



Työyhteisöjen työhyvinvoinnin tukeminen korona-aikana asiantun- tijaorganisaatioissa

Emma Nurmi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2022

Tiivistelmä

Tekijä Emma Nurmi
Tutkinto Tradenomi
Opinnäytetyön nimi Työyhteisöjen työhyvinvoinnin tukeminen korona-aikana asiantuntijaorganisaatioissa
Sivu- ja liitesivumäärä 34 + 14
<p>Viime vuosina työelämä on kohdannut ennen näkemättömiä muutoksia. Koronapandemian seurauksena suurin osa suomalaisista jäi etätöihin keväällä 2020, myös sellaisilla työpaikoilla, joilla etätöitä ei aikaisemmin oltu tehty. Pandemia-aika on tuonut mukanaan monenlaisia muutoksia ja epävarmuutta, mikä on ollut monelle kuormittavaa. Täten työpaikoilla on ollut erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaisilla toimenpiteillä työyhteisöjen työhyvinvointia voitaisiin tukea muutosten keskellä.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin, miten koronapandemia on vaikuttanut työyhteisöjen työhyvinvointiin asiantuntijaorganisaatioissa. Tutkimus päätettiin rajata nimenomaan asiantuntijaorganisaatioihin muun muassa siitä syystä, että iso osa suomalaisista työskentelee asiantuntijatasoissa tehtävissä. Kyseessä on suomalaisen työelämän kannalta merkittävä työntekijäjoukko. Opinnäytetyön tavoitteena oli keskittyä erityisesti työhyvinvointia asiantuntijaorganisaatioissa korona-aikana tukeneisiin tekijöihin, ja siten luoda suosituksia organisaatioille työhyvinvoinnin johtamiseen korona-aikana.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena kevään 2022 aikana. Aineistonkeruussa hyödynnettiin Webropolin avulla toteutettua kyselyä. Tuloksia analysoitiin Webropolin analysointityökaluja hyödyntäen. Kyselyä jaettiin LinkedIn-kanavassa ja se kohdistettiin kohderyhmälle saatekirjeen avulla. Itse kysely rakennettiin opinnäytetyön tietoperustan avulla. Tietoperustan keskeisiä lähteitä olivat muun muassa niin kotimaiset kuin ulkomaiset tutkimusartikkelit sekä kotimainen tietokirjallisuus.</p> <p>Korona-ajan havaittiin vaikuttaneen työntekijöiden työhyvinvointiin eri tavoin; osa oli kokenut korona-ajan vaikuttaneen omaan työhyvinvointiinsa positiivisesti, osa taas raportoi korona-ajan heikentäneen omaa työhyvinvointiaan. Keskimäärin kokemus omasta työhyvinvoinnista korona-aikana oli hieman parantunut, missä erityisesti etätöihin siirtymisellä ja sen mukanaan tuomalla joustavuudella arkeen nähtiin merkittävä rooli. Huomionarvoista on, että koronan mukanaan tuomat muutokset ja epävarmuus eivät suoraan heikentäneet työntekijöiden työhyvinvointia. Organisaatioilla on monenlaisia keinoja tukea asiantuntijaorganisaatioiden työhyvinvointia poikkeusoloissa. Erityisesti etätöikäytäntöjen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen on hyvä kiinnittää huomiota. Toisaalta on hyvä tiedostaa myös se, että osa työntekijöistä oli kokenut nimenomaan mahdollisuuden tehdä lähityötä työhyvinvoinnilleen merkityksellisenä korona-aikana. Huomiota on siis hyvä kiinnittää työhyvinvoinnin säännölliseen mittaamiseen ja joustaviin työn organisoinnin tapoihin johdettaessa asiantuntijaorganisaatioiden työhyvinvointia poikkeusoloissa.</p>
Asiasanat työhyvinvointi, työyhteisö, korona, asiantuntijaorganisaatio

Sisällys

1	Johdanto	2
1.1	Taustaa	2
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset	3
2	Työyhteisöjen työhyvinvoinnin tukeminen korona-aikana	5
2.1	Työhyvinvointi	5
2.2	Työhyvinvoinnin johtaminen asiantuntijaorganisaatioissa	8
2.3	Korona-ajan vaikutukset työyhteisöjen työhyvinvointiin	11
2.4	Työhyvinvoinnin tukeminen korona-aikana	14
3	Tutkimusprosessi ja tutkimustulokset	16
3.1	Tutkimus- ja analyysimenetelmät	16
3.2	Tutkimuksen toteutus	17
3.3	Tutkimuksen kohderyhmä ja vastaajien tiedot	19
3.4	Tutkimustulokset	20
4	Pohdinta	29
4.1	Johtopäätökset ja suositukset	29
4.2	Jatkotutkimusehdotukset	32
4.3	Tutkimuksen luotettavuus	33
4.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	35
	Lähteet	36
	Liitteet	38
	Liite 1. Saatekirje	38
	Liite 2. Kyselylomake	39
	Liite 3. Kyselyn tulokset	43

1 Johdanto

Tässä luvussa kuvataan lyhyesti tämän opinnäytetyön taustaa, tavoitteita, tutkimuskysymyksiä ja opinnäytetyön aiheen rajauksia.

1.1 Taustaa

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työyhteisöjen työhyvinvointia COVID-19-pandemian (myöhemmin koronapandemia tai korona-aika) aikana. Työhyvinvoinnin ja koronapandemian käsitteiden määrittelyt löytyvät luvusta 2. Opinnäytetyön aihe valikoitui aiheen ajankohtaisuuden, henkilökohtaisen mielenkiinnon ja oman osaamisen kehittämisen vuoksi. Aiheen rajaus lähti liikkeelle siitä, että opinnäytetyössä haluttiin huomioida ajankohtainen täysin uudenlainen maailmanlaajuinen tilanne, joka on merkittäväällä tavalla vaikuttanut jokaiseen meistä. Opinnäytetyötä alettiin kirjoittaa keväällä 2022, jolloin koronapandemia oli vaikuttanut globaalisti jo pari vuotta, muuttaen merkittäväällä tavalla niin työelämää kuin jokaisen omaa arkea. Tutkimusten mukaan koronapandemia on muun muassa vähentänyt työyhteisöltä saatavissa olevaa tukea ja työn hallinnan tunnetta suomalaisessa työelämässä (Varma Tutkimustoiminta 2021). Pandemia on herättänyt runsaasti kiinnostusta työelämä tutkimuksen parissa, ja näin parin vuoden jälkeen tutkimustuloksia alkaa jo olla melko paljon. Tässä opinnäytetyössä yhtenä tavoitteena oli koota tätä tietoa nimenomaan asiantuntijatyötä tekevien työyhteisöjen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tässä opinnäytetyössä koronapandemian vaikutusta haluttiin tutkia nimenomaan suhteessa työyhteisöjen työhyvinvointiin henkilökohtaisesta kiinnostuksesta ja oman osaamisen kehittämisen tukena. Tämä opinnäytetyö tarjoaa kattavan kuvauksen työyhteisöjen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tutustuttamalla lukijan ajankohtaiseen tutkimustietoon työyhteisön hyvinvoinnin tukemisesta pandemia-aikana. Aihe on ajankohtainen myös siitä näkökulmasta, että työyhteisöjen hyvinvoinnin tukeminen täysin uudenaikaisessa tilanteessa on ollut työnantajien jatkuvan mielenkiinnon kohteena. On tärkeä tunnistaa vaikuttavimmat työhyvinvointia tukevat tekijät, jotta organisaatiot pystyvät suuntaamaan resurssejaan mahdollisimman optimaalisesti täysin uudenaikaisessa tilanteessa.

Kohderyhmäksi valikoituivat erityisesti asiantuntijatyötä tekevät työyhteisöt (asiantuntijaorganisaation määritelmä löytyy luvusta 2), sillä tutkimusten mukaan suomalaisten palkansaajien erityispiirteitä EU-keskiarvoihin verratessa ovat korkea koulutustaso ja asiantuntijatyön korostuminen; iso osa suomalaisista työskentelee asiantuntijatasoisissa tehtävissä. Täten voidaan varmistua siitä, että tutkimus kohdistuu suomalaisen työelämän kannalta merkitykselliseen työntekijäjoukkoon. Erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa on ollut mahdollista siirtyä tekemään etätyötä, mikä on ollut yksi keskeisistä pandemian tuomista muutoksista. Tutkimusten mukaan etätyötä tekevien osuus

kaikista palkansaajista kaksinkertaistui hyvin lyhyessä ajassa pandemia-aikana, mikä on ollut merkittävä rakenteellinen muutos suomalaisessa työelämässä. (Sutela & Pärnänen 2021, 11.) Tämä rakenteellinen muutos on tärkeä tiedostaa tutkittaessa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä pandemia-aikana.

1.2 Opinnäytetyön tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työyhteisöjen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä korona-aikana asiantuntijaorganisaatioissa. Tutkimuksella pyrittiin kartoittamaan erityisesti työyhteisöjen työhyvinvointia tukevia tekijöitä, ja tällä tavoin luomaan suosituksia työhyvinvoinnin johtamiseksi asiantuntijaorganisaatioissa korona-aikana. Myöhemmin tätä tutkimustietoa voidaan soveltaa myös muissa korona-aikaa muistuttavissa poikkeusoloissa.

Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymys on ”Miten työyhteisöjen työhyvinvoinnin koetaan ilmeväen korona-aikana asiantuntijaorganisaatioissa?”. Tämän päätutkimuskysymyksen lisäksi opinnäytetyö vastaa seuraaviin alatutkimuskysymyksiin:

- Millaisiin tekijöihin työyhteisöjen työhyvinvoinnin johtamisessa asiantuntijaorganisaatioissa on hyvä kiinnittää huomiota?
- Miten korona-ajan on koettu vaikuttaneen työyhteisöjen työhyvinvointiin asiantuntijaorganisaatioissa?
- Millaisten tekijöiden koetaan tukevan työyhteisöjen työhyvinvointia korona-aikana asiantuntijaorganisaatioissa?

Alatutkimuskysymysten avulla haetaan vastausta päätutkimuskysymykseen. Taulukko 1 kuvaa opinnäytetyön peittomatriisia.

Taulukko 1. Opinnäytetyön peittomatriisi

Alatutkimuskysymykset	Viitekehys (luku)	Kyselylomakkeen kysymys	Tulokset (luku)
Millaisiin tekijöihin työyhteisöjen työhyvinvoinnin johtamisessa asiantuntijaorganisaatioissa on hyvä kiinnittää huomiota?	2.2	11	3.4
Miten korona-ajan on koettu vaikuttaneen työyhteisöjen työhyvinvointiin asiantuntijaorganisaatioissa?	2.3	5, 6, 7, 8, 9, 10, 12	3.4
Millaisten tekijöiden koetaan tukevan työyhteisöjen työhyvinvointia korona-aikana asiantuntijaorganisaatioissa?	2.4	13	3.4

Opinnäytetyön rajauksena toimii työhyvinvoinnin tarkastelu työyhteisötasolla asiantuntijaorganisaatioissa koronapandemian aikana. Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja, minkä seurauksena sen tarkastelua haluttiin rajata nimenomaan työyhteisötasolla näkyviin tekijöihin asiantuntijaorganisaatioissa. Opinnäytetyön tavoitteen mukaisesti haluttiin keskittyä nimenomaan työhyvinvointia tukeviin tekijöihin ja huomioida ajankohtainen maailmanlaajuinen poikkeuksellinen tilanne koronapandemian suhteen. Täten voitiin keskittyä opinnäytetyön tavoitteen mukaisesti luomaan työhyvinvointia tukevia suosituksia ajankohtaisissa poikkeusoloissa. Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymysten ratkaisemiseksi tiedonkeruumenetelmänä hyödynnetään kvantitatiivista tutkimusotetta ja toteutetaan Webropolin avulla kyselytutkimus internetkyselyn muodossa.

Tällä opinnäytetyöllä ei ole erillistä toimeksiantajaa, vaan tutkimuksen on tarkoitus hyödyttää kaikkia asiantuntijatyötä tekeviä organisaatioita työhyvinvoinnin johtamisessa tunnistamalla ja kokoamalla keskeisiä työhyvinvointia tukevia tekijöitä pandemiaoloissa. Tätä tietoa voivat hyödyntää esihenkilöt, johto ja HR mietittäessä parhaita työhyvinvoinnin johtamisen käytänteitä. Myös työntekijöille itselleen tutkimus antaa arvokasta tietoa siitä, millaisten tekijöiden on havaittu tukevan työhyvinvointia pandemia-aikana. Tämän perusteella myös työntekijöillä itsellään on mahdollisuus ehdottaa toimivia käytänteitä työpaikoilla yhteisen työhyvinvoinnin tukemiseksi.

2 Työyhteisöjen työhyvinvoinnin tukeminen korona-aikana

Tässä luvussa käsitellään ensin työhyvinvoinnin käsitettä. Tämän jälkeen siirrytään käsittelemään työhyvinvoinnin johtamista asiantuntijaorganisaatioissa ja määritellään asiantuntijaorganisaation käsite. Sen jälkeen kootaan tutkimustietoa siitä, miten koronapandemian on havaittu vaikuttavan työyhteisöjen työhyvinvointiin, ja määritellään myös koronapandemian käsite. Viimeisenä käydään tutkimustietoon pohjaten läpi sitä, millaisten tekijöiden on koettu tukevan työhyvinvointia työyhteisöissä korona-aikana.

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja käsite, jota on tutkimuskirjallisuudessa määritelty eri tavoin (Manka & Manka 2016; Rauramo 2012). Yksi syy eri määritelmien kirjolle on todennäköisesti se, että hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on lukuisia, ja loppujen lopuksi hyvinvointi on kuitenkin varsin subjektiivinen kokemus. Rauramon (2012) mukaan niin työhyvinvoinnille kuin yleisellekin hyvinvoinnille oleellista on se, kuinka hyvin yksilö arvioi erilaisten tarpeidensa täyttyvän. Tämä taas vaatii näiden tarpeiden tunnistamista, aktiivista toimintaa arjessa sekä omien arvojen mukaisia valintoja elämässä. Työhyvinvoinnista puhuttaessa puhutaan siis varsin laajasta ilmiöstä, joka loppujen lopuksi koostuu myös hieman erilaisista asioista eri yksilöiden kohdalla. Tämä on hyvä ottaa huomioon tutkittaessa työhyvinvointia organisaatiotasolla; työntekijän subjektiivisella kokemuksella on iso rooli työhyvinvoinnin kokemiseen. Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli kuitenkin luoda yleisiä suosituksia organisaatioille työhyvinvoinnin johtamiseksi. Jotta tämä mahdollistui, oli tarpeen tunnistaa työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä yleisiä tekijöitä, joiden on organisaatiotasolla havaittu vaikuttavan yksilöiden työhyvinvointiin.

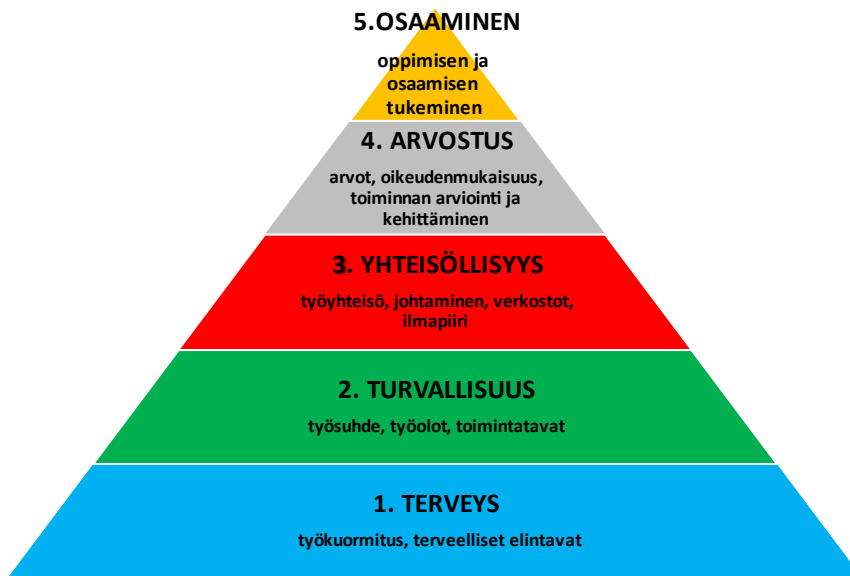
Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ, työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi syntyy siis monen eri asian summana, missä on mukana niin fyysisiä tekijöitä, kuten terveys, kuin psykososiaalisia tekijöitä, kuten johtaminen. Oleellista on huomata se, että työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan niin työnantajan kuin työntekijöiden panosta. Työnantajien on mahdollista vaikuttaa muun muassa johtamisen laatuun ja työn turvalliseen tekemiseen, kun taas työntekijät itse pystyvät vaikuttamaan omaan terveyteensä, tiimi-ilmapiirin muodostumiseen sekä mielekkäisiin tehtäviin hakeutumiseen.

