat ja oletukset siitä, millainen hiljaisempi ihminen on.



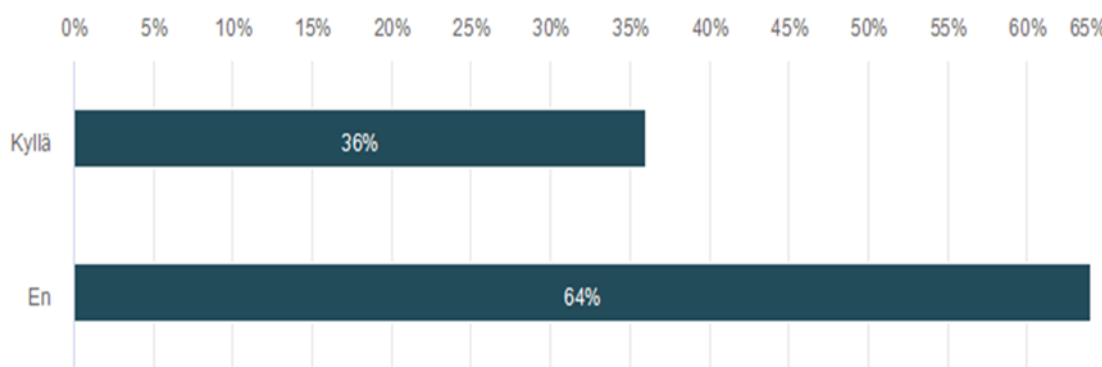
Kuvio 5. Haasteet toimistotyössä

Kuudennessa kysymyksessä pyydettiin arvioimaan asteikolla 0–10, kuinka usein kokee saavansa tarpeeksi työrauhaa, jossa 0 on en koskaan ja 10 on aina. Kuviosta 6 voidaan nähdä, että vastaukset (n=98) mukailevat Gaussin käyrää, jossa keskikohdassa on eniten ääniä ja siitä ääripäihin siirryttäessä valinnat vähenevät. Pisteiden keskiarvo on 4,9.



Kuvio 6. Työrauhan kokeminen

Seitsemännessä kysymyksessä selvitettiin kokevatko introvertit eriarvoista kohtelua liittyen introvertin piirteisiin ja että miten ne ilmenevät. Kuviosta 7 nähdään, että vastaajista (n=97) noin kolmasosa koki saavansa ja kaksi kolmasosaa ei kokenut saavansa eriarvoista kohtelua.



Kuvio 7. Eriarvoisen kohtelun kokemus

Osa heistä, jotka vastasivat kokevansa eriarvoista kohtelua, kertoivat esimerkkejä kokemuksistaan. Eriarvoisen kohtelun ilmenemistä kuvattiin muun muassa niin, että kun on hiljaisempi niin ei viitsitä edes yrittää jutella eli jätetään ulkopuolelle, kun taas itseä esiin tuovat tulevat paremmin kuulluksi ja heille myös kerrotaan enemmän työhön liittyviä asioita. Erikoisena, outona, tyhmänä tai töykeänä pidetään myös henkilöä, joka haluaa käydä tauoilla yksin, eikä muiden kanssa.

Ääntä pitävät tulevat kuulluksi.

Olen näkymätön toisinaan ja se joka unohdetaan helposti.

Muut pitivät outona kun halusin käydä yksin syömässä.

Hiljaisesta henkilöstä tehdään myös olettamuksia siitä, millainen henkilö hän on. Tämä voi tulla esiin esimerkiksi siten, että häntä pidetään epäpätevämpänä tai ujona, eikä oteta toisissaan. Eriarvoisena kohteluna ilmenee myös se, ettei kunnioiteta tarvetta saada työrauhaa vaan annetaan puhujien puhua ja myös vaaditaan tuoda itseä ja ajatuksia enemmän esille ja olla ”reippaampi.”

Ei kysellä kuulumisia, koska olen "se hiljainen", luullaan ehkä yksinkertaisemmaksi kuin olen

Tarvettani keskittyä työntekoon ei huomioida. Kovaäänisyyden hylätystarve on tärkeämpi.

Vaikka olisin oikeassa niin toiset ottavat mielipiteeni vakavasti liian myöhään jolloin asiakkaalle on jo koitunut harmia

Esiin nousi myös se, että introverteilla on erilaiset työssä etenemismahdollisuudet, kun ei nähdä tai osata katsoa vahvuuksia. Myös arvostusta työtä kohtaan ei saa, kun ei tuo jatkuvasti esiin tekemisiään ja työ ei puhu puolestaan. Ne ketkä tuovat esiin omaa tekemistään ja saavutuksiaan myös saavat helpommin ylennyksiä tai lisää palkkaa.

Erilaiset etenemismahdollisuudet, vahvuuksia ei nähdä

Työyhteisössä suositaan usein ekstroverttia, sosiaalista osallistujaa. Introvertin tekemä työ jää taka-alalle, koska ei pidä itsestään ääntä.