Manka ja Manka (2016) tuovat esiin, että työhyvinvointi on läheinen käsite niin työkyvylle kuin työterveydelle, minkä lisäksi työhyvinvointia on ajateltu olevan myös työn sujuminen arjessa. Kyse on

siis myös heidän mukaansa käsitteestä, joka sisältää monenlaisia ilmiöitä. Mankan ja Mankan mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation toimintatapa, johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijä itse omine tulkintoihin. He esittävät oman työhyvinvointimallinsa, jonka mukaan työhyvinvointi koostuu viidestä eri ulottuvuudesta. Nämä viisi eri ulottuvuutta ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja työntekijä itse. Mankan ja Mankan mukaan työhyvinvointi muodostuu näiden viiden tekijän summana, jotka kaikki omalta osaltaan rakentavat kokemusta työhyvinvoinnista. Heidän mukaansa organisaation tulisi olla tavoitteellisesti ja joustavasti toimiva, johtamisen tulisi olla osallistavaa ja kannustavaa, työyhteisössä tulisi vallita avoin ilmapiiri, työssä pitäisi olla hyvät vaikuttamismahdollisuudet ja ihmisen itsensä tulisi pitää hyvää huolta omasta terveydestään.

Myös Rauramo (2012, 12–15) näkee työhyvinvoinnin muodostuvan usean eri tekijän summana. Rauramo on esitellyt oman työhyvinvointimallinsa alun perin vuonna 2004 (Rauramo 2004), ja päivittänyt sen sittemmin vuonna 2012. Malli perustuu Abraham Maslowin vuonna 1943 esittelemään teoreettiseen malliin, jota kutsutaan Maslowin tarvehierarkiaksi. Maslowin teorian mukaan ihmisen toiminnan tavoitteena on omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen; ihminen pyrkii toiminnassaan henkiseen kasvuun. Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmisen tarpeet voidaan jaotella hierarkkiseen järjestykseen, jossa ylimpänä ovat itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet, ja alimpana fysiologiset tarpeet, kuten tarve tyydyttää nälän tunne. Maslowin tarvehierarkian mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta, jotka ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Maslowin tarvehierarkian mukaan vallitseva tarve alkaa ohjata ihmisen käyttäytymistä, ja ylempänä olevat tarpeet pysyvät poissa mielestä, kunnes niitä alempana olevat tarpeet tulevat tyydytetyiksi.

Rauramo (2012, 12–15) on soveltanut omassa mallissaan Maslowin tarvehierarkian mukaista ajatusta perustarpeista, jotka ohjaavat käyttäytymistä. Rauramon luoma malli on nimeltään työhyvinvoinnin portaat, jossa ihmisen perustarpeet on suhteutettu työympäristöön. Mallissa on hyödynnetty myös ajankohtaista tutkimusta työkykyä ja työhyvinvointia edistävästä tekijöistä jaotellen niitä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti eri portaisiin. Jokaiseen portaaseen on koottu työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavia tekijöitä niin yksilön kuin työyhteisön näkökulmasta, sekä näiden tekijöiden mittaamiseen ja arviointiin sopivia menetelmiä. Mallin tavoitteena on antaa organisaatioille työkaluja kehittää työhyvinvointia niin yksilö- kuin yhteisötasolla porras portaalta. Malli koostuu viidestä portaasta, jotka alhaalta, perimmäisestä tarpeesta lueteltuina ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (kuva 1).



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2012, 15)

Ensimmäisellä portaalla on terveys eli psykofysiologiset perustarpeet. Nämä tarpeet täyttyvät, kun työ vastaa yksilön kykyjä ja mahdollistaa myös riittävän palautumisen. Tällöin yksilön voimavarat riittävät työn tekemiseen. Jotta terveyteen liittyvät tarpeet täyttyisivät, on työnantajan tarpeen huolehtia sopivasta työkuormituksesta ja hyvästä työterveyshuoltoyhteistyöstä. Yksilön vastuulla on huolehtia terveellisistä elintavoista, kuten laadukkaasta ravinnosta ja liikunnasta. Tämän portaan toimilla tavoitellaan hyvää terveyttä. Tämän portaan tekijöitä voidaan mitata muun muassa työpaikaselityksen ja terveystarkastusten avulla. (Rauramo 2012, 14–15.)

Toinen porraskeskittyy turvallisuuden tunteeseen, ja tämän portaan toimet tähtäävät kokonaisvaltaisen turvallisuuden tarpeen täyttämiseen. Jotta ihmiset kokisivat turvallisuutta työssä, edellyttää se muun muassa työn pysyvyyttä, riittävää toimeentuloa, turvallista työympäristöä, oikeudenmukaista kohtelua sekä tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamista. Turvallisuuden tarpeen täyttämiseksi hyvä riskienhallinta ja toimiva työsuojelutoiminta näyttäytyvät tärkeinä. Turvallisuuden tarpeen täyttymistä voidaan mitata esimerkiksi erilaisin tilastoin ja auditoinnein. (Rauramo 2012, 14–15.)

Kolmannella portaalla on yhteisöllisyys. Yhteisöllisyyden tarpeen täyttämiseen vaikuttavat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, sekä hyvä sisäinen ja ulkoinen yhteistyö. Yhteisöllisyyden tarpeen täyttämiseksi on tärkeä kiinnittää huomiota toimivaan

esihenkilötyöhön, toimiviin kokouskäytäntöihin ja kehittyvään työhön. Työyhteisön avoimuus, luottamus ja erilaisuuden hyväksyminen tukevat yhteisöllisyyden tarpeen täyttymistä. Yhteisöllisyyden toteutumista voidaan mitata esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyn avulla. (Rauramo 2012, 14–15.)

Neljännellä portaalla keskitytään arvostuksen tarpeeseen. Arvostuksen tarvetta työssä tukevat eettisesti kestävä arvot työssä, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio ja strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Arvostuksen tarve täyttyy, kun nämä asiat näkyvät päivittäisessä arjessa tukien niin omaa kuin toisten työtä kohtaan näkyvää arvostusta. Tämän portaan tekijöitä voidaan mitata esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyn avulla. (Rauramo 2012, 14–15.)

Viides porras liittyy osaamisen tarpeeseen, jonka tyydyttyessä itsensä toteuttamisen tarpeet täyttyvät. Tavoitteena on tällöin sekä organisaation että yksilön kilpailukykyä tukeva osaaminen. Tämän portaan tarpeiden täyttymistä edistävät jatkuva osaamisen kehittäminen organisaatiossa, mahdollisuudet oppia uutta, uuden tiedon tuottaminen ja viihtyisät työolot. Työnantajan vastuulla on tukea muun muassa työntekijöiden edellytyksiä hyödyntää luovuutta työssä, kun taas työntekijöiden vastuulla on jatkuva oman osaamisen ylläpito. Tämän portaan tarpeiden täyttymistä voidaan arvioida muun muassa kehityskeskusteluiden ja innovaatioiden syntymisen avulla. (Rauramo 2012, 14–15.)

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi määritellään Rauramon (2012, 12–15) mallin mukaisesti viidestä eri perustarpeesta koostuvana eri tekijöiden summana, jotka yhdessä muodostavat kokemuksen työhyvinvoinnista.

2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen asiantuntijaorganisaatioissa

Työhyvinvoinnin johtaminen ja edistäminen työpaikoilla on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. On hyvä huomata, että työnantaja ei voi vapaasti valita, haluaako se pitää huolta työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 2 luvun 8 § velvoittaa työnantajaa tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lain perusteella työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolojen parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Laki velvoittaa työnantajaa jatkuvasti tarkkailemaan työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.

Panostamisesta työhyvinvoinnin johtamiseen on myös konkreettista hyötyä organisaatioille. Työelämän alati kiihtyvässä muutoksessa organisaatioiden menestys on alkanut yhä enemmän perustua työntekijöiden osaamiseen, hyvään keskinäiseen yhteistyöhön sekä haluun jatkuvasti kehittää organisaatioiden toimintaa. Ilman hyvinvointia ei synny kehittyvää osaamista eikä innovaatioita, joita jatkuvat muutokset edellyttävät. Joidenkin tutkimusten mukaan organisaation inhimillinen ja sosiaalinen pääoma kykenevät selittämään taloudellista menestystä jopa neljä kertaa paremmin

kuin perinteiset aineelliset tekijät. Työhyvinvointi ja sen johtaminen voidaankin siis nähdä myös strategisena kilpailutekijänä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 53–54.)

On hyvä tiedostaa, että työhyvinvoinnin johtaminen voi olla hyvinkin erilaista eri olosuhteissa. Tutkittaessa maanviljelijöiden hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä havaittiin, että muun muassa ilmastonmuutokseen liittyvät stressitekijät ja niiden hallinta näyttäytyivät merkittävinä, samoin kuin julkisten terveydenhuollon palveluiden tavoitettavuuden kehittäminen (Bondy & Cole 2019, 605). Kun siirytään tarkastelemaan asiantuntijaorganisaatioissa tehtävää työtä, työhyvinvoinnin kannalta keskeisten tekijöiden voidaan olettaa olevan varsin toisenlaisia. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda suosituksia työhyvinvoinnin johtamiseksi asiantuntijaorganisaatioissa. Täten oli tärkeää määritellä selkeästi, mitä asiantuntijaorganisaatiolla tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan. Samalla tämä selkeyttää myös sitä, millaisiin toimintaympäristöihin opinnäytetyön tulokset ovat yleistettävissä.

Asiantuntijaorganisaation eli tietotyötä tekevän organisaation käsitettä on tutkimuskirjallisuudessa määritelty eri tavoin, eikä sille ole siten löydettävissä täysin yksiselitteistä määritelmää (Kelloway & Barling, 2000; Pyöriä, 2005). Yleisen määritelmän mukaan tietotyö on määritelty koskemaan tiettyjä ammattikuntia, jolloin esimerkiksi IT-alan ja teknologian parissa työskentelevien on katsottu ammattinsa puolesta tekevän tietotyötä. Paikoin tietotyö on taas määritelty enemmän yksilön ominaisuuksien kuin työn ominaisuuksien avulla. Tällöin tutkimuskirjallisuudessa on korostettu sitä, että tietotyötä tekevät ne, jotka oman henkilökohtaisen luovuutensa ja innovatiivisuutensa myötä luovat lisäarvoa organisaatiolle. Tämän lisäksi tietotyötä on määritelty myös yksilön tekemän työn luonteen näkökulmasta. Tällöin tietotyötä katsotaan tekevän niiden henkilöiden, joiden työssä korostuu ajattelu fyysisen käsillä tekemisen sijaan. Tällöin fokus on siinä, millaista työntekijän päivittäinen työ aidosti on luonteeltaan pelkän ammattinimikkeen sijasta. (Kelloway & Barling 2000.)

Pyöriä (2005, 116–127) on koonnut artikkelissaan yhteen eri tutkijoiden määritelmiä tietotyöstä. Hänen mukaansa useimmissa tietotyön määritelmässä korostuvat työntekijöiden korkea koulutustaso, korkea osaamistaso sekä tietotekniikan runsas hyödyntäminen työssä. Tietotyön määritelmää on myös pyritty kokoamaan siitä näkökulmasta, että tietotyöläiset ajattelevat elääkseen; toisin sanoen tietotyössä työn tekeminen tapahtuu ajattelemalla (Davenport 2005).

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään Kellowayn ja Barlingin (2000) määritelmää asiantuntija- eli tietotyötä tekevästä organisaatiosta. He määrittelevät tietotyön olevan työn piirre; tietotyötä tehdään siellä, missä työntekijät käyttävät tietoa ja omaa tietämystään työn tekemiseksi. Tietotyön määritelmä liittyy siis ennen kaikkea työn luonteeseen; tietotyön nähdään olevan kompleksista ja organisaation erilaisiin muuttuviin tarpeisiin vastaavaa, jota ei voida sitoa esimerkiksi tiettyihin ennalta määritettyihin ammattirooleihin (Davenport 2005). Kellowayn ja Barlingin (2000) mukaan or-

ganisaatioissa tehdään neljää erilaista tietotyöksi laskettavaa työtä; tietotyötä tekevissä organisaatioissa joko luodaan uutta tietoa, hyödynnetään olemassa olevaa tietoa ongelmien ratkaisemiseen, kootaan tietoa ja opetetaan muita tiedon perusteella, tai hankitaan tietoa tutkimuksen ja oppimisen avulla. Tässä opinnäytetyössä asiantuntijaorganisaatioksi määritellään siis sellainen organisaatio, joissa työntekijöiden toiminta kohdistuu johonkin näistä toiminnoista.

Asiantuntijaorganisaatioiden johtamista tutkittaessa on havaittu, että asiantuntijatyön johtamisessa on monesti luotettu yksilön kykyihin johtaa omaa työtään. Asiantuntijaorganisaatioissa on melko usein vallinnut vapaa organisaatiokulttuuri, minkä seurauksena johdolla ei välttämättä aina ole ollut tarkkaa kuvaa siitä, millaiset yksittäiset tekijät ovat selittäneet hyvin suoriutuvien tiimien menestystä; menestymisessä on usein painotettu yksilön omaa kyvykkyyttä. Kilpailun kiristyessä ja työn vaatimusten monipuolistuessa organisaatioissa on yhä enenevässä määrin kuitenkin haluttu alkaa tukea ja johtaa asiantuntijatyön tuottavuudelle olennaisia tekijöitä myös organisaatiotasolla. Tällöin tavoitteena on tunnistaa, millaiset tekijät yleisellä tasolla tukevat yleensä asiantuntijatyön tekemistä organisaatioissa. (Davenport 2005.)

Asiantuntijatyötä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti lähiesihenkilöllä on merkittävä rooli asiantuntijatyötä tekevän työntekijän suoriutumiseksi. Tutkimusten mukaan lähiesihenkilön arvostava, luottamusta osoittava ja kunnioittava käytös sekä lähiesihenkilön tehdystä työstä antama kiitos ja tunnustus näyttäytyivät merkittävinä tekijöinä asiantuntijatyön tuottavuudelle. Esihenkilön arvostava ja tukea antava käyttäytyminen näyttäytyi asiantuntijatyötä tekevillä työssä motivoitumista tukevana tekijänä. (Edgar, Geare & O'Kane 2015, 487–503.) Työssä suoriutumista ja motivoitumista voidaan pitää tärkeinä tekijöinä myös työhyvinvoinnille. Täten esihenkilösuhteen laatu on tärkeä huomioon otettava tekijä myös johdettaessa työhyvinvointia asiantuntijaorganisaatioissa.

Wilczyńska, Batorski ja Sellens (2016) tarkastelivat työn pysyvyyden (engl. job security) vaikutusta työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Työn pysyvyydellä he viittasivat siihen, kuinka varmana ja vakaana työntekijät kokivat oman positionsa, toisin sanoen, kuinka varmoja työntekijät olivat työsuhteensa jatkuvuudesta. Wilczyńska ym. tutkivat työn pysyvyyden vaikutusta erikseen tietotyötä tekevien ja muissa töissä olevien keskuudessa. He havaitsivat, että erityisesti tietotyötä tekevien keskuudessa työn pysyvyydellä oli vaikutusta työtyytyväisyyteen. On hyvä huomata, että korona-aika on tuonut mukanaan monenlaista epävarmuutta työmarkkinoille. Työtyytyväisyyden voidaan katsoa olevan läheinen käsite työhyvinvoinnille. Tutkittaessa työhyvinvoinnin johtamista asiantuntijaorganisaatioissa on siis hyvä ottaa huomioon myös työntekijöiden tunne oman työnsä pysyvyydestä.