Kahdeksas kysymys oli avoin kysymys, jossa haluttiin selvittää keinoja, mitkä auttavat introverteja jaksamaan paremmin toimistotyössä. Vastauksissa (n=83) nousi paljon esiin samoja keinoja ja yleisimpinä olivat mahdollisuus omaan työhuoneeseen tai etätyön tekemiseen edes osan aikaa sekä tarpeeksi omaa rauhaa työtä tehdessä ja tauoilla.

Oma työhuone, avokonttorissa sermit pöytien välissä, vastamelukuulokkeet. Etätyö - siirryin etätyöhön maaliskuussa 2020, ja enää en palaa toimistoon kuin ihan satunnaisesti ja silloinkin pakon edessä.

Auttaa jos pystyy pitämään tauot niin, että saa olla joko yksin tai rauhallisessa seurassa. Omassa työhuoneessa olisi toki parempi työrauha kuin jaetussa. Avokonttori on lähestulkoon ihmisten kiusaamista.

Mikäli ei ole mahdollisuutta omaan työhuoneeseen tai etätyöhön, niin jaksamista ja työnte-ko-ko edesauttaisi sermit tai jokin muu näkösuoja millä jakaa työpisteitä tai avokonttoria. Monessa vastauksessa kerrottiin vastamelukuulokkeiden auttavan jaksamaan työssä paremmin, kun saa ympärillä olevia ääniä suodatettua. Tärkeänä esiin nousi usein myös työn-suunnittelun mahdollisuus, kuten liukuva työaika, yhteen työtehtävään kerralla keskittymisen sekä tauotus. Huomioitavaa olisi myös, että palavereista olisi hyvä ilmoittaa ajoissa, jotta niihin ehtisi valmistautumaan rauhassa. Tärkeänä pidettiin myös häiriötöntä aikaa työpäivään, jolloin voisi esimerkiksi laittaa puhelimen, sähköpostin ja muut viestintävälineet äänettömälle tai kiinni.

*Etätyö, oma huone, virtuaalikokoukset livekokousten sijaan, mahdollisuus vai-
kuttaa omiin työaikoihin eli voi tehdä aikaisin aamulla tai myöhään illalla edes
osan, jotta saa työrauhan. Mahdollisuus/oikeus sulkea osaksi päivää sähkö-
posti, puhelin, Teams ym. viestintävälineet, jotta ne eivät jatkuvasti keskeytä.
Esihenkilö, joka ymmärtää ihmisten erilaisuuden ja erilaiset työtavat.*

Vastauksissa nousi myös selkeästi esiin, että esihenkilöiden ja muun työyhteisön ymmärrys ihmisten erilaisiin tapoihin toimia auttaa jaksamaan. Toiset toivoisivat rauhaa ja yksinoloa, toiset taas toivoisivat, että olisi myös vuorovaikutusta muiden kanssa sopivassa suhteessa. Vaikka on hiljainen, niin se ei tarkoita, etteikö myös haluaisi keskustella muiden kanssa esimerkiksi tauoilla, mutta ei välttämättä töitä tehdessä. Monet vastaajista totesivat, että mukavat työkaverit auttavat jaksamaan toimistotyössä.

Oma rauha ja oma aikataulu mahdollisuuksien puitteissa.

Sopiva sekoitus sosiaalisia kontakteja ja yksinoloa.

Vastauksissa tuli myös esiin vapaaehtoisuus osallistua työpaikan yhteisiin juhliin tai työhyvinvointipäiviin, sekä mahdollisuus olla osallistumatta kaikkiin tarjolla oleviin aktiviteetteihin. Useissa vastauksissa nousi esiin myös, että työpaikoilla olisi hyvä olla yhteiset ja selkeät pelisäännöt, kuinka toimitaan. Tärkeää olisi myös, että pelisäännöistä pidettäisiin kiinni. Esimerkkinä voidaan pitää, että tiettyyn aikaan päivästä on kaikille työrauha.

Mahdollisuus olla mukana esimerkiksi yhteisissä tapaamisissa, mutta ei olisi pakko osallistua kaikkiin aktiviteetteihin, eli olla läsnä vaikka ei puhuisi/tekisi kaikkea. Mahdollisuus vaikuttaa omiin aikatauluihin.

Se että sopii pelisäännöistä avoimesti työkavereiden kanssa.

Moni painotti myös työn tauottamista sekä vapaa-ajan tärkeyttä. On tärkeää, että saa palautua ja tehdä mielekkäitä asioita sekä tarvittaessa olla yksin, jos työpäivän aikana se ei ole onnistunut. Muutamissa vastauksissa esiin nousi myös työtehtävien mielekkyys ja työtehtävien monipuolisuus, sekä mahdollisuus haastavampiin tehtäviin, koska yksitoikkoinen tai rutiininomainen työ vaikeuttaa jaksamista.