Asiantuntijatyön yhteydessä puhutaan usein itsensä johtamisen taidoista. Itsensä johtamisen taidoilla viitataan yksilön kykyyn arvioida omaa toimintaansa ja tekemiään valintoja. Tällöin ihmiset ilman ulkoista pakotetta päätyvät valintoihin, jotka eivät välttämättä ensisilmäyksellä ole kaikista

houkuttelevimpia, mutta johtavat pitkällä tähtäimellä parhaisiin lopputuloksiin. Työpaikoilla tämä tarkoittaa sellaisten prosessien tukemista ja luomista, jotka tukevat työntekijöitä tehtävien loppuunsaattamisessa ja oman toimintansa ohjaamisessa. (Ghali, Miri & Hamzah 2018, 47–50.) (laitoin tähän kappalejaon, koska tämä olisi muutoin ollut hurjan pitkä tekstikappale)

Palvalin, van der Voordt ja Jylhä (2017) havaitsivat, että suomalaisissa asiantuntijatyötä tekevissä organisaatioissa erityisesti itsensä johtamisen taidoilla oli merkittävä vaikutus työyhteisötasolla havaittuun työn määrälliseen tuottavuuteen. Yksilötasolla itsensä johtamisen taidot olivat työn määrällisen tuottavuuden lisäksi yhteydessä myös työn laatuun. Tutkijoiden mukaan itsensä johtamisen taitojen kehittäminen on avainasemassa työn tuottavuuden kasvattamisessa asiantuntijatyössä. Asiantuntijatyötä paljon tutkineen Druckerin (1999) mukaan itsensä johtamisen taidot ovat välttämättömiä asiantuntijatyössä menestymisen kannalta. Kun työ sujuu, siinä myös todennäköisesti voi paremmin. Täten itsensä johtamisen taitojen voidaan katsoa olevan oleellisia myös työhyvinvoinnin varmistamiseksi asiantuntijatyössä. On myös hyvä huomata, että itsensä johtamisen taidot korostuvat erityisesti muutoksissa. Korona-aika on vaatinut monilta jatkuvaa sopeutumista muutoksiin, mikä korostaa itsensä johtamisen taitojen merkitystä työhyvinvoinnille korona-aikana.

Erityisesti lähiesihenkilösuhteen laatu, työntekijän tunne oman työnsä pysyvyydestä sekä itsensä johtamisen taidot nousivat tärkeiksi tekijöiksi. Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -malliin nämä tekijät istuvat siten, että lähiesihenkilösuhteen laatu vaikuttaa yhteisöllisyyden ja arvostuksen tarpeiden täyttymiseen, työn pysyvyys turvallisuuden tarpeeseen ja itsensä johtamisen taidot osaamisen tarpeen täyttymiseen.

2.3 Korona-ajan vaikutukset työyhteisöjen työhyvinvointiin

Viime vuosina työelämä on ollut ennennäkemättömien muutosten kourissa. Korona-pandemia on haastanut jokaista meistä, ja muuttanut merkittävällä tavalla ihmisten arkea ympäri maailman. Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on keskittyä tarkastelemaan nimenomaan koronapandemian aikaisia muutoksia työyhteisöjen työhyvinvoinnissa. Tässä opinnäytetyössä koronapandemialla viitataan SARS-CoV-2 viruksen aiheuttamaan infektiosairauteen, joka muuttui pandemiaksi vuodesta 2019 alkaen, sairastuttaen edelleen keväällä 2022 ihmisiä ympäri maailman. Pandemia tarkoittaa uutta sairautta, joka ilmestyessään leviää maailmanlaajuisesti, eikä rajoitu tietylle alueelle. (WHO 2022; HealtDirect 2022.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan työyhteisöjen työhyvinvointia vuosien 2019–2022 aikana.

Koronavirus aiheuttaa suurimmalle osalle ihmisistä lieviä tai keskivaikeita hengitystieoireita, jotka yleensä eivät vaadi sairaalahoitoa. Koronavirus leviää ilmassa sairastuneen nenästä tai suusta len-

tävien pienten partikkeleiden mukana, jotka vapautuvat ilmaan henkilön yskiessä, niistäessä, puhuessa, laulaessa tai hengittäessä. Tämän seurauksena viruksen leviämisen estämiseksi on ollut tärkeä rajoittaa ihmisten välisiä kontakteja. Osalle tauti aiheuttaa vakavia oireita, jotka pahimmillaan ovat johtaneet potilaan menehtymiseen. Taudin vakavat muodot ovat kuormittaneet sairaalahoitoa ympäri maailman, johtaen tiukkoihin rajoitustoimenpiteisiin eri maissa taudin leviämisen hillitsemiseksi. (WHO 2022). Työelämässä tämä on näkynyt erityisesti etätyön voimakkaana kasvuna. Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyön tekemistä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, usein esimerkiksi kotona. Etätyölle tyypillisiä ovat joustavat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt, jotka perustuvat kuitenkin yhdessä sovittuihin sääntöihin. (Työsuojelu.fi 2022.)

Tutkimusten mukaan etätyötä tekevien osuus kaikista palkansaajista lähes kaksinkertaistui Suomessa vuonna 2020 (Sutela & Pärnänen 2021, 11; Tilastokeskus 2021). Etätyö ei yleistynyt merkittävästi kaikilla aloilla, kuten esimerkiksi rakentamisen tai vähittäiskaupan aloilla, joilla etätyöhön siirtyminen on työn luonteen takia haastavaa. Sen sijaan esimerkiksi informaatio- ja viestintäalalla, rahoitus- ja vakuutus toiminta-alalla sekä julkisessa hallinnossa etätyö yleistyi lyhyessä ajassa merkittävästi vuonna 2020. (Tilastokeskus 2021.) Näiden alojen voidaan katsoa olevan tyypillisesti asiantuntijatyötä tekeviä organisaatioita. Tämä on ollut merkittävä rakenteellinen muutos työelämään asiantuntijaorganisaatioissa, ja siksi erityisen tärkeä ottaa huomioon tässä opinnäytetyössä. On myös hyvä huomata, että tutkimusten mukaan korona-ajan vaikutukset eri palkansaajaryhmissä ovat ylipäättään varsin eriäviä, joskus jopa vastakkaisia; siksi tutkittaessa korona-ajan vaikutuksia työyhteisöjen työhyvinvointiin on tärkeä fokusoida havaintoja tiettyyn palkansaajaryhmään (Sutela & Pärnänen 2021, 163). Etätyön vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin käsitellään tarkemmin vielä luvussa 2.4 keskittyen tunnistamaan työhyvinvointia tukevia tekijöitä etätyössä.

On hyvä huomata, että varsinkin pandemian alkuvaiheessa korona-ajan koettiin tuovan mukanaan niin kielteisiä kuin myönteisiä vaikutuksia. Pandemialla ei siis ollut korostuneen kielteistä vaikutusta työhyvinvointiin pandemian alkaessa; moni esimerkiksi jäi mielellään etätöihin. Tutkimusten mukaan valtaosa on kokenut korona-ajan muuttavan työtään; ainoastaan noin joka kuudes palkansaaja on ollut sitä mieltä, ettei koronapandemia ole juurikaan vaikuttanut omaan työhön. Se, miten paljon korona-ajan on koettu vaikuttavan omaan työhön, on vaihdellut muun muassa sukupuolen, perhetilanteen ja iän mukaan. On esimerkiksi havaittu, että lähinnä kielteisiä vaikutuksia koronasta raportoivat ovat olleet useammin naisia kuin miehiä. (Sutela & Pärnänen 2021, 178.) Xiao, Becerik-Gerber, Lucas ja Roll (2021) havaitsivat naisten raportoivan miehiä enemmän terveyshaasteita korona-aikana. Mäkinen, Kalttiainen ja Hakanen (2022) tuovat esiin, että alle 36-vuotiaiden työhyvinvointi korona-aikana on vanhempia ikäryhmiä heikompaa kaikilla työhyvinvoinnin indikaattoreilla tarkasteltuna. Xiao ym. (2021) havaitsivat, että korona-aikana hyvinvointi raportoitiin heikommaksi

perheissä, joissa oli leikki-ikäisiä lapsia, verrattuna perheisiin, joissa lapset olivat teini-ikäisiä. Lisäksi on havaittu, että yksin asuvien hyvinvointi on korona-aikana heikentynyt enemmän kuin muiden kanssa asuvien (Kaltainen & Hakanen 2021). Korona-ajan vaikutuksia työhyvinvointiin tutkittaessa on siis hyvä ottaa huomioon vastaajan sukupuoli, perhetilanne ja ikä.

Korona-ajan pitkittyessä pandemian kielteiset vaikutukset ovat hieman korostuneet. Tutkimusten mukaan suomalaisessa väestössä työuupumusoireilu on lievästi lisääntynyt loppuvuoden 2021 aikana verrattaessa aikaan ennen koronaa ja kesää 2021. Työntekijät ovat arvioineet myös tilastollisesti merkitsevää laskua työkyvyssään ja työtyytyväisyydessään, jotka ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnille. Vastaavasti hyvinvoinnille myönteiset kokemukset työn imu (myönteinen työssä koettu tunne- ja motivaatiotila, jolle tyypillistä tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) sekä työtyytyväisyys ovat lievässä laskussa. (Mäkinen ym. 2022.)

Korona-ajan on havaittu vähentäneen sosiaalista tukea ja työn hallinnan tunnetta työpaikoilla. Työn määrän on raportoitu korona-aikana lisääntyneen, mikä osaltaan saattaa selittää myös työn hallinnan tunteen vähenemistä. Nämä tekijät on nähty riskeinä työhyvinvoinnille. Sen sijaan mahdollisuuksien työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen on koettu korona-aikana kasvaneen, mikä puolestaan tukee työntekijöiden työhyvinvointia. (Varma Tutkimustoiminta 2021.)

Sutela ja Pärnänen (2021, 170–173) havaitsivat, että työpaikan taloudellisella tilanteella on ollut vaikutusta koettuun työhyvinvointiin korona-aikana. Mikäli työpaikan taloudellinen tilanne parani korona-aikana, joka viides suhtautui korona-aikaan myönteisesti, ja vain 13 prosenttia lähinnä kielteisesti. Mikäli työpaikan taloudellinen tilanne sen sijaan heikentyi korona-aikana, korona-aikaan myönteisesti suhtautui vain noin 10 prosenttia palkansaajista, kun taas kielteisesti suhtautuvien osuus nousi 40 prosenttiin. Myös taloudellisesta tilanteesta kertovilla työpaikan toimilla oli vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokivat koronatilanteen. Mikäli työpaikalla oli palkattu lisää työvoimaa, otettu käyttöön uusia palveluita tai tuotteita tai muutettu toiminnan painopistettä muutoin, raportoivat työntekijät enemmän myönteisiä kokemuksia korona-ajasta. Korona-ajan kielteisesti koekvien osuus taas nousi niillä työpaikoilla, joilla oli jouduttu lomauttamaan, irtisanomaan tai muilla keinoin vähentämään työntekijöitä. Xiao ym. (2021) havaitsivat, että alle 100 000 euroa vuodessa tienaaavat raportoivat korona-ajan vaikuttaneen kielteisemmin omaan hyvinvointiinsa, kun taas sitä enemmän vuodessa tienaaavat.

2.4 Työhyvinvoinnin tukeminen korona-aikana

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli tunnistaa ja koota erityisesti työyhteisöjen työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Tässä luvussa kirjallisuutta tarkastellaan vielä erityisesti siitä näkökulmasta, millaisten tekijöiden on havaittu tukevan työhyvinvointia korona-aikana.

Kuten edellä todettiin, etätööhön siirtyminen on ollut erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa keskeinen koronan mukanaan tuoma muutos. Vuonna 2021 tehtyjen tutkimusten mukaan, jolloin korona-aika oli kestänyt vasta noin vuoden, raportoitiin etätöitä tekevien kokevan keskimäärin kaksi kertaa enemmän myönteisiä vaikutuksia korona-ajasta lähityötä tekeviin verrattuna (Sutela & Pärnänen 2021, 178). Voidaan siis sanoa, että mahdollisuus siirtyä etätöiden tekemiseen korona-ajan alettua on ollut työhyvinvointia tukeva tekijä. Moni esimerkiksi koki etätöiden mahdollistavan enemmän aikaa työn ulkopuolisille asioille, kun työmatkaan ei tarvinnut enää käyttää aikaa.

Korona-ajan pitkittyessä on saatu myös toisenlaisia tutkimustuloksia. Tutkittaessa työhyvinvointia 2021 loppuvuodesta havaittiin, että työtyytyväisyys ja työn imun kokemus etätöissä ovat laskussa. Toisaalta myös lähityössä työntekijät arvioivat muun muassa työn imun kokemuksen ja työkyvyn laskeneen kesästä 2021. Tutkimusten mukaan parhaiten raportoivat voivansa hybridityötä tekevät työntekijät, jotka työskentelivät osan ajastaan etänä, osan läsnä työpaikalla. Hybridityössä koettiin eniten työn imua ja työtyytyväisyyttä sekä vähiten työssä tylsistymistä. (Mäkinieniemi ym. 2022.) Voidaan sanoa, että työhyvinvoinnin johtamiseksi poikkeusoloissa on hyvä jatkuvasti seurata ja mitata työntekijöiden kokemuksia tilanteesta; kokemus työhyvinvointia tukevista tekijöistä voi muuttua poikkeustilanteen pitkittyessä. Organisaatioiden on hyvä olla valmiita tekemään tarvittaessa joustavasti muutoksia työn organisointiin.

Xiao ym. (2021) tarkastelivat sitä, millaiset tekijät vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin etätöissä korona-aikana. He havaitsivat, että työntekijät, jotka raportoivat liikunnan vähentyneen, roskaruoan syömisen lisääntyneen, kollegoiden kanssa kommunikoinnin vähentyneen sekä keskeytysten lisääntyneen, raportoivat myös hyvinvointinsa heikentyneen etätöissä. Sen sijaan työntekijät, jotka raportoivat omaavansa kotona hyvän työskentelypaikan, erillisen tilan työskentelyä varten sekä muutenkin kokonaisvaltaisesti hyvät työskentelyolot (muun muassa ilmasto, valaistus), raportoivat myös hyvinvointinsa paremmaksi. Tämän perusteella voidaan todeta, että työhyvinvoinnin tukemiseksi työnantajan on hyvä edistää myös etätöissä hyvää työergonomiaa, sujuvia viestinnän käytäntöjä sekä mahdollisuuksien mukaan jakaa työntekijöille tietoa terveellisten elintapojen merkityksestä etätöissä jaksamiselle.

Esihenkilösuhteella on korona-aikana havaittu olevan merkitystä työntekijöiden kokemalle työhyvinvoinnille. Tutkimuksissa on havaittu, että korona-aikana työhyvinvointi ja työn imun kokemus lisääntyvät sellaisilla työpaikoilla, joissa on onnistuttu pitämään huolta työntekijöiden saamasta riittävästä tuesta sekä vaalimaan luottamusta työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä (Mäkinen ym. 2022). Tämä on olennainen huomio myös siitä näkökulmasta, että esihenkilösuhteen laadulla on ylipäätään havaittu olevan merkittävä vaikutus asiantuntijatyön tuottavuudelle (Edgar ym. 2015, 487–503). Poikkeusoloissa organisaatioiden kannattaa siis panostaa erityisesti esihenkilötyön kehittämiseen ja esihenkilöiden mahdollisuuksiin olla läsnä työntekijöille. Erityistä huomiota esihenkilöiden on hyvä kiinnittää alle 36-vuotiaiden johtamiseen, sillä tässä ikäryhmässä raportoidaan vanhempia ikäryhmiä heikompaa työhyvinvointia korona-aikana. (Mäkinen ym. 2022.) Toinen tärkeä huomioon otettava ryhmä johtamisessa ovat yksin asuvat, joiden hyvinvoinnin on myös havaittu heikkenevän muiden kanssa asuvia enemmän (Kaltainen & Hakanen 2021).

Sutelan ja Pärnäsen mukaan (2021, 170–173) työpaikan taloudellisella tilanteella on ollut vaikutusta koettuun työhyvinvointiin korona-aikana erityisesti siitä näkökulmasta, kuinka jatkuvana työntekijät ovat kokeneet oman työnsä. Nämä tulokset tukevat Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaista ajatusta siitä, että turvallisuus työssä on hyvinvointia tukeva tekijä. On myös hyvä huomata, että erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa työn pysyvyydellä on ylipäätään havaittu olevan merkittävä vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyteen (Wilczyńska ym. 2016). Tukemalla työntekijöiden tunnetta työn jatkuvuudesta poikkeusolosuhteissa tuetaan samalla myös työntekijöiden työhyvinvointia. Tunnetta työn jatkuvuudesta voidaan tukea erilaisin keinoin, kuten ottamalla käyttöön uusi palvelu poikkeusolosuhteissa (Sutela & Pärnänen 2021, 170–173).

Errichiello ja Pianese (2021) ovat tarkastelleet sitä, miten organisaatiot voisivat parhaalla tavalla tukea työntekijöitä etätöiden tekemisessä koronapandemian jälkeisessä ajassa. He suosittavat organisaatioita omaksumaan mahdollisimman holistisen näkökulman etätöiden tukemiseen. Tutkijat suosittavat organisaatioita panostamaan muun muassa virallisten prosessien luomiseen, toimivien arviointikäytäntöjen muodostamiseen, antamaan työkaluja itsensä johtamiseen sekä panostamaan tukea antavaan esihenkilötyöhön ja yhteistyölähtöiseen ilmapiiriin työyhteisössä, myös etätöissä. Myös Palvalin, van der Voordt ja Jylhä (2017) korostavat itsensä johtamisen taitoja asiantuntijatyössä menestymiselle kaikissa olosuhteissa.

3 Tutkimusprosessi ja tutkimustulokset

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön tutkimuskysymysten ratkaisemiseksi toteutettua tutkimusta ja siitä saatuja tuloksia. Ensin käydään läpi tutkimus- ja analyysimenetelmät perusteluineen, sitten tutkimuksen käytännön toteutus, ja sen jälkeen kuvataan tarkemmin tutkimuksen kohderyhmää sekä toteutunutta vastaajajoukkoa. Viimeisenä avataan tutkimuksessa saatuja tuloksia.

3.1 Tutkimus- ja analyysimenetelmät

Tässä opinnäytetyössä tutkimusongelmia lähdettiin ratkaisemaan määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusotetta hyödyntäen. Kvantitatiivista tutkimusotetta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Tässä opinnäytetyössä haluttiin tutkia korona-ajan vaikutusta työhyvinvointiin ja erityisesti työhyvinvointia korona-aikana tukeneita tekijöitä, luoden suosituksia eri organisaatioille. Kvantitatiivisella tutkimusotteella voidaan selvittää eri asioiden välisiä riippuvuuksia ja tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisella tutkimusotteella saatuja tuloksia voidaan yleistää tutkittuja havaintoyksiköitä laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn keinoin. Täten kvantitatiivinen tutkimusote sopi tämän opinnäytetyön tutkimusongelmien ratkaisemiseen. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiivisen tutkimusotteen hyödyntäminen edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Otos tarkoittaa tutkimuksen kohteena olevan joukon eli perusjoukon sisältä poimittua rajatumpaa joukkoa. Otoksen hyödyntämistä eli otantatutkimusta tarvitaan erityisesti silloin, jos tutkittava perusjoukko on niin laaja, ettei kaikkia sen jäseniä voida mitenkään tavoittaa. Näin oli myös tässä opinnäytetyössä. Tutkimuksen perusjoukko ovat kaikki Suomessa asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevät ihmiset. Tämän perusjoukon muodostavat sadat tuhannet ihmiset, joita kaikkia ei mitenkään voitu tavoittaa tätä opinnäytetyötä varten. Täten tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin siis otantatutkimusta. (Heikkilä 2014, 12–15.)

Perusjoukosta koostuva otos voidaan muodostaa eri tavoin. Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin ei-todennäköisyysotantaan perustuvaa mukavuusotantaa. Ei-todennäköisyysotantaan päädyttiin sen takia, ettei kaikkia Suomessa asiantuntijaroolissa työskenteleviä koskevaa rekisteriä ollut hyödynnettävissä tätä opinnäytetyötä varten. Mukavuusotantaa eli itsevalikoitunutta näytettä päädyttiin hyödyntämään sulkemalla pois muut mahdolliset ei-todennäköisyysotantaan perustuvat menetelmät; mukavuusotanta oli käyttökelpoisin tämän opinnäytetyön luonne, perusjoukko ja tavoite huomioon ottaen. (Heikkilä 2014, 38–39.)

Koska otoksen tulee olla riittävän suuri ja edustava, hyödynnetään kvantitatiivisessa tutkimusotteessa aineiston keruussa yleensä standardoituja kyselylomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoi-

neen, joiden avulla on helpompi kartoittaa laajemman vastaajaryhmän näkemyksiä. Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruumenetelmänä hyödynnettiin internetissä tehtävää standardoitua kyselyä. Suunnitelmallista kyselytutkimusta nimitetään myös survey-tutkimukseksi, joka on tehokas ja taloudellinen tapa kerätä tietoa, kun vastaajia on paljon. (Heikkilä 2014, 17.)

Tässä opinnäytetyössä kysely toteutettiin hyödyntäen Webropol-ohjelmaa. Webropoliin päädyttiin siksi, että sen avulla kyselytutkimus oli mahdollista toteuttaa anonymisti, kuten tässä opinnäytetyössä tehtiin. Tämä nähtiin tärkeänä muun muassa siksi, että vastaajat vastasivat kyselyssä omaa hyvinvointiaan koskeviin kysymyksiin. Hyvinvointia koskevia tietoja voidaan pitää arkaluonteisina, jolloin anonymiteetti on tärkeää. Lisäksi Webropol tarjoasi hyvät analysointityökalut ja se oli käytävissä Haaga-Helien lisenssillä ilmaiseksi. Internetkyselyn jakelukanavaksi valittiin LinkedIn kanavan ammattimaisuuden ja selkeän työelämäyhteyden vuoksi. Linkki kyselyyn jaettiin LinkedIn-julkaisussa. Julkaisun yhteydessä vastaajia ohjeistettiin vastaamaan kyselyyn vain siinä tapauksessa, että he työskentelivät itse asiantuntijaorganisaatiossa.

Kyselylomake koottiin Heikkilän (2014, 46–58) ohjeita noudattaen. Kyselylomake löytyy tämän opinnäytetyön liitteistä (liite 2). Heikkilä ohjeistaa kiinnittämään huomiota muun muassa kyselyn ulkonäköön; lomakkeesta pyrittiin luomaan mahdollisimman selkeä, ammattimainen ja helposti luettava. Alkuun sijoitettiin muutamia helppoja kysymyksiä Heikkilän ohjeistuksen mukaisesti, sillä helpot ensimmäiset kysymykset houkuttelevat vastaajaa vastaamaan kyselyyn. Kysymysten muotoiluun kiinnitettiin huomiota; kysymykset pyrittiin luomaan mahdollisimman yksiselitteisiksi, lyhyiksi ja vain yhtä asiaa kerrallaan kysyviksi. Samaa aihetta koskevat kysymykset ryhmiteltiin peräkkäin, ja eri teemat omille sivuilleen. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään riittävän lyhyt, jotta mahdollisimman moni täyttäisi sen loppuun asti.

Tutkimuksen tulokset analysoitiin hyödyntäen Webropolin omia analysointityökaluja. Alun perin tarkoituksena oli analysoida aineistoa SPSS:n avulla, mutta otoksen pienen koon vuoksi SPSS:ää ei ollut järkevää käyttää. Webropolin työkalut antoivat riittävän hyvät edellytykset aineiston analysointiin.

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusprosessin toteutus on kuvattuna kuvassa 2. Tutkimusprosessi alkoi tammikuussa 2022 samalla kun opinnäytetyön ohjausseminaarit alkoivat. Tällöin hahmoteltiin opinnäytetyön aihe, tutkimuskysymykset ja niiden rajaukset, kartoitettiin mahdollisia lähteitä ja suunniteltiin yleisesti tutkimuksen kulkua. Tämän perusteella aloitettiin kokoamaan opinnäytetyön tietoperustaa maaliskuussa. Tietoperustan avulla tutkimuksen toteutusta tarkennettiin ja kyselylomaketta kohdistettiin olennaisimpiin asioihin.



Kuva 2. Tutkimusprosessin eteneminen

Kyselylomake rakennettiin huhtikuun aikana. Kyselylomake laadittiin Heikkilän (2014, 46–58) ohjeiden mukaisesti. Tietoperustan avulla määriteltiin olennaiset taustatiedot, joita kyselylomakkeella haluttiin kysyä. Tietoperustassa kuvatussa aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että korona-aikana työhyvinvoinnin kokemukset ovat olleet eriäviä sukupuolen, iän ja asumismuodon mukaan (Sutela & Pärnänen 2021, 178; Mäkinen ym. 2022; Xiao ym. 2021). Tämän takia näitä taustatietoja kysyttiin myös tässä kyselyssä. Lisäksi on havaittu, että esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus asiantuntijoiden työhyvinvoinnin kokemukselle (Edgar ym. 2015, 487–503; Mäkinen ym. 2022). Tämän takia taustatiedoissa haluttiin kysyä myös sitä, työskenteleekö vastaaja itse asiantuntijana, esihenkilönä vai johtajana. Vaihtoehdoksi lisättiin myös HR sen takia, että haluttiin tutkia, eroavatko HR-roolissa työskentelevien kokemukset muiden työntekijäryhmien kokemuksista.

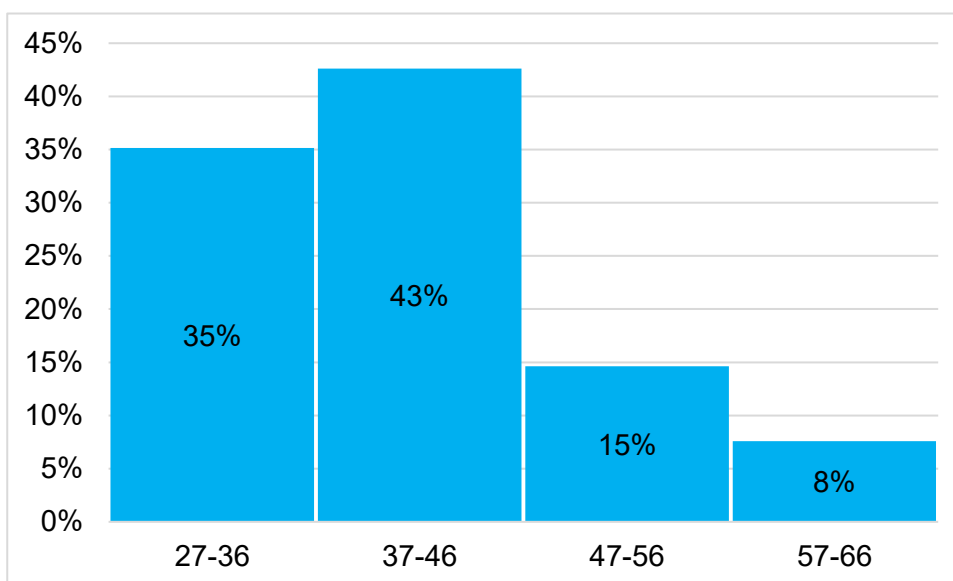
Kyselyn julkaisun yhteyteen laadittiin myös saatekirje Heikkilän (2014, 59) ohjeita noudattaen. Heikkilän mukaan saatekirjeen tehtävä on motivoida vastaajaa täyttämään lomake ja selkeyttää tutkimuksen taustaa sekä kyselyyn vastaamista. Heikkilän ohjeiden mukaisesti saatekirjeeseen lisättiin tieto muun muassa tutkimuksen tavoitteesta, tutkimustietojen käyttötavasta sekä kiitettiin vastaajaa hänen ajastaan. Saatekirje löytyy tämän opinnäytetyön liitteistä (liite 1).

Kun kysely oli valmis, se lähetettiin ensin ohjaajalle tarkastukseen ja sen jälkeen vielä testivastajalle kommentoitavaksi, minkä perusteella kyselyä vielä muokattiin ja selkeytettiin. Lopullinen kysely julkaistiin 5.4.2022 ja vastaamisaikaa päätettiin antaa viikko, jolloin viimeinen vastauspäivä oli 12.4.2022. Kysely suljettiin 12.4.2022. Tämän jälkeen aloitettiin tulosten analysointi. Analysointi aloitettiin muuttamalla tulokset graafiseen muotoon. Tämän jälkeen tarkasteltiin taustamuuttujien vaikutusta vastauksiin. Iän suhteen toteutettiin myös korrelaatiotarkasteluja. Lopuksi tarkasteltiin kyselyn vastauksia suhteessa opinnäytetyön tietoperustaan.

3.3 Tutkimuksen kohderyhmä ja vastaajien tiedot

Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat Suomessa asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevät ihmiset. Muita rajoituksia vastaajille ei siis asetettu, mistä vastaajia informoitiin saatekirjeen yhteydessä. Saatekirjeessä vastaajia ohjeistettiin vastaamaan kyselyyn vain siinä tapauksessa, että he työskentelevät asiantuntijaorganisaatioissa. Rajoituksia kohderyhmälle muodostui kuitenkin siitä, että linkkiä kyselyyn jaettiin tutkimuksen toteuttajan LinkedIn-profiilissa. Tällöin kysely tavoitti ennen kaikkea tutkimuksen toteuttajan LinkedIn-verkostossa olevat henkilöt, mikä osaltaan on saattanut rajata kohderyhmää ja selittää pientä vastaajamäärää (20 vastaajaa). Vastaajien ollessa valikoituneita ei-todennäköisyysotantaa hyödyntäen ja vastaajien määrän jäädessä kahteenkymmeneen, tulisi otoksen sijaan puhua ennen kaikkea näytteestä (Heikkilä 2014, 38–39).

Vastaajilta tiedusteltiin taustamuuttujina ikää, sukupuolta, asumismuotoa ja ammattia. Nämä tekijät valikoituvat taustamuuttujiksi aiemman tutkimuksen perusteella, kuten edellä on kuvattu (Edgar ym. 2015, 487–503; Sutela & Pärnänen 2021, 178; Mäkinen ym. 2022; Xiao ym. 2021). Ensin vastaajilta tiedusteltiin sukupuolta, jotta voitiin tarkastella, erosivatko työhyvinvoinnin kokemukset korona-aikana eri sukupuolten välillä. Vastaajista 35 % raportoi olevansa miehiä ja 65 % naisia, vastausvaihto ”muu” ei saanut ollenkaan vastauksia. Tämän jälkeen vastaajilta tiedusteltiin ikää, jota kysyttiin avoimena kysymyksenä Heikkilän (2014) ohjeiden mukaisesti. Vastaajien ikä vaihteli 27 vuoden ja 58 vuoden välillä, keskiarvon ollessa 38 vuotta. Muuttuja päätettiin luokitella, jotta tuloksia olisi helpompi analysoida. Luokittelussa päädyttiin jakamaan vastaajat ryhmiin 10 vuoden välein, jolloin muodostui neljä luokkaa. Vastaajien jakautuminen iän mukaan on kuvattuna tarkemmin kuvassa 3.



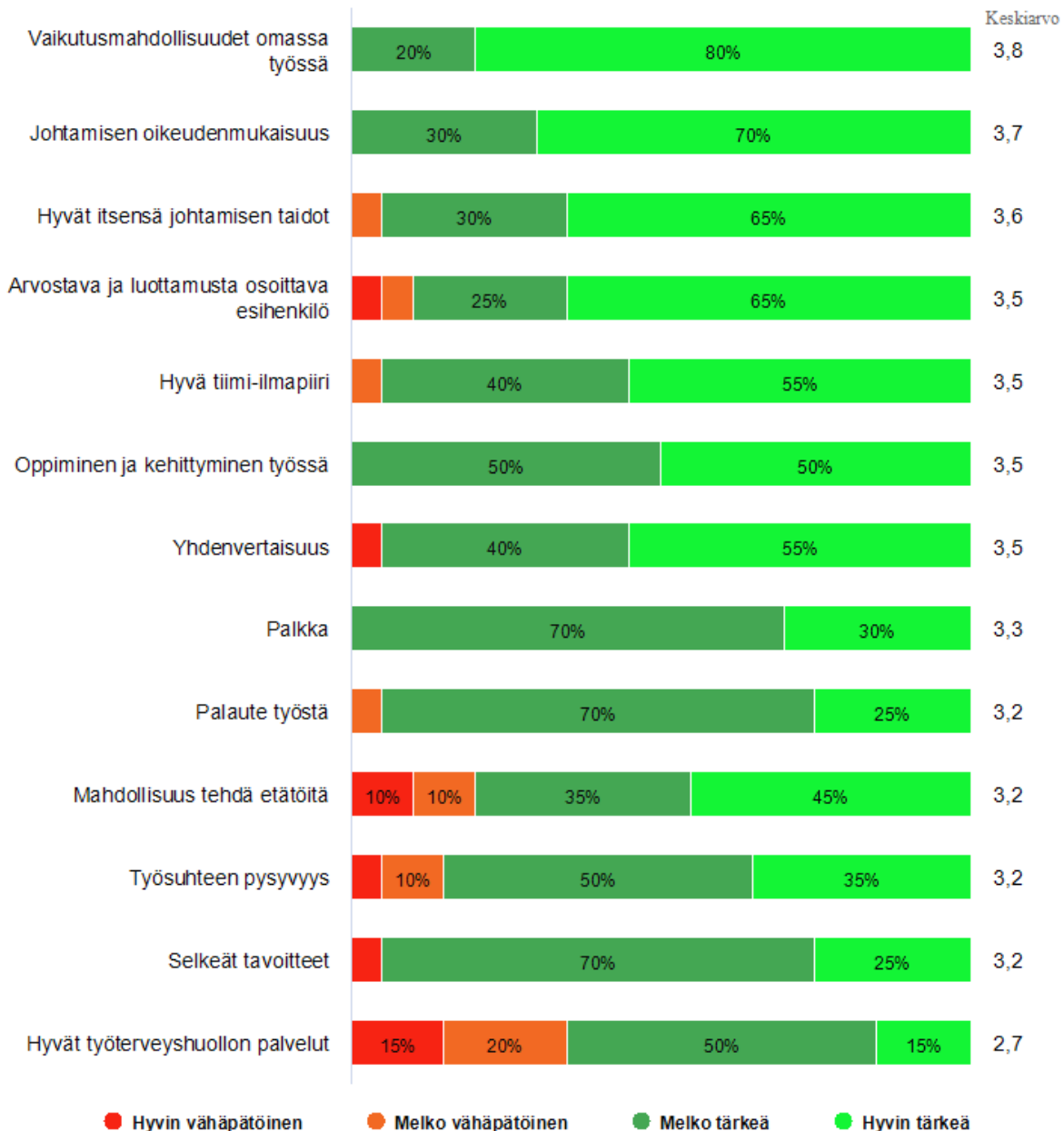
Kuva 3. Vastaajien iän jakauma

Seuraavaksi vastaajilta tiedusteltiin ammattia. Vastaajista 75 % raportoi työskentelevänsä asiantuntijana ja 15 % esihenkilönä. HR-tehtävissä raportoi työskentelevänsä vain yksi vastaaja, samoin kuin johtotehtävissä. Täten myöhemmissä analyyseissa anonyymiteetin säilyttämiseksi vastauksia päätettiin analysoida siten, että HR-roolissa työskentelevän vastaajan vastauksia päätettiin käsitellä yhdessä asiantuntijana työskentelevien vastausten kanssa, ja johtajana työskentelevän vastauksia yhdessä esihenkilönä työskentelevien vastausten kanssa. Näin yhdisteltynä asiantuntijana työskenteli 80 % ja esihenkilötehtävissä 20 % vastaajista.