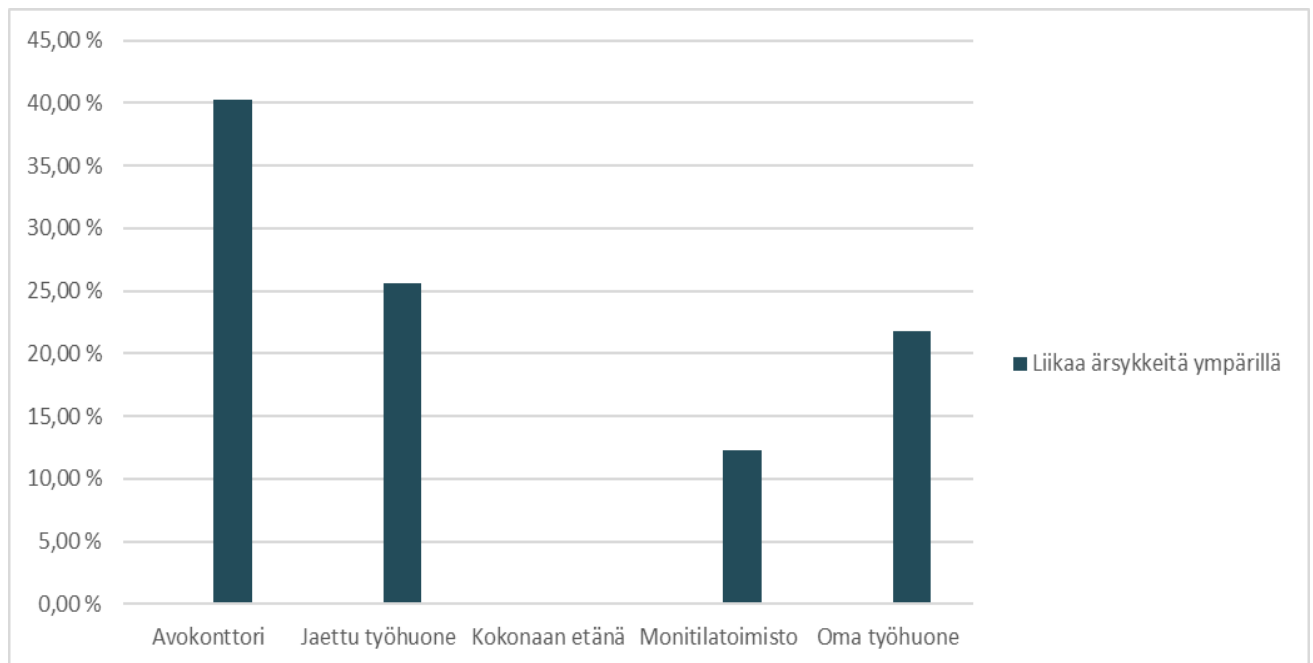
Rentoutuminen vapaa aikana, tauotus työpäivän aikana, joidenkin työtehtävien teko rauhallisemmassa tilassa

Työn mielenkiintoisuus auttaa. Työkaverit ovat mukavia ja olen mielelläni osa työyhteisöä, vaikka hälinä välillä häiritseekin. Asun työpaikan lähellä ja voin käydä ruokatunnilla kotona, jolloin "lataan akkuja" syömällä yksin. Samoin nautin hiljaisuudesta ja rauhasta työpäivän jälkeen, jolloin jaksan taas työssäkin paremmin.

Yleisesti myös auttaisi työpaikan viihtyisyys, tunnelma sekä oma asenne työpaikkaan ja työtehtäviin. Muutamassa vastauksessa nousi myös esiin irtisanoutuminen tai työpaikan vaihtaminen sopivampaan, mikäli muuta apua ei löydy jaksamiseen tai tilanteen ratkaisemiseen.

Ärsykkeiden kokeminen toimistotyypin mukaan

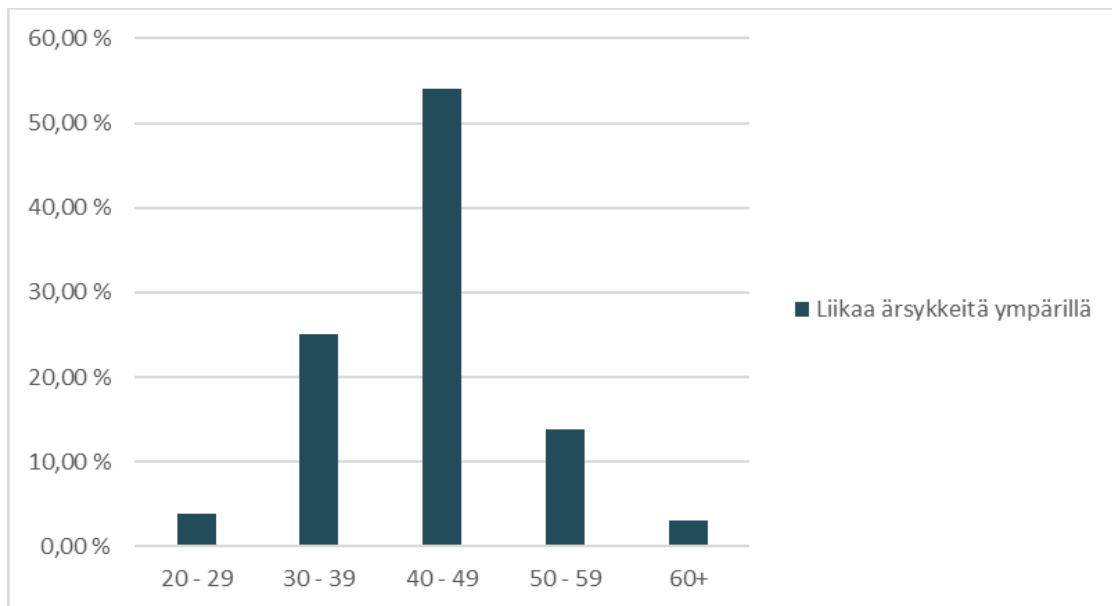
Kuviossa 8 on ristiintaulukoinnin avulla eritelty toimistotyypin vaikutus siihen, miten koetaan liialliset ärsykkeet ympärillä. Kuten kuviosta 8 voidaan nähdä, niin eniten ärsykkeet koetaan haasteena avokonttorissa. Kokonaan etänä työskentelevät eivät koe liikaa ärsykeitä ympärillään. He saavat itse päättää missä työskentelevät ja kuinka paljon vuorovaikutuksessa joutuvat olemaan.



Kuvio 8. Liikaa ärsykeitä ympärillä toimistotyypin mukaan

Ärsykkeiden kokeminen iän mukaan

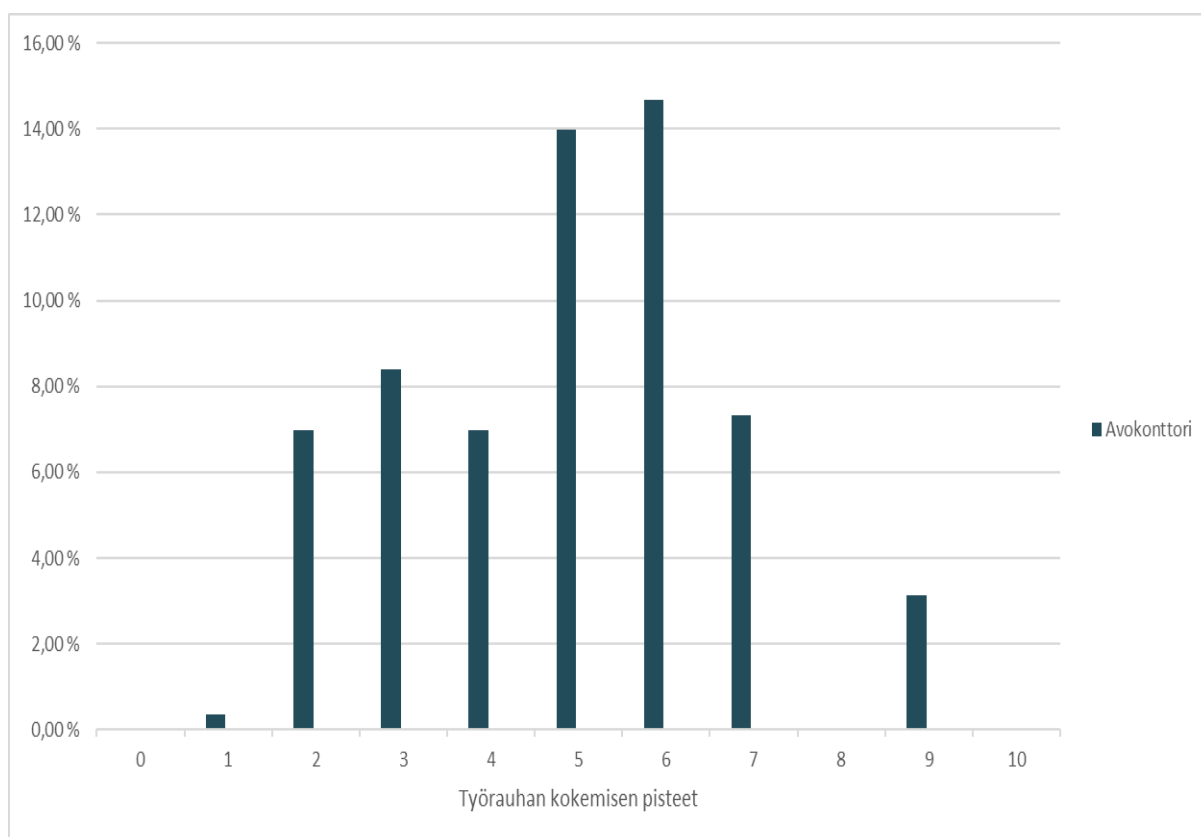
Kuviossa 9 on tarkasteltu ristiintaulukointina iän vaikutusta liiallisten ärsykkeiden kokemi- seen toimistotyössä. Kuten kuviosta 9 voimme nähdä, niin 40–49-vuotiaat toimistotyönteki- jät kokevat eniten haasteina liialliset ärsykkeet ympärillä. Nuorimmat ja vanhimmat taas selkeästi vähiten.