Tämän jälkeen vastaajilta tiedusteltiin vielä asumismuotoa. Vastaajista 50 % raportoi asuvansa yhdessä kumppanin kanssa. Samassa taloudessa alle 12-vuotiaan/vuotiaiden lasten kanssa raportoi asuvansa 35 % ja samassa taloudessa yli 12-vuotiaan/vuotiaiden lasten kanssa raportoi asuvansa 15 % vastaajista. Kukaan vastaajista ei raportoinut asuvansa yksin. Kukaan vastaajista ei raportoinut myöskään asuvansa sellaisessa taloudessa, jossa olisi asunut sekä alle 12-vuotiaita että yli 12-vuotiaita lapsia.

3.4 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset raportoidaan opinnäytetyön alatutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Opinnäytetyön ensimmäinen alatutkimuskysymys oli *"Millaisiin tekijöihin työyhteisöjen työhyvinvoinnin johtamisessa asiantuntijaorganisaatioissa on hyvä kiinnittää huomiota?"* Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin muutamien ennalta määriteltujen tekijöiden merkitystä omalle työhyvinvoinnille. Nämä tekijät oli havaittu joko aikaisemmassa tutkimuksessa tai Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -mallissa tärkeinä tekijöinä asiantuntijoiden työhyvinvoinnille. Tulokset löytyvät eriteltyinä kuvasta 4. Merkityksellisimpänä tekijänä omalle työhyvinvoinnille vastaajat kokivat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön; 80 % vastaajista piti vaikutusmahdollisuuksia hyvin tärkeinä omalle työhyvinvoinnilleen, ja loput 20 % melko tärkeänä. Myös johtamisen oikeudenmukaisuus nousi monella vastaajalla tärkeänä asiana esiin; 70 % vastaajista piti johtamisen oikeudenmukaisuutta hyvin tärkeänä tekijänä, ja loput 30 % melko tärkeänä. Monelle vastaajalle tärkeitä tekijöitä olivat myös hyvät itsensä johtamisen taidot, arvostava ja luottamusta osoittava esihenkilö, hyvä tiimi-ilmapiiiri sekä oppiminen ja kehittyminen työssä.



Kuva 4. Työhyvinvointiin asiantuntijatyössä vaikuttavat tekijät (n=20)

Työhyvinvoinnille asiantuntijatyössä merkityksellisiä tekijöitä haluttiin tarkastella myös suhteessa tutkimuksen taustatekijöihin, sillä aikaisemmassa tutkimuksessa oli havaittu, että kokemukset työhyvinvoinnista saattavat vaihdella esimerkiksi iän tai sukupuolen mukaan. Ensinnäkin tarkasteltiin sukupuolen vaikutusta saatuihin tuloksiin. Vastauksia analysoitaessa havaittiin, että naisille arvostava ja luottamusta osoittava esihenkilö näyttäytyi selkeästi merkittävämpänä tekijänä kuin miehille; 84 % naisista piti arvostavaa ja luottamusta osoittavaa esihenkilöä hyvin tärkeänä omalle työhyvinvoinnilleen, melko tärkeänä 8 % naisista ja melko vähäpätöisenä 8 % naisista, kun taas miehistä vain

29 % piti arvostavaa ja luottamusta osoittavaa esihenkilöä hyvin tärkeänä omalle työhyvinvoinnilleen, melko tärkeänä 57 % miehistä ja hyvin vähäpätöisenä 14 % miehistä. Myös johtamisen oikeudenmukaisuuden kohdalla kokemukset erosivat; naisista 92 % piti johtamisen oikeudenmukaisuutta hyvin tärkeänä omalle työhyvinvoinnilleen, ja 8 % melko tärkeänä, kun taas miehistä vain 29 % piti johtamisen oikeudenmukaisuutta hyvin tärkeänä ja 71 % melko tärkeänä. Eroavaisuuksia oli myös yhdenvertaisuuden kohdalla; naisista 69 % piti yhdenvertaisuutta hyvin tärkeänä omalle työhyvinvoinnilleen ja 31 % melko tärkeänä, kun taas miehistä vain 29 % piti yhdenvertaisuutta hyvin tärkeänä, 57 % melko tärkeänä ja 14 % hyvin vähäpätöisenä omalle työhyvinvoinnilleen.

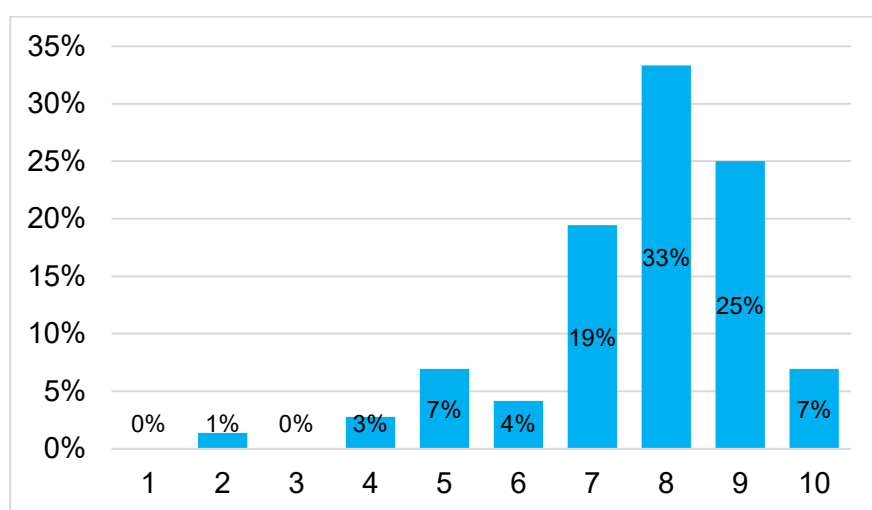
Seuraavaksi tarkasteltiin iän vaikutusta saatuihin tuloksiin. Iän suhteen päätettiin tehdä korrelaatio-tarkasteluja Spearmanin järjestyskorrelaatiota hyödyntäen. Iän havaittiin korreloivan voimakkaimmin palkan kanssa; mitä iäkkäämmästä työntekijästä oli kyse, sen tärkeämpi tekijä palkka oli työntekijän työhyvinvoinnille ($\rho_s = 0,56$, $p = 0,015$). Ikä korreloi myös työsuhteen pysyvyyden ja hyvien työterveyshuollon palveluiden kanssa positiivisesti; mitä iäkkäämmästä työntekijästä oli kyse, sen tärkeämpää työntekijän työhyvinvoinnille oli työsuhteen pysyvyys ($\rho_s = 0,52$, $p = 0,020$) ja hyvät työterveyshuollon palvelut ($\rho_s = 0,45$, $p = 0,039$). Hyvään tiimi-ilmapiiiriin ikä sen sijaan korreloi negatiivisesti; mitä iäkkäämmästä työntekijästä oli kyse, sen vähemmän hyvällä tiimi-ilmapiiirillä oli merkitystä työntekijän työhyvinvoinnille ($\rho_s = -0,42$, $p = 0,064$). Muihin tekijöihin ikä ei korreloinut.

Tämän jälkeen tarkasteltiin ammatin vaikutusta saatuihin tuloksiin. Kuten edellä on kuvattu, ammattia koskeva muuttuja luokiteltiin kaksiportaiseksi anonymiteetin säilyttämiseksi. Havaittiin, että asiantuntijoiden ja esihenkilöiden/johtajien tulokset olivat pitkälti melko yhteneviä; ammatilla ei vaikuttanut olevan erityisen suurta erottelevaa vaikutusta. Suurinta vaihtelu oli etätöiden merkityksen kohdalla: asiantuntijoista 50 % piti mahdollisuutta tehdä etätöitä hyvin tärkeänä omalle työhyvinvoinnilleen, melko tärkeänä 25 % asiantuntijoista ja hyvin vähäpätöisenä 6 % asiantuntijoista, kun taas esihenkilöistä/johtajista vain 25 % piti mahdollisuutta tehdä etätöitä hyvin tärkeänä omalle työhyvinvoinnilleen, melko tärkeänä 25 % esihenkilöistä/johtajista, melko vähäpätöisenä 25 % esihenkilöistä/johtajista ja hyvin vähäpätöisenä 25 % esihenkilöistä/johtajista.

Tuloksia verrattiin vielä suhteessa asumiseen. Koska kukaan vastaajista ei raportoinut asuvansa yksin, eikä samassa taloudessa sekä alle että yli 12-vuotiaan/vuotiaiden lasten kanssa, muuttujasta muodostui kolmeportainen. Tuloksia analysoitaessa havaittiin, ettei asuminen tuottanut juuri merkittäviä eroavaisuuksia vastauksiin muuten kuin etätöiden kohdalla. Pelkästään kumppanin kanssa asuville mahdollisuus tehdä etätöitä oli hyvin tärkeää 80 prosentille vastaajista, ja melko tärkeää 20 prosentille vastaajista. Sen sijaan alle 12-vuotiaiden lasten kanssa asuville mahdollisuus tehdä etätöitä oli 57 prosentille vastaajista hyvin tärkeää, 29 prosentille melko tärkeää ja 14

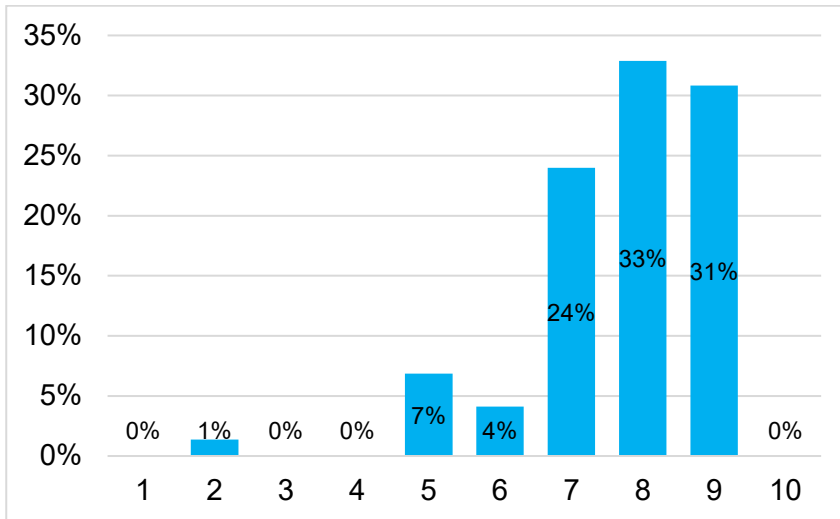
prosentille hyvin vähäpätöinen. Yli 12-vuotiaiden lasten kanssa asuville mahdollisuus tehdä etätöitä oli hyvin tärkeää vain 33 prosentille vastaajista, 33 prosentille melko tärkeää ja 34 prosentille melko vähäpätöistä.

Opinnäytetyön toinen alatutkimuskysymys oli *”Miten korona-ajan on koettu vaikuttaneen työyhteisöjen työhyvinvointiin asiantuntijaorganisaatioissa?”*. Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan asteikolla 1–10 kolmena eri ajankohtana; ennen koronapandemian alkua alkuvuodesta 2020, pandemian kestänyt noin vuoden, ja tällä hetkellä, tarkoittaen tutkimusajankohtaa kevättä 2022. Ensinnä tiedusteltiin kokemusta työhyvinvoinnista ennen koronapandemian alkua eli alkuvuodesta 2020 (kuva 5). Tällöin vastausten keskiarvoksi saatiin 7,2.



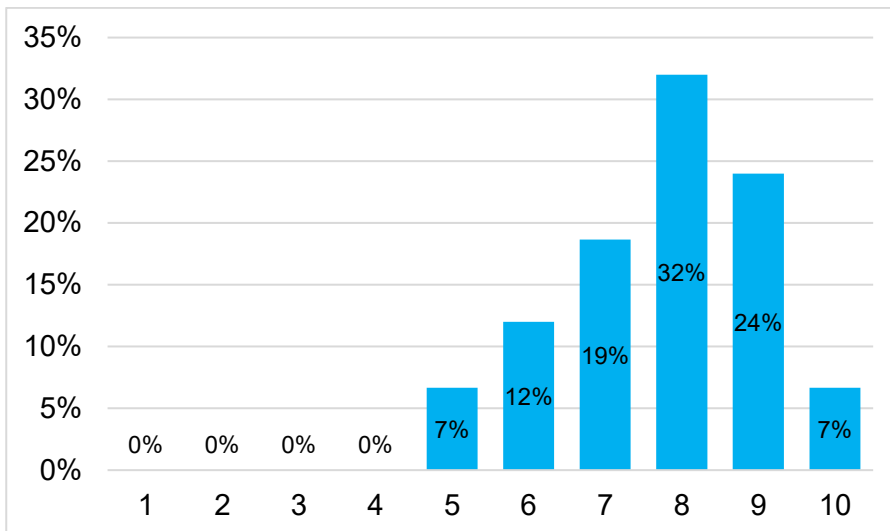
Kuva 5. Työhyvinvointi ennen pandemian alkua

Tämän jälkeen tiedusteltiin työhyvinvoinnin kokemusta koronapandemian kestänyt noin vuoden, eli alkuvuodesta 2021 (kuva 6). Tällöin vastausten keskiarvoksi saatiin 7,3.



Kuva 6. Työhyvinvointi pandemian kestänyä vuoden

Viimeisenä vastaajilta tiedusteltiin ajankohtaista työhyvinvoinnin kokemuksesta, eli kokemuksesta työhyvinvoinnista tutkimuksen toteutuksen hetkellä alkuvuonna 2022 (kuva 7). Tällöin vastausten keskiarvoksi saatiin 7,5.



Kuva 7. Työhyvinvointi alkuvuonna 2022

Kyselyssä haluttiin varmistua vielä siitä, oliko nimenomaan koronapandemialla ollut vaikutusta muuttuneeseen työhyvinvoinnin kokemukseen. Vastaajilta tiedusteltiin, miten he olivat kokeneet nimenomaan koronapandemian vaikuttaneen omaan työhyvinvointiinsa. 60 % vastaajista oli kokenut koronapandemia-ajan tukeneen omaa työhyvinvointiaan; 40 % vastaajista koki korona-ajan hieman tukeneen omaa työhyvinvointiaan, ja 20 % vastaajista koki korona-ajan selkeästi tukeneen

omaa työhyvinvointiaan. 25 prosentille vastaajista korona-aika oli hieman heikentänyt omaa työhyvinvointia, ja 15 prosentille vastaajista selkeästi heikentänyt.