Kuvio 9. Liikaa ärsykeitä ympärillä iän mukaan

Avokonttorin vaikutus työrauhan kokemiseen

Kuviossa 10 tarkastellaan avokonttorissa työskentelevien antamia pisteitä siitä, kuinka hyvin he kokevat saavansa työrauhaa. Havainnollistamiseen on käytetty ristiintaulukointia. Kokemusta arvioitiin asteikolla 0–10, jossa 0 = En koskaan ja 10 = Aina. Vastauksissa on paljon hajontaa, kuitenkin eniten on annettu keskikohdan pisteitä. Tästä voidaan päätellä, että avokonttori itsessään ei vaikuta niin merkittävästi työrauhan kokemiseen. Tämä on myös yksilöllinen asia. Toki on merkittävää huomioida se, että melko paljon on annettu pieniä arvoja, joten työrauhan saamisessa on puutteita.



Kuvio 10. Avokonttorissa työskentelevien työrauhan kokemispisteet

4.3 Johtopäätökset

Päätutkimuskysymys: Mitä haasteita introvertti kokee toimistotyössä ja mikä niihin auttaisi?
Alakysymykset: Millainen introvertti on? Kokevatko introvertit samoja haasteita vai onko vaihtelua? Näihin kysymyksiin kysely antoi hyvin vastauksia. Tutkimuksessa selvisi haasteita, joita monet introvertit kokivat. Haasteina nousi esiin esimerkiksi liialliset ärsykkeet ympärillä, työrauhan puute ja vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa. Lisäksi kyselyssä nousi myös esiin haasteita, joita ei ollut eritelty monivalintakysymysten vastausvaihtoehtojissa.

Esimerkiksi tylsyys työssä, työn keskeytykset ja oletukset siitä millainen hiljaisempi ihminen on. Paljon samoja introverttien kokemia haasteita käsiteltiin myös luvussa 2.4.

Tutkimuksen perusteella tuli myös esiin kuvaus siitä, millainen introvertti saattaisi olla. Introvertin ajateltiin olevan hiljaisempi, vetäytyvämpi, väärin ymmärretty, pätevä ja yksin viihtyvä. Samoja kuvauksia introverteista tuli esiin myös luvuissa 2.2 ja 2.3. Voitiin myös todeta, että vaikka introverteissa on paljon samaa toisiinsa nähden, niin on myös paljon eroavaisuuksia. Jokainen on kumminkin yksilö ja kokee asiat omalla tavallaan. Toinen haluaa olla yksin ja toinen toivoo, ettei jätettäisi yksin. Yhtäläisyytenä kumminkin selvästi esiin nousi se, miten introvertti tarvitsee omanlaista aikaa palautuakseen, kun mieli on saavuttanut liikaa ärsykeitä. Ylipäätään introverttien vireystila ja tätä asiaa käsiteltiin myös luvussa 2.2.

Tutkimuksen viimeisessä eli kahdeksannessa kysymyksessä kysyttiin keinoja, miten introvertti jaksaisi paremmin toimistotyössä. Luvussa 3 käsiteltiin työympäristöä ja työyhteisöä ja samalla sivuttiin tapoja, jotka voisivat auttaa introvertteja jaksamaan paremmin toimistotyössä ja muun muassa näitä samoja asioita nousi esiin tuloksissa. Ideoita tuli paljon, joista monet myös olivat sellaisia, joihin ei itse välttämättä pysty vaikuttamaan. Esimerkiksi etätyömahdollisuus tai oman työhuoneen saanti. Toimistotyössä introvertin jaksamiseen auttaisi ymmärrys erilaisia ihmisiä ja toimintatapoja kohtaan. Asioita tutkittaessa myös ymmärrys lisääntyy ja siten myös asiat nousevat enemmän esille.

4.4 Luotettavuuden arviointi

Tutkimusta arvioidaan reliabiliteetin eli luotettavuuden sekä validiteetin eli pätevyyden perusteella. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pätevyyttä mitataan kyvyllä selvittää juuri niitä tutkimuksen mittareita, joita on ollut tarkoituskin selvittää. Esimerkiksi sillä, että ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset niin kuin tutkija on ne tarkoittanut. Kysymyksiä laatiessa on siis jo oltava huolellinen, jotta saadaan kerättyä vastaukset tutkimusongelmaa varten. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tulosten tarkkuuksien perusteella. Esimerkiksi jos sama henkilö vastaisi kyselyyn uudestaan, niin tulokset olisivat samat. Reliabiliteetti ja validiteetti yhdessä muodostavat kokonaisluotettavuuden. (Vilkkä 2021, 193–194.)

Kvalitatiivista tutkimusta arvioidaan yleistettävyydellä, jossa tutkija tulkitsee vastauksia. Tavoitteena on tulkita vastauksia yleisellä tasolla, mutta ei vain pintapuolisesti. Tutkimus on pätevä, kun tuloksia on tulkittu kokonaisuutena ja otettu huomioon selvittettävä tutkimusongelma. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus perustuu siihen, että tutkittava asia on yhteensopiva tulkittujen tulosten kanssa. Oleellisena osana luotettavuutta arvioidessa on tutkijan tekemät ratkaisut ja rehellisyys tulosten tulkinnassa. (Vilkkä 2021, 195–196.)

Kyselytutkimusta tehdessä otettiin huomioon tutkimusongelma. Kvantitatiivisen tutkimuksen monivalintakysymykset toivat vastauksia kysymyksiin kokevatko introvertit haasteita toimistotyössä ja kokevatko introvertit toistensa kanssa samanlaisia haasteita. Kyselyyn otettiin lisäksi avoimia kysymyksiä, jotta saataisiin kattavampi käsitys introverttien haasteista. Vastauksissa nousi paljon esiin samoja aiheita ja ajatuksia, joten tulkintoja oli helppoa tehdä. Erityisesti kyselyn avoin kysymys vastasi tutkimuskysymykseen, mikä auttaa jaksamaan paremmin toimistotyössä.

5 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää introverttien kokemia haasteita toimistotyössä. Ta-voitteena oli myös tuoda niitä haasteita enemmän tietoisuuteen, jotta ymmärrys voisi lisään-tyä ja kaikille olisi mielekkäämpää tehdä töitä. Opinnäytetyö rakentui viidestä pääluvusta, joita olivat johdanto, kaksi tietoperustalukua, tutkimus sekä yhteenveto.

Luvussa 1 eli johdannossa käytiin läpi opinnäytetyön taustaa, rajouksia ja aiheenvalintaa. Niihin kaikkiin vaikutti paljon omat kokemukset introvertina. Raja-
us toimistotyöhön tuli muun muassa yleiseksi muodostuneiden avokonttoreiden vuoksi ja erityisesti siitä syystä, mitä haasteita ne aiheuttavat introverteille. Johdannossa käytiin läpi myös valittu tutkimus-
menetelmä eli kyselytutkimus. Johdannossa myös kuvion 1 avulla käsiteltiin opinnäytetyön rakenne.

Tietoperustassa eli luvussa 2 käsiteltiin persoonallisuutta yleisesti sekä tarkemmin intro-
verttia ja ekstroverttiä. Myös tarkasteltiin lähemmin introverttia työelämässä ja sitä millaisia haasteita introvertit kokevat. Toinen tietoperustaluku 3 käsitteli työympäristöä ja työyhtei-
söä. Tarkemmin toimistoa työympäristönä, etätyöskentelyä sekä muita ihmisiä ja heidän toimintaansa liittyen työntekoon ja töissä olemiseen. Ylipäätään myös esihenkilötoimintaa käsiteltiin työnhausta työntekoon.

Tutkimus introvertin haasteista käsiteltiin luvussa 4. Ensiksi käsiteltiin kvantitatiivista ja kva-
litatiivista tutkimusmenetelmää yleisesti. Kvantitatiivinen kyselytutkimus tehtiin introverteille toimistotyöntekijöille Webropol-työkalulla. Linkki kyselyyn jaettiin Introvertit erityisher-
kät Fa-
cebook-ryhmässä. Vastauksia kyselyyn saatiin 99. Tuloksia käytiin kuvioden avulla läpi lu-
vussa 4.2. Keskeisinä tuloksista nousi esiin introverttien kokemia haasteita toimistotyössä, mistä pääällimmäisenä liialliset ärsykkeet ympärillä ja työrauhan puute. Kyselyn tuloksista saatiin myös selville keinoja, jotka voivat helpottaa introvertin työskentelyä toimistossa. Etä-
työ, oma työhuone sekä rauhallinen tila tehdä töitä koettiin eniten helpottavaksi keinoksi.