Vastausten perusteella kokemus omasta työhyvinvoinnista oli siis keskimäärin hieman parantunut koronapandemian aikana. Sama havainto toistui myös vastaajilta kysytyssä avoimessa kysymyksessä: ”Miten korona-aika on vaikuttanut omaan työhyvinvointiisi?”. Moni koki erityisesti etätyön lisääntymisen korona-aikana tukeneen hänen omaa työhyvinvointiaan. Vastauksissa korostui etätyön myötä aikaisempaa parempi työn ja perheen yhteensovittaminen, mikä oli lisännyt hyvinvointia. Moni koki tärkeänä etätyön mahdollistaman lisääntyneen vapaa-ajan, mikä lisäsi joustavuutta arkeen. Joillekin poikkeusaika oli antanut myös mahdollisuuden pysähtyä uudella tavalla ja oppia itsestä uutta, minkä koettiin lisänneen hyvinvointia.

”Olen saanut joustavasti omia projekteja hoidettua ja eteenpäin, kun organisaatiot ovat aktiivisemmin osanneet tarjota etämahdollisuutta asioiden hoitamiseen. Siirtymät ovat vähentyneet, esim. asiakkaalle siirtymät, joka tukee hyvinvointia.”

”Etätyö on mahdollistanut työn ja perheen sekä harrastusten paremman yhteensovittamisen ja vapauttanut voimavaroja”

”Olen oppinut paljon uusia asioita itsestäni ja minulle sopivimmista työntekotavoista. Olen oppinut, ettei maanantaista perjantaihin avokonttorissa ole paras tapa hoitaa työtäni, vaan tietyt jutut saan tehtyä parhaiten etätöissä kotona. Hyvinvointini on tämän osaamisen karttuessa parantunut.”

Opinnäytetyön tietoperustan avulla etätyön tiedettiin olevan merkittävä koronan mukanaan tuoma rakenteellinen muutos työelämään, ja siksi sitä haluttiin kartoittaa kyselyssä tarkemmin. Alkuun vastaajilta tiedusteltiin, kuinka usein he olivat korona-aikana työskennelleet etätöissä. 70 % vastaajista raportoi tehneensä etätöitä hyvin usein korona-aikana. 15 % vastaajista oli työskennellyt etätöissä melko usein, melko harvoin oli työskennellyt 5 % ja hyvin harvoin 10 % vastaajista. Tämän jälkeen vastaajilta tiedusteltiin, miten he olivat kokeneet etätyön vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa. Yhteensä 60 % vastaajista oli kokenut etätyön vaikuttavan myönteisesti omaan työhyvinvointiin; 45 % vastaajista etätyö tuki selkeästi omaa työhyvinvointia, ja 15 prosentille vastaajista hieman. Etätyö oli 25 prosentilla vastaajista hieman heikentänyt omaa työhyvinvointia, mutta kukaan ei raportoinut etätyön selkeästi heikentäneen omaa työhyvinvointia. 10 % vastaajista koki, ettei etätyön tekeminen ole vaikuttanut omaan työhyvinvointiin, ja 5 % vastaajista raportoi, ettei ole työskennellyt etätöissä korona-aikana.

Työhyvinvoinnin kokemuksen muutoksia korona-aikana verrattiin myös taustatekijöihin. Tuloksia analysoitaessa havaittiin, että miehet raportoivat korona-ajan vaikuttaneen työhyvinvointiinsa selkeästi kielteisemmin kuin naiset. Ennen koronapandemian alkua miehet raportoivat työhyvinvointinsa olevan keskimäärin tasolla 7,9, vuoden kuluttua keskimäärin 7,6 ja tutkimuksen toteuttamisen hetkellä 7,0. Naiset sen sijaan raportoivat hyvinvointinsa olevan ennen pandemian alkua keskimäärin 6,8, vuoden kuluttua 7,2 ja tutkimuksen toteutuksen hetkellä 7,8. Tämän lisäksi tiedusteltaessa, miten vastaajat olivat kokeneet nimenomaan koronapandemian vaikuttaneen omaan työhyvinvointiinsa, miehistä 29 % raportoiti korona-ajan selkeästi heikentäneen omaa työhyvinvointiaan, 14 % hieman heikentäneen ja 57 % hieman tukeneen. Naisista sen sijaan vain 7 % raportoiti korona-ajan selkeästi heikentäneen omaa työhyvinvointiaan, 31 % hieman heikentäneen, 31 % hieman tukeneen ja 31 % selkeästi tukeneen työhyvinvointia.

Myös iän suhteen vastaajat raportoivat eriäviä tuloksia. 27–36 -vuotiaiden työhyvinvointi ennen koronapandemian alkua oli keskimäärin 6,3, 37–46 -vuotiaiden keskimäärin 8,0 ja 47–66 -vuotiaiden keskimäärin 7,7. Pandemian kestänyt noin vuoden 27–36 -vuotiaiden työhyvinvointi oli keskimäärin 6,1, 37–46 -vuotiaiden keskimäärin 8,1 ja 47–66 -vuotiaiden keskimäärin 8,7. Tutkimuksen toteutuksen hetkellä 27–36 -vuotiaiden työhyvinvointi oli keskimäärin 7,0, 37–46 -vuotiaiden keskimäärin 7,8 ja 47–66 -vuotiaiden keskimäärin 8,3. 27-36 -vuotiaista 22 % oli kokenut korona-ajan selkeästi heikentäneen omaa työhyvinvointia, 11 % hieman heikentäneen ja 67 % hieman tukeneen, eikä kukaan tässä ikäryhmässä raportoinut korona-ajan selkeästi tukeneen työhyvinvointia. 37–46-vuotiaista vain 12 % oli kokenut korona-ajan selkeästi heikentäneen omaa työhyvinvointia, 38 % hieman heikentäneen, 25 % hieman tukeneen ja 25 % selkeästi tukeneen työhyvinvointia. 47–66-vuotiaista peräti 67 % oli kokenut korona-ajan selkeästi tukeneen omaa työhyvinvointia ja vain 33 % oli kokenut korona-ajan hieman heikentäneen työhyvinvointia.

Myös erilaisten asumismuotojen havaittiin tuovan eriäviä vastauksia kyselyyn. Selkeimmin tämä näkyi vastauksissa siinä, kuinka nimenomaan korona-ajan oli koettu vaikuttavan omaan työhyvinvointiin. Yli 12-vuotiaan/vuotiaiden lasten kanssa asuvista 100 % raportoiti korona-ajan selkeästi tukeneen omaa työhyvinvointiaan. Alle 12-vuotiaan/vuotiaiden lasten kanssa asuvista 14 % oli kokenut korona-ajan selkeästi tukeneen omaa työhyvinvointiaan, 43 % hieman tukeneen, 29 % hieman heikentäneen ja 14 % selkeästi heikentäneen. Pelkästään kumppanin kanssa asuvista taas kukaan ei raportoinut korona-ajan selkeästi tukeneen omaa työhyvinvointia, 50 % korona-ajan hieman tukeneen, 30 % hieman heikentäneen ja 20 % selkeästi heikentäneen hyvinvointia.

Ammatin havaittiin kyselyssä vaikuttavan erityisesti siihen, kuinka vastaajat kokivat etätöön. Asiantuntijana työskentelevistä 69 % koki etätöön tukevan omaa työhyvinvointiaan; 50 % selkeästi tukevan, ja 19 % hieman tukevan. Asiantuntijoista 19 % oli kokenut etätöön hieman heikentäneen

omaa työhyvinvointiaan, 6 % asiantuntijoista koki, ettei etätyöllä ollut vaikutusta omaan työhyvinvointiin ja 6 % asiantuntijoista ei ollut työskennellyt etätöissä. Esihenkilöistä/johtajista vain 25 % koki etätyön selkeästi tukeneen omaa työhyvinvointiaan ja sen sijaan 50 % oli kokenut etätyön hieman heikentäneen omaa työhyvinvointia. 25 % esihenkilöistä/johtajista koki, ettei etätyön tekemisellä ollut vaikutusta omaan työhyvinvointiin.

Kuten edellä on kuvattu, kaikista vastaajista yhteensä 25 % oli kokenut koronapandemian hieman heikentäneen omaa työhyvinvointiaan, ja 15 % koki työhyvinvointinsa selkeästi heikentyneen. Vastaajat raportoivat avoimessa kysymyksessä ”Miten korona-aika on vaikuttanut omaan työhyvinvointiisi?” muun muassa yksinäisyyden tunteen sekä vuorovaikutuksen vähenemisen etätyössä olleen työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Jotkut vastaajista olivat kokeneet myös koronan tuomien muutosten lisänneen työn määrää, mikä oli ollut hyvinvointia heikentävä tekijä. Epävarmuus tulevasta koettiin myös kuormitusta lisänneenä tekijänä, samoin kuin harrastusmahdollisuuksien väheneminen koronarajoitusten vuoksi.

”Olen kaivannut ihmisten välisiä kohtaamisia ja spontaaneja keskusteluja, koska olemme tehneet paljon etätöitä.”

”Pandemian alkaessa tuli paljon asioita pöydälle hoidettavaksi, joka lisäsi melkoisesti työssä kuormittumista, erityisesti myös siksi, että samalla kaikki oli epävarmaa ja piti vain yrittää toimia tilanteessa eteenpäin. Palautumista tukevat sosiaaliset harrasteet loppuivat ja sillä jnkv vaikutusta voimavaroihin, jotka heijastuvat työhyvinvointiin.”

”Se on aiheuttanut epävarmuutta, ja sitä kautta tuonut kuormitusta myös omaan mieleen”

Opinnäytetyön kolmas alatutkimuskysymys oli ”*Millaisten tekijöiden koetaan tukevan työyhteisöjen työhyvinvointia korona-aikana asiantuntijaorganisaatioissa?*”. Tähän kysymykseen haettiin vastauksia kyselyssä erityisesti avoimen kysymyksen ”*Millaiset tekijät ovat tukeneet omaa työhyvinvointiasi korona-aikana?*” avulla. Vastauksissa korostui erityisesti etätyö ja sen mahdollistama joustavuus arjessa. Vastaajat raportoivat, että työhyvinvointia oli tukenut erityisesti vapaa-ajan lisääntyminen, kun työmatkoihin ei tarvinnut käyttää aikaa, moni oli saanut lisättyä unen määrää ja myös työn ja perheen yhteensovittaminen oli helpottanut. Moni koki, että etätyössä kotona oli helpompi ylläpitää säännöllistä ateriarytmiä, keskeytykset olivat vähentyneet ja työn tauottaminen oli helpompaa. Vastauksissa korostuivat myös selkeiden ohjeistusten tärkeys omalle hyvinvoinnille etätyössä ja se, että etätyökäytännöt ylipäättään olivat toimivia. Moni koki tärkeänä sen, että yhteydenpito kollegoihin oli järjestetty hyvin myös etätyössä. Toisaalta oli myös muutamia vastaajia, jotka korona-aikana olivat kokeneet tärkeänä ennen kaikkea mahdollisuuden tulla välillä toimistolle ja työskenn-

nellä myös lähityössä muiden kanssa, ainakin silloin tällöin. Myös varmuus omien töiden jatkumisesta nähtiin työhyvinvointia korona-aikana tukeneena tekijänä, samoin kuin hyvään ergonomiaan panostaminen etätyössäkin.

"F2f näkemiset, hyvin järjestetty etätyö."

"Erytisesti se, että aamuisin ei kulu aikaa töihin lähtemiseen, jolloin voi nukkua pidempään. Myös se, että keskeytyksiä tulee vähemmän. Se, että kiireisenä päivänä on mahdollista kavaa jääkaapista jotain pikaista välipalaa, jolloin tulee todennäköisemmin pidettyä huoli syömisestä. Se, että puoliso on tehnyt myös etätöitä, joten ei ole tarvinnut ihan yksin kotona olla."

"Mahdollisuus edelleen tehdä lähityötä. Aivan mahtava työyhteisö ja varmuus myös töiden jatkumisesta."

"Etätyön lisääntyminen, mahdollisuus aiempaa joustavammin järjestää työajat jne."

4 Pohdinta

Tässä luvussa esitetään opinnäytetyön tulosten perusteella tehtyjä johtopäätöksiä ja suosituksia, jatkotutkimusehdotuksia sekä analysoidaan tutkimuksen tulosten luotettavuutta. Luvun lopuksi arvioidaan vielä koko opinnäytetyöprosessia sekä omaa oppimista.

4.1 Johtopäätökset ja suositukset

Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymys oli ”Miten työyhteisöjen työhyvinvoinnin koetaan ilmeväen korona-aikana asiantuntijaorganisaatioissa?”. Vastausta päätutkimuskysymykseen haettiin alatutkimuskysymysten avulla. Alatutkimuskysymykset ja niihin liittyvät tulokset löytyvät eriteltynä luvusta 3.4. Yleisellä tasolla voidaan todeta, että toteutetun tutkimuksen perusteella kokemukset työhyvinvoinnista korona-aikana ovat vaihtelevia; osa on kokenut korona-ajan vaikuttavan selkeästi positiivisesti omaan työhyvinvointiinsa, osalla korona-aikana taas on heikentänyt omaa työhyvinvointia. Keskimäärin kokemus työhyvinvoinnista korona-aikana oli tehdyn tutkimuksen mukaan kuitenkin parantunut, ja vastaajat raportoivat nimenomaan korona-ajan ja sen mukanaan tuomien muutosten olleen työhyvinvoinnin kohentumisen taustalla oleva tekijöitä. Tämä on huomionarvoista erityisesti siitä näkökulmasta, että koronan mukanaan tuomat suuret muutokset ja epävarmuus tulevasta eivät automaattisesti suoraan heikentäneet työhyvinvointia asiantuntijatyössä.

Opinnäytetyön tietoperusta tukee tätä havaintoa osittain; aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu, että varsinkin pandemian alkuvaiheessa kokemukset korona-ajasta olivat osin selkeästi positiivisia (Sutela & Pärnänen 2021, 178). Toisaalta aivan viimeaikaisessa tutkimuksessa pandemian pitkittyessä on havaittu korona-ajan keskimäärin lievästi lisänneen työuupumusoireilua (Mäkinieniemi ym. 2022). Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin havaittiin keskimäärin hieman parantuneen korona-aikana. Osittain tämä risteävä havainto voi selittyä sillä, että Mäkinieniemi ym. (2022) kohderyhmänä eivät olleet pelkästään asiantuntijatyötä tekevät organisaatiot. Kuten opinnäytetyön tietoperustassa todettiin, eri aloilla korona-aika on vaikuttanut eri tavoin (Sutela & Pärnänen 2021, 163). Erityisesti asiantuntijatyössä on ollut mahdollista siirtyä tekemään etätöitä, minkä on koettu olleen keskeinen hyvinvointia korona-aikana tukenut tekijä. Se, että asiantuntijaorganisaatioissa kokemukset työhyvinvoinnista korona-aikana ovat keskimäärin hieman parantuneet, on arvokasta tietoa organisaatioiden johdolle ja HR:lle. Suuret muutokset ja epävarmuus tulevasta eivät siis automaattisesti heikennä työhyvinvointia asiantuntijatyössä, vaan oleellista on työntekijöiden subjektiivinen kokemus tilanteesta. Tärkeää on myös se, että poikkeusoloissa työntekijöiden kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan mitataan säännöllisesti. Kuten tässä tutkimuksessa ja opinnäytetyön tietoperustassa todettiin, kokemus työhyvinvoinnista voi muuttua poikkeustilanteen pitkittyessä. Erityisesti poikkeusoloissa organisaatioiden on hyvä systemaattisesti seurata työhyvinvoinnin tilaa ja olla valmiita tekemään tarvittaessa joustavasti muutoksia työn organisointiin.

Tulosten perusteella suurin osa vastaajista oli korona-aikana työskennellyt usein etänä. Yhteensä 60 % vastaajista oli kokenut etätöiden vaikuttavan myönteisesti omaan työhyvinvointiin; suurimmalla osalla etätö siis tuki työhyvinvointia, ja työhyvinvoinnin parantumisen korona-aikana raportointiin liittyneen erityisesti etätöihin siirtymiseen. Kuten opinnäytetyön tietoperustassa kuvattiin, etätöitä tekevien osuus kaikista palkansaajista kaksinkertaistui hyvin lyhyessä ajassa pandemia-aikana (Sutela & Pärnänen 2021, 11.) Aikaisemmassa tutkimuksessa etätöitä tekevien on raportoitu kokevan keskimäärin kaksi kertaa enemmän myönteisiä vaikutuksia korona-ajasta lähityötä tekeviin verrattuna (Sutela & Pärnänen 2021, 178). Etätöiden voidaan siis katsoa olleen todennäköisesti merkittävä työhyvinvoinnin lähde asiantuntijatyössä korona-aikana, ja täten etätöikäytäntöjen kehittämiseen on hyvä kiinnittää asiantuntijaorganisaatioissa erityistä huomiota. Tässä organisaatioiden on hyvä ottaa huomioon mahdollisimman kokonaisvaltainen näkökulma etätöikäytäntöjen kehittämiseen; myös etätöissä vastaajat kokivat oleellisena muun muassa työergonomian, sujuvan kommunikaation kollegoiden kanssa sekä selkeät työjärjestelyt.

On myös hyvä huomata, että 25 % vastaajista raportoi etätöiden hieman heikentäneen heidän omaa työhyvinvointiaan. Osa raportoi korona-ajan tuoneen muun muassa yksinäisyyden tunteita, mikä oli heikentänyt työhyvinvointia. Osa vastaajista raportoi nimenomaan mahdollisuuden tehdä myös lähityötä olleen itselleen merkittävä työhyvinvointia tukenut tekijä korona-aikana. Kehitettäessä etätöiden käytäntöjä on siis hyvä huomata, että edelleen osa työntekijöistä viihtyy parhaiten lähityössä. Tätä havaintoa tukien aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että hybridityössä on koettu eniten työn imua ja työtyytyväisyyttä sekä vähiten työssä tylsistymistä verrattuna pelkkään etätööhön tai pelkkään lähityöhön (Mäkinen ym. 2022). Erityisesti poikkeusoloissa organisaatioiden on siis hyvä pyrkiä tarjoamaan mahdollisuuksia työn tekemiseen sekä etätöinä, että lähityöinä.

Tämän opinnäytetyötutkimuksen perusteella asiantuntijat pitävät omalle työhyvinvoinnilleen merkityksellisinä tekijöinä erityisesti vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, johtamisen oikeudenmukaisuutta, hyviä itsensä johtamisen taitoja, arvostavaa ja luottamusta osoittavaa esihenkilöä sekä hyvää tiimi-ilmapiriä. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että asiantuntijatyössä työhyvinvoinnille merkityksellisiä asioita ovat itsensä johtamisen taidot sekä esihenkilön arvostava ja tukea antava käyttäytyminen (Edgar ym. 2015, 487–503; Palvalin ym. 2017). Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että korona-aikana työhyvinvointi ja työn imun kokemus lisääntyvät sellaisilla työpaikoilla, joissa on onnistuttu pitämään huolta työntekijöiden saamasta riittävästä tuesta sekä vaalimaan luottamusta työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä (Mäkinen ym. 2022). Kun halutaan tukea asiantuntijaorganisaatioiden työhyvinvointia poikkeusoloissa, näihin asioihin on siis hyvä kiinnittää huomiota. Täten esimerkiksi esihenkilötyön tukeminen ja esihenkilöiden kouluttaminen näytättyvät erityisesti poikkeusaikana tärkeinä fokusalueina tuettaessa koko organisaation työhyvinvointia.

Osa vastaajista koki myös työn pysyvyyden korona-aikana merkittävänä hyvinvointia tukeneena tekijänä. Myös tämä havainto saa vahvistusta aikaisemmasta tutkimuksesta. Wilczyńska ym. (2016) havaitsivat, että erityisesti tietotyötä tekevien keskuudessa työn pysyvyydellä oli vaikutusta työtyytyväisyyteen. Sutela ja Pärnänen (2021, 170–173) havaitsivat, että työpaikan taloudellisella tilanteella on ollut vaikutusta koettuun työhyvinvointiin korona-aikana; työhyvinvointi koettiin paremmaksi sellaisilla työpaikoilla, joilla tunne työn jatkuvuudesta oli vahvempi paremman taloudellisen tilanteen vuoksi. Organisaatiot kykenevät tukemaan työntekijöidensä työhyvinvointia poikkeusoloissa myös vahvistamalla työntekijöiden tunnetta työn jatkuvuudesta, mitä tukee esimerkiksi uusien tuotteiden tai palveluiden lanseeraus poikkeusoloista huolimatta.

Tulosten perusteella havaittiin, että työhyvinvointia korona-aikana asiantuntijatyössä toimivilla oli tukenut erityisesti etätönn mahdollistama joustavuus arjessa, kun työmatkoihin kuluva aika jäikin itselle käytettäväksi, ja etätö ylipäättään helpotti työn ja perheen yhteensovittamista. Johdettaessa työhyvinvointia asiantuntijaorganisaatioissa on hyvä huomata, että joustavuus sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukevat ratkaisut ovat asiantuntijatyössä toimiville merkittäviä tekijöitä. Myös aikaisemmat tutkimustulokset vahvistavat tätä havaintoa (Varma Tutkimustoiminta 2021). Näihin panostamalla työnantaja voi tukea parhaan mahdollisen työnantajamielikuvan muodostumista.

Oleellisina tekijöinä vastaajat raportoivat myös toimivan tiedonkulun, sujuvan yhteydenpidon kollegoiden kanssa sekä selkeiden ohjeistusten tärkeyden työhyvinvoinnilleen korona-aikana. Aikaisempien tutkimusten mukaan korona-ajan on havaittu vähentäneen sosiaalista tukea ja työn hallinnan tunnetta työpaikoilla, mikä on nähty riskinä työhyvinvoinnille (Varma Tutkimustoiminta 2021). Johdon ja HR:n on siis hyvä kiinnittää poikkeusoloissa erityistä huomiota tiedonkulun, ohjeistusten ja yhteistyörakenteiden suunnitteluun. Erityisesti etätönn on tärkeä varmistaa, ettei kukaan koe jäävänsä liian yksin tai vaille oleellista tietoa työskentelyssään.

Tulosten perusteella havaittiin, että sukupuolella, iällä, asumismuodolla ja ammatilla oli vaikutusta siihen, miten vastaajat olivat korona-ajan kokeneet. Muun muassa miehet raportoivat korona-ajan vaikuttaneen työhyvinvointiinsa selkeästi kielteisemmin kuin naiset, ja vanhemmat ikäryhmät raportoivat kokeneensa korona-ajan selkeästi myönteisemmin kuin nuoremmat ikäryhmät. Lisäksi esimerkiksi yli 12-vuotiaiden lasten kanssa asuvat raportoivat työhyvinvointinsa selkeästi paremmaksi kuin alle 12-vuotiaiden lasten kanssa asuvat. Sukupuolella, iällä, ammatilla ja asumismuodolla oli vaikutusta myös siihen, millaisia asioita vastaajat pitivät tärkeinä omalle työhyvinvoinnilleen. Havaittiin muun muassa, että naisille arvostava ja luottamusta osoittava esihenkilö näyttäytyi selkeästi merkittävämpänä tekijänä kuin miehille, ja että mahdollisuus tehdä etätöitä oli selkeästi tärkeämpää asiantuntijoille kuin esihenkilötyötä tekeville. Myös aikaisemmat tutkimustulokset vahvistavat

näitä havaintoja. Mäkinieniemi ym. (2022) esimerkiksi havaitsivat, että alle 36-vuotiaiden työhyvinvointi korona-aikana on vanhempia ikäryhmiä heikompaa kaikilla työhyvinvoinnin indikaattoreilla tarkasteltuna. Xiao ym. (2021) havaitsivat, että korona-aikana hyvinvointi raportoitiin heikommaksi perheissä, joissa oli leikki-ikäisiä lapsia, verrattuna perheisiin, joissa lapset olivat teini-ikäisiä. Johdattaessa työhyvinvointia asiantuntijaorganisaatioissa on hyvä ottaa huomioon, että kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat monet yksilölliset tekijät; eri työntekijät kokevat todennäköisesti eri tavoin työhyvinvoinnin eteen tehdyt toimenpiteet. On myös hyvä huomata, että parhaan mahdollisen työhyvinvoinnin johtamisen erityisesti poikkeusolosuhteissa olisi hyvä olla tilannesidonnaista ja joustavaa; eri ihmisten kohdalla erilaiset asiat johtavat parhaaseen mahdolliseen työhyvinvointiin.

Kuten opinnäytetyön tietoperustassa kuvattiin, joidenkin tutkimusten mukaan organisaation inhimillinen ja sosiaalinen pääoma kykenevät selittämään taloudellista menestystä jopa neljä kertaa paremmin kuin perinteiset aineelliset tekijät. Työhyvinvointi ja sen johtaminen voidaankin nähdä myös strategisena kilpailutekijänä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 53–54.) Tämän opinnäytetyön yleisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että organisaatioilla on monenlaisia keinoja tukea asiantuntijatyössä toimivien työhyvinvointia poikkeusolosuhteissa siten, etteivät poikkeusolot automaattisesti johda työhyvinvoinnin heikentymiseen. Parhaimmillaan korona-ajan on havaittu jopa selkeästi tukeneen omaa työhyvinvointia. Parhaita mahdollisia käytänteitä luotaessa on tärkeää muistaa, että hyvä työhyvinvoinnin johtaminen on tilannesidonnaista; eri ihmiset arvostavat erilaisia asioita. Mitä paremmin organisaation johto tuntee kunkin tiimin yksilölliset tarpeet, sen parempiin tuloksiin todennäköisesti päästään.

4.2 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön kirjoittamisen hetkellä koronapandemia jatkui edelleen. Olisi mielenkiintoista tutkia kokemusta työhyvinvoinnin muutoksista vielä pidemmällä tähtäimellä, niin kauan kuin pandemia jatkuu, samalla koko ajan kartoittaen, kokevatko vastaajat työhyvinvoinnin muutoksen liittyvän nimenomaan koronapandemian mukanaan tuomiin muutoksiin. Kuten opinnäytetyössä havaittiin, kokemus omasta työhyvinvoinnista oli ajan kuluessa muuttunut. Olisi mielenkiintoista tietää, miten pandemian pitkittyminen tulee vaikuttamaan kokemuksiin työhyvinvoinnista.

Aihetta olisi mielenkiintoista tutkia myös vielä syvemmin. Kuten tulosten perusteella havaittiin, eri ihmiset arvostavat erilaisia asioita omassa työhyvinvoinnissaan. Tässä opinnäytetyössä kokemusta työhyvinvoinnista korona-aikana kartoitettiin internet-kyselyn avulla. Aihetta olisi mielekäs tutkia tarkemmin myös esimerkiksi laadullisin tutkimusmenetelmin, kuten haastatteluin.

Mielenkiintoista olisi myös syventää tämän opinnäytetyön tuottamaa tietoa laajemman tutkimusjoukon avulla. Nyt näytteen koko jäi hyvin pieneksi. Olisi arvokasta saada lisätietoa siitä, tuottaako myös suuremmalla tutkimusjoukolla toteutettu tutkimus samansuuntaisia tuloksia.

Tässä tutkimuksessa haluttiin keskittyä nimenomaan asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointiin. Kuten opinnäytetyön tietoperustassa kuvattiin, eri aloilla koronapandemia on näkynyt eri tavoin. Olisi mielenkiintoista toistaa tutkimus myös jollakin toisella toimialalla.

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin tutkimaan korona-ajan mukanaan tuomien vaikutusten yhteyttä työhyvinvointiin. Olisi mielenkiintoista tietää, raportoivatko ihmiset samankaltaisia tuloksia myös muissa poikkeusoloissa. Koronatilanteen mukanaan tuomat muutokset ovat toki olleet poikkeuksellisen laajoja ja useita koskettavia. Olisi mielenkiintoista tietää, ovatko tulokset samansuuntaisia myös muunlaisissa poikkeusoloissa.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Tutkimuksen validiteetti viittaa siihen, onnistuttiinko tutkimuksessa mittaamaan sitä, mitä pitikin mitata. Kyselytutkimuksessa validiteettiin vaikuttaa erityisesti se, onnistuttiinko kysymyksillä saamaan vastaus tutkimusongelmaan. Tutkimuksen voidaan siis katsoa olleen validi, jos kyselylomakkeen kysymyksillä on saatu vastaus asetettuun tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2014, 176–177; Kananen 2011, 118.)

Validiteetin suhteen tutkimuksen voidaan katsoa olleen validi, eli siinä onnistuttiin mittaamaan sitä mitä haluttiinkin. Tätä voidaan perustella ennen kaikkea sillä, että kyselylomakkeen kysymyksillä saatiin vastaus asetettuun tutkimusongelmaan. Opinnäytetyön tietoperusta tuki myös hyvin saatuja tutkimustuloksia, minkä osaltaan voidaan ajatella olevan osoitus validista tutkimuksesta.

Myös tutkimuksen menetelmävalintojen voidaan katsoa tukevan tutkimuksen validiteettia. Tässä opinnäytetyössä haluttiin tutkia korona-ajan vaikutusta työhyvinvointiin ja erityisesti työhyvinvointia korona-aikana tukeneita tekijöitä, luoden suosituksia eri organisaatioille. Kvantitatiivisella tutkimusotteella voidaan selvittää eri asioiden välisiä riippuvuuksia ja tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia, sekä yleistää tutkittuja havaintoyksiköitä laajempaan joukkoon tilastollisen päättelyn keinoin. Täten tämä tutkimusote sopi hyvin tähän opinnäytetyöhön.

Tulosten yleistettävyyden suhteen on kuitenkin tärkeä huomata se, että tässä opinnäytetyössä jouduttiin hyödyntämään ei-todennäköisyysotantaa. Tähän päädyttiin, sillä kaikkia Suomessa asiantuntijatyössä työskenteleviä koskevaa rekisteriä ei ollut hyödynnettävissä tätä opinnäytetyötä varten. Tällöin otoksen sijaan tulisi puhua ensisijaisesti näytteestä, eikä tilastollista päättelyä ole mah-

dollista tehdä luotettavasti. Siksi tämän opinnäytetyön tuloksia hyödynnettäessä on hyvä ottaa huomioon, että tulokset ovat ensisijaisesti suuntaa antavia. Mahdollisissa jatkotutkimuksissa saadut tulokset on hyvä vielä varmistaa todennäköisyysotantaa hyödyntävän otoksen avulla. (Heikkilä 2014, 38–39.)

Rajoituksia tulosten yleistettävyydelle luo myös näytteen pieni koko. Vastauksia kyselyyn saatiin vain 20. Myös tästä näkökulmasta tutkimuksen tuloksia on hyvä pitää ennen kaikkea suuntaa antavina, ja sen tulokset on hyvä pyrkiä vahvistamaan vielä suuremman otoksen avulla.

Myös internetkyselyn luotettavuutta on hyvä arvioida arvioitaessa näiden tulosten luotettavuutta. Tutkimuksen validiteettia tuki se, että kyselylomakkeen muotoiluun kiinnitettiin huomiota, se pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeäksi ja tarkasti kysytyjä asioita mittaavaksi. Toisaalta tässä kyselyssä tiedonkeruumenetelmänä toimi internetissä toteutettava kysely, johon päästiin vastaamaan julkisesta nettilinkistä. Vastaajia ohjeistettiin vastaamaan kyselyyn vain siinä tapauksessa, että he työskentelevät itse asiantuntijaorganisaatiossa, mutta kyselyyn on saattanut vastata myös muunlaisissa organisaatioissa työskenteleviä henkilöitä julkisen linkin vuoksi. Myös tästä näkökulmasta tuloksia on hyvä pitää ennen kaikkea suuntaa antavina.

Reliabiliteetti käsitteenä puolestaan viittaa siihen, kuinka tarkkoja, ei-sattumanvaraisia ja toistettavia tutkimuksen tulokset ovat. Kun tutkimus on reliabeeli, se voitaisiin toteuttaa täysin samanlaisena uudestaan, ja myös tulosten tulisi olla samanlaisia. Tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttaa erityisesti otoskoko; jos otos jää pieneksi, tulokset ovat herkemmin sattuman aikaansaamia. Tällöin on haastavampaa saada tutkimus toistettua niin, että tulokset olisivat samanlaisia. (Heikkilä 2014, 28, 178.)

Tämän tutkimuksen reliabiliteettiin vaikutti eniten pieni otoskoko, eli näytteen pieni koko. Kuten yllä todettiin, kyselyyn saatiin vain 20 vastausta, jolloin tutkimuksen tuloksia tulee pitää ensisijaisesti suuntaa antavina. Näytteen pienen koon vuoksi tulokset eivät välttämättä ole toistettavissa.

Tutkimuksen reliabiliteettia tukevia asioita ovat standardisoitu kyselylomake, joka on siis helposti toistettavissa sellaisenaan. Tutkimuksen toteutuksesta ja sen vaiheista raportointiin tarkasti tässä opinnäytetyössä, ja täten ne on helppo toistaa sellaisinaan. Tutkimus toteutettiin puolueettomasti ja objektiivisesti, jolloin kuka tahansa voi toteuttaa sen.

4.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Tämä opinnäytetyö onnistui erityisesti asetettuihin tavoitteisiin nähden hyvin. Tätä opinnäytetyötä lähdettiin toteuttamaan väljällä aikataululla, tähdäten sen valmistumiseen vasta loka-marraskuussa 2022. Tavoitteena oli tehdä opinnäytetyötä työn ohessa niin hyvin kuin vain resurssit antavat myöden. Loppujen lopuksi opinnäytetyö valmistui jo toukokuussa 2022, eli reilusti etuajassa. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, ja sitä on käsitelty opinnäytetyössä laajasti. Asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, ja opinnäytetyön tietoperusta tuki hyvin tutkimuksessa saatuja tuloksia. Tutkimuksen luotettavuutta on arvioitu kriittisesti ja havaitut rajoitteet on nostettu esille.