Tulosten perusteella introvertit kokevat melko paljon haasteita toimistotyössä ja ne vaikut-
tavat työtehoon, toisilla vähemmän ja toisilla enemmän. Iso osa johtuu siitä, ettei tiedetä tai osata ajatella, että kaikki toimintatavat eivät sovi kaikille. Introvertit eivät ole hankalia, kun tarvitsevat työrauhaa. Sen pitäisi olla itsestään selvää, että töissä saisi keskittyä työntee-
koon.

Opinnäytetyötä voitaisiin jatkossa hyödyntää niin, että tieto introverttien kokemista haas-
teista lisääntyisi. Ylipäätään se, että introvertit kokevat haasteena esimerkiksi sen, että lii-
alliset ärsykkeet ympärillä saattavat häiritä työntekoa. Tiedon lisääntyessä ehkä osattaisiin ottaa enemmän huomioon ihmisten erilaisuutta ja erilaisia tapoja toimia. Jos joku ihminen

työyhteisössä on hiljaisempi, niin se ei tarkoita sitä, että hän esimerkiksi olisi epäsosiaalinen. Hiljaisuus on vain pieni osa ihmistä eikä se kerro millainen ihminen muuten on.

Jatkotutkimusideana on tiedon lisääminen ja esimerkiksi jonkinlaisen pienen oppaan tekeminen. Oppaassa voisi olla tietoa, miten kohdella jokaista ihmistä yksilönä ja ottaen huomioon persoonallisuudet ja erilaiset tavat toimia. Myös voisi miettiä muita keinoja, millä tuoda tietoa enemmän esille ymmärrettävässä muodossa ja myös käytäntöön asti. Monet eivät välttämättä ehdi lukea pitkiä kirjoja tai eivät voi kouluttaa itseään enemmän, niin olisi edes perustiedot ihmisten erilaisuudesta.

Mahdollisesti myös ideana esihenkilöille suunnattu tutkimus siitä, kuinka ottaa huomioon ihmisten erilaiset tavat toimia. Myös voisi miettiä työnhakuun liittyviä toimintatapoja ja ajatuksia. Jos ei ole ekstrovertti, niin silti voi olla jopa pätevämpi kyseiseen työhön. Voisi tuoda jollain tavalla esiin sitä, ettei pääpaino olisi sillä, miten esittää itsensä esimerkiksi haastattelutilanteessa vaan sillä mitä osaa.

Lähteet

- Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen – ytimessä johtajan itsetuntemus. 2. painos. Masala: Suomen liikekirjat.
- Cain, S. 2016. The power of introverts. InnoTown Conference. Youtube-video. Viitattu 29.3.2022. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=rpJgJkzHgV8>
- Cain, S. 2017. Quiet power. Yhdistynyt kuningaskunta: Penguin Random House.
- Cain, S. 2021. Hiljaiset: introverttien manifesti. Helsinki: WSOY.
- Hallamaa, L. 2019. On aika myöntää, että introvertti pärjää työelämässä. YLE. Viitattu 16.2.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-10651344>
- Helgoe, L. 2012. Introversion voima. Vantaa: Ajatushattu Kustannus.
- Hietakangas, A. 2021. Webinaari: Etä- ja läsnätyön yhteensovittaminen eli hybridimalli. Video. Finla Työterveys. Viitattu 15.3.2022. Saatavissa <https://finla.fi/webinaari/webinaari-30-11-eta-ja-lasnatyon-yhteensovittaminen-eli-hybridimalli/>
- Ikonen, I. 2021. Oletko introvertti? Näin se vaikuttaa työelämässä etenemiseen. Duunitori. Viitattu 9.4.2022. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/introvertti-tyopaikalla/>
- Insinööri-lehti. 2020. Työn hybridimalli parantaa tuottavuutta. Viitattu 15.3.2022. Saatavissa <https://insinööri-lehti.fi/uutiset/tyon-hybridimalli-parantaa-tuottavuutta/>
- Jabe, M. 2017. Erilaisten ihmisten johtaminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Jonkman, L. 2015. Introvertit: työpaikan hiljainen vallankumous. Jyväskylä: Atena.
- Jääskeläinen, S. 2020. Toimistojen suunnittelussa avokonttori on muinaisjäänne – moderni monitilaympäristö nostaa tyytyväisyyttä ja tuottavuutta. Viitattu 27.3.2022. Saatavissa <https://www.valtiolla.fi/toimistojen-suunnittelussa-avokonttori-on-muinaisjaanne/>
- Keltikangas-Järvinen, L. 2019. Ujot ja introvertit. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lehto, P. 2020. Mikä introvertti? Introversion lyhyt oppimäärä. Evermind. Viitattu 10.3.2022. Saatavissa <https://www.evermind.fi/introversion-lyhyt-oppimaara>
- Löhken, S. 2018. Introverteissa on voimaa! Helsinki: Into Kustannus Oy.

Metsäpelto, R. & Feldt, T. 2009. Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkelä, A. 2021. Tutkijalta täystyrmäys yleisille rekrytointimenetelmille: ”Ekstrovertti on työnhaussa aina ylivoimaisessa asemassa” Duunitori. Viitattu 14.2.2022. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/ekstrovertti-introvertti-tyonhaku>

Nummenmaa, L. 2009. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Pentikäinen, I. a. Persoonallisuus. Peda.net. Viitattu 10.3.2022. Saatavissa <https://peda.net/p/lsmo%20Pentik%C3%A4inen/pyjyi23/persoonallisuus>

Pentikäinen, I. b. Temperamentti ja persoonallisuuspiirteet. Peda.net. Viitattu 10.3.2022. Saatavissa <https://peda.net/p/lsmo%20Pentik%C3%A4inen/pyjyi23/2tjpp>

Pérez, I. 2021. Ser una persona introvertida puede hacer que te sientas infravalorado en el trabajo, estos 6 consejos pueden ayudarte a cambiar esta percepción y a abrazar tus virtudes. Business Insider España. Viitattu 14.3.2022. Saatavissa <https://www.businessinsider.es/6-consejos-te-ayudaran-eres-introvertido-trabajo-826031>

Roth, P. Erilaisten persoonallisuuksien johtaminen – johdatko sinfoniaorkesteria vai tuotatko kakofoniaa. Hallintoakatemia. Viitattu 15.3.2022. Saatavissa <https://hallintoakatemia.fi/erilaisten-persoonallisuuksien-johtaminen-johdatko-sinfoniaorkesteria-vai-tuotatko-kakofoniaa/>

Sutela, H. 2020. Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätöyön läpimurron Suomessa. Tilastokeskus. Viitattu 12.3.2022. Saatavissa <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/>

Työmarkkinatori. 2018. Toimistotyö. Viitattu 12.3.2022. Saatavissa <https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/ammattialat/Hallinnollinen-ty%C3%B6/Toimistoty%C3%B6>

Työterveyslaitos. Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 10.4.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Työturvallisuuskeskus. Toimisto työympäristönä. Viitattu 12.3.2022. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-ja_toimistoty/toimisto_tyoymparistona

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 17.2.2022. Saatavissa

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

Vikman, V. 2021. Introvertin 5 vahvuutta työelämässä – tunnistatko myös pahimman vihollisen? Duunitori. Viitattu 12.3.2022. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/introvertti-ujjo>

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wawrzonkowski, M. 2019. Why I'm Proud to Be an Introvert. Introvert, dear. Viitattu 12.3.2022. Saatavissa <https://introvertdear.com/news/why-im-proud-to-be-an-introvert/>

Liite 1. Kyselylomake

Introvertin haasteet toimistotyössä

Kyselyn avulla pyrin selvittämään introverttien kokemia haasteita toimistotyössä ja sitä kautta lisätä ymmärrystä introverttien tavoista toimia työelämässä.

Kysely on tarkoitettu introverteiksi itsensä kokeville toimistotyötä nyt tai joskus aiemmin tehneille.

Olen Anni Aaltonen tradenomiopiskelija LAB ammattikorkeakoulusta Lahdesta ja tämä tutkimuskysely liittyy opinnäytetyöhöni.

Vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niin, ettei yksittäisten vastaajien vastauksia voida tunnistaa. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Vastausaika n. 5 min

Kysely on auki perjantaista 25.3.2022 torstaihin 31.3.2022

Ystävällisin terveisin

Anni Aaltonen
LAB ammattikorkeakoulu
anni.aaltonen@student.lab.fi

1. Koetko olevasi introvertti?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ehkä
- ☐ En

2. Oletko tai oletko ollut toimistotyössä?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

3. Millaisessa toimistotyypissä pääasiassa työskentelet tai työskentelit?

- ☐ Oma työhuone
- ☐ Jaettu työhuone
- ☐ Avokonttori
- ☐ Monitilatoimisto
- ☐ Kokonaan etänä

4. Ikäsi?

- ☐ <20
- ☐ 20–29
- ☐ 30–39
- ☐ 40–49
- ☐ 50–59
- ☐ 60+

5. Oletko kokenut alla olevia haasteita toimistotyössä? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

- ☐ En tule kuulluksi
- ☐ Liikaa ärsykejä ympärillä
- ☐ En saa työrauhaa
- ☐ Motivaation puute
- ☐ Vuorovaikutus muiden kanssa
- ☐ Oma aikaansaamattomuus
- ☐ En ole kokenut mitään haasteita
- ☐ Muita, mitä? _____

6. Valitse asteikolla 0–10, kuinka usein mielestäsi koet saavasi tarpeeksi työrauhaa. 0 = En koskaan ja 10 = Aina.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
En koskaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aina

7. Koetko eriarvoista kohtelua introverttiuden takia, jos kyllä niin miten se ilmenee?

- ☐ Kyllä _____
- ☐ En

8. Mitkä asiat mielestäsi auttavat introverttia jaksamaan toimistotyössä?