Tutkimusprosessi itsessään sujui hyvin ja suunnitellun mukaisesti lukuun ottamatta näytteen pientä kokoa. Näytteen pieni koko oli tutkimuksen suurin rajoite, minkä seurauksena opinnäytetyössä ei voitu esimerkiksi hyödyntää SPSS analysointityökaluna, kuten alun perin oli suunniteltu. Näytteen pienen koon vuoksi tulokset jäivät lähinnä suuntaa antaviksi. Suuremman otoskoon saavuttamiseksi tiedonkeruussa olisi voitu hyödyntää kenties myös muita kanavia kuin LinkedIniä. Toisaalta pelkästään LinkedIniä haluttiin hyödyntää sen vahvan työelämäkytköksen vuoksi. Muissa kanavissa olisi saattanut olla suurempi riski sille, että kyselyyn vastaavat myös muut kuin asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevät henkilöt.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö on ollut opettavainen ja mielenkiintoinen projekti. Yksi syy opinnäytetyön aiheen valintaan oli oma kiinnostus aiheeseen; opinnäytetyöprosessin myötä tietämys korona-ajan mukanaan tuomista vaikutuksista työhyvinvointiin asiantuntijatyössä on kasvanut merkittävästi. Tällä kasvaneella tiedolla on suoraa hyötyä myös työelämässä.

Lähteet

Bondy, M. & Cole, D. 2019. Farmers' health and wellbeing in the context of changing farming practice: a qualitative study. *European Journal of Public Health*, 29, 4, s. 605.

Davenport, T. 2005. *Thinking for a living: how to get better performance and results from knowledge workers*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Drucker, P. 1999. Knowledge-worker productivity: the biggest challenge. *California Management Review*, 41, 2, s. 79–94.

Edgar, F., Geare, A. & O'Kane, P. 2015. The changing dynamic of leading knowledge workers: The importance of skilled front-line managers. *Employee Relations*, 37, 4, s. 487–503.

Errichiello, L. & Pianese, T. 2021. The Role of Organizational Support in Effective Remote Work Implementation in the Post-COVID Era. *Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era*. IGI Global. Hershey, PA.

Ghali, B. A. A., Miri, L. & Hamzah, K. D. 2018. Self-Management and its Relation to Organizational Excellence. *International Journal of Engineering & Technology*, 7, 4, s. 47–50.

HealtDirect 2022. What is a pandemic? Luettavissa: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1. Luettu: 15.3.2022.

Heikkilä, T. 2014. *Tilastollinen tutkimus*. Edita. Helsinki.

Kananen, J. 2011. *Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kaltainen, J. & Hakanen, J. 2021. Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu: 17.3.2022.

Kelloway, E. & Barling, J. 2000. Knowledge work as organizational behavior. *International Journal of Management Reviews*, 2, 3.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Talentum Media. Helsinki.

Mäkinen, J-P., Kaltainen, J. & Hakanen, J. 2022. Miten Suomi voi -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Luettavissa: <https://issuu.com/tyoterveyslaitos/docs/miten-suomi-voi-tyouupumus-on-kasvanut/2?ff>. Luettu: 16.3.2022.

- Palvalin, M., van der Voordt, T. & Jylhä, T. 2017. The impact of workplaces and self-management practices on the productivity of knowledge workers. *Journal of Facilities Management*, 15, 4, s. 423–438.
- Pyöriä, P. 2005. The concept of knowledge work revisited. *Journal of Knowledge Management*, 9, 3, s. 116–127.
- Rauramo, P. 2004. *Työhyvinvoinnin portaat*. Edita. Helsinki.
- Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Edita. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2022. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 14.3.2022.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. 2021. Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf. Luettu: 12.2.2022.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Otava. Helsinki.
- Tilastokeskus 2021. Etätö yleisty eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Luettavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>. Luettu: 15.3.2022.
- Työsuojelu.fi 2022. Etätö. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Luettu: 15.3.2022.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- Varma Tutkimustoiminta 2021. Koronan vaikutukset työelämään ja työkykyyn. Luettavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/koronakysely-tulokset.pdf>. Luettu: 12.2.2022.
- WHO 2022. Coronavirus disease (COVID-19). Luettavissa: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1. Luettu: 15.3.2022.
- Wilczyńska, A., Batorski, D. & Sellens, J.T. 2016. Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers. *Social Indicators Research*, 126, s. 633–656.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. & Roll, S. 2021. Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 63, 3, s. 181–190.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei sinä asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevä!

Teen opinnäytetyötä Haaga-Heliassa työhyvinvoinnista korona-aikana asiantuntijaorganisaatioissa. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa erityisesti työhyvinvointia korona-aikana tukeneita tekijöitä. Mikäli työskentelet itse asiantuntijaorganisaatiossa, kutsuisin sinut vastaamaan lyhyeen kyselyyn!

Vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja vie vain noin viisi minuuttia. Tuloksia hyödynnetään vain tässä opinnäytetyössä, jonka tulokset ovat myöhemmin luettavissa Theseus-tietokannassa. Viimeinen vastauspäivä on 12.4.2022.

Mikäli sinulla herää kysyttävää, voit olla yhteydessä minuun sähköpostitse:
emma.nurmi2(at)myy.haaga-helia.fi.

Iso kiitos jo etukäteen ajastasi!

Ystävällisin terveisin,

Emma Nurmi

Kyselyyn pääset tästä linkistä: _____

Liite 2. Kyselylomake

Opinnäytetyön kysely

Tervetuloa vastaamaan työhyvinvointia korona-aikana asiantuntijatyössä kartoittavaan kyselyyn. Tämä kysely toteutetaan osana Haaga-Heliassa toteutettavaa opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa erityisesti työhyvinvointia korona-aikana tukevia tekijöitä. Vastaathan kyselyyn vain siinä tapauksessa, että työskentelet itse asiantuntijatyössä.

Suuri kiitos ajastasi!

Taustatiedot

Kaikkien alla olevien taustatietojen on aikaisemmassa tutkimuksessa havaittu olevan yhteydessä eriäviin työhyvinvoinnin kokemuksiin korona-aikana. Tämän takia näitä taustatietoja kysytään myös tässä kyselyssä.

1. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu

2. Ikä

3. Ammatti

- Asiantuntija
- Esihenkilö
- HR
- Johtaja

4. Asuminen

- Asun yksin
-
- Asun kumppanin kanssa
- Asun samassa taloudessa alle 12-vuotiaan lapsen/ lapsien kanssa
- Asun samassa taloudessa yli 12-vuotiaan lapsen/ lapsien kanssa
- Asun taloudessa jossa on sekä alle että yli 12-vuotiaita lapsia
- Muu

Työhyvinvointi

Tässä kyselyssä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan viidestä eri perustarpeesta rakentuvaa yksilön kokemusta omasta hyvinvoinnistaan työssään. Nämä viisi perustarvetta ovat työssä koettu terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen, jotka yhdessä muodostavat kokemuksen työhyvinvoinnista.

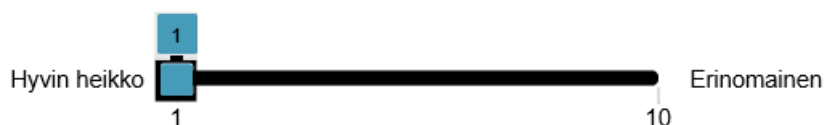
5. Asteikolla 1-10, millaiseksi arvioisit oman työhyvinvointisi ennen koronapandemian alkua? Voit käyttää vertailuajankohtana alkuvuotta 2020.



6. Asteikolla 1-10, millaiseksi arvioisit oman työhyvinvointisi koronapandemian kestätyä noin vuoden? Voit käyttää vertailuajankohtana alkuvuotta 2021.



7. Asteikolla 1-10, millaisena arvioisit työhyvinvointisi tällä hetkellä?



8. Miten olet kokenut nimenomaan koronapandemian vaikuttaneen omaan työhyvinvointiisi?

- Selkeästi heikentänyt
 Hieman heikentänyt
 Hieman tukenut
 Selkeästi tukenut

9. Kuinka usein olet työskennellyt korona-aikana etätöissä?

- Hyvin harvoin
 Melko harvoin
 Melko usein
 Hyvin usein

10. Miten olet kokenut etätöiden vaikuttaneen omaan työhyvinvointiisi?

- Selkeästi heikentänyt
 Hieman heikentänyt
 Etätöiden tekemisellä ei ole ollut vaikutusta työhyvinvointiini
 Hieman tukenut
 Selkeästi tukenut
 En ole työskennellyt etätöissä

11. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia tekijöitä työhyvinvoinnillesi?

	Hyvin vähäpätöinen	Melko vähäpätöinen	Melko tärkeä	Hyvin tärkeä
Arvostava ja luottamusta osoittava esihenkilö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus tehdä etätöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaute työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhteen pysyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutusmahdollisuudet omassa työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

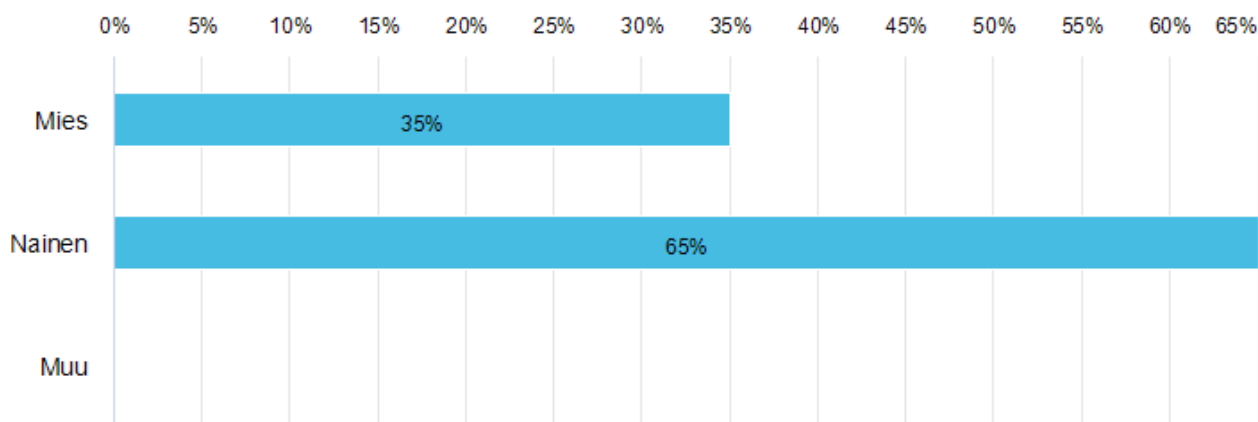
	Hyvin vähäpätöinen	Melko vähäpätöinen	Melko tärkeä	Hyvin tärkeä
Hyvät itsensä johtamisen taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä tiimi-ilmapiiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamisen oikeudenmukaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppiminen ja kehittyminen työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdenvertaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvät työterveyshuollon palvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Miten korona-aika on vaikuttanut omaan työhyvinvointiisi?

13. Millaiset tekijät ovat tukeneet omaa työhyvinvointiasi korona-aikana?

Liite 3. Kyselyn tulokset

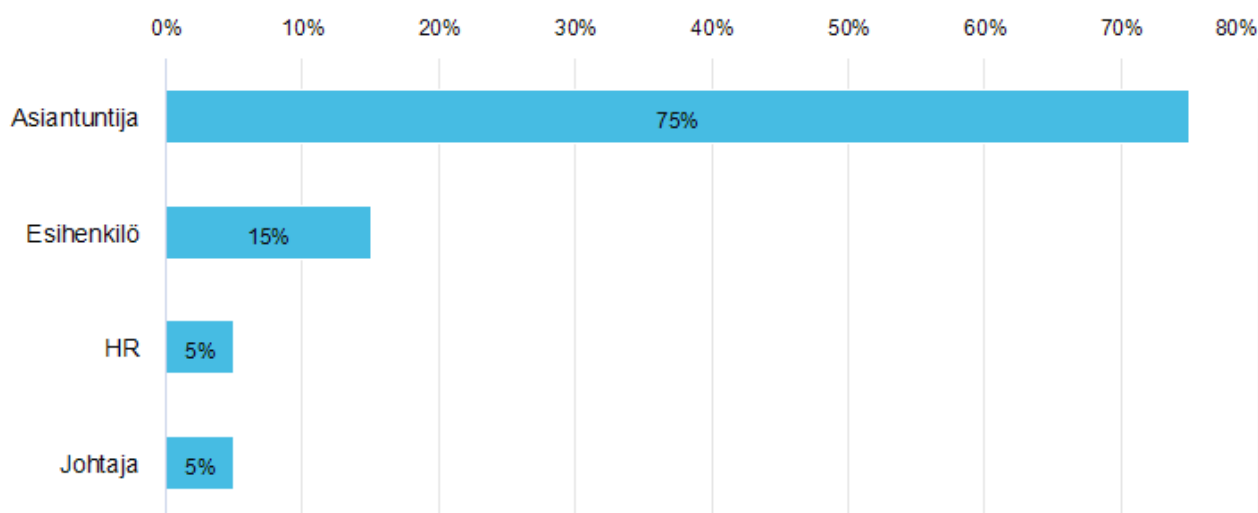
Kysymys 1. Sukupuoli



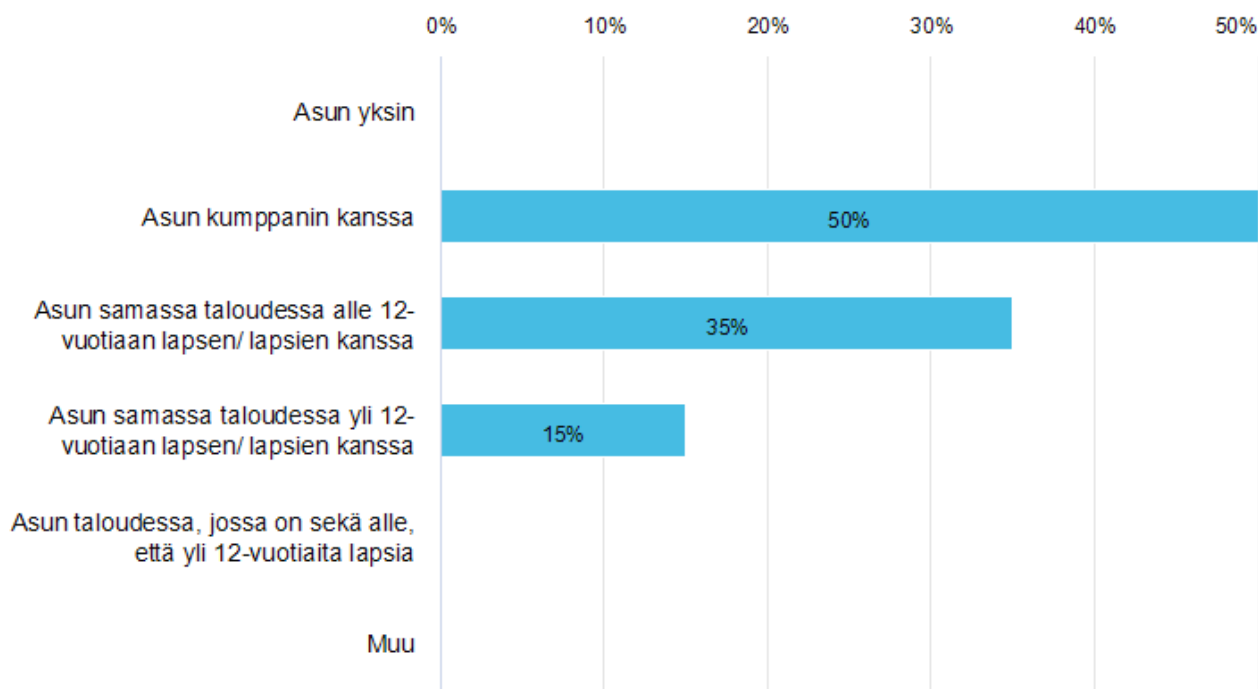
Kysymys 2. Ikä

	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
	27,0	58,0	38,3	37,0	765,0	9,8

Kysymys 3. Ammatti



Kysymys 4. Asuminen



Kysymys 5. Asteikolla 1-10, millaiseksi arvioisit oman työhyvinvointisi ennen koronapandemian alkua? Voit käyttää vertailuajankohtana alkuvuotta 2020.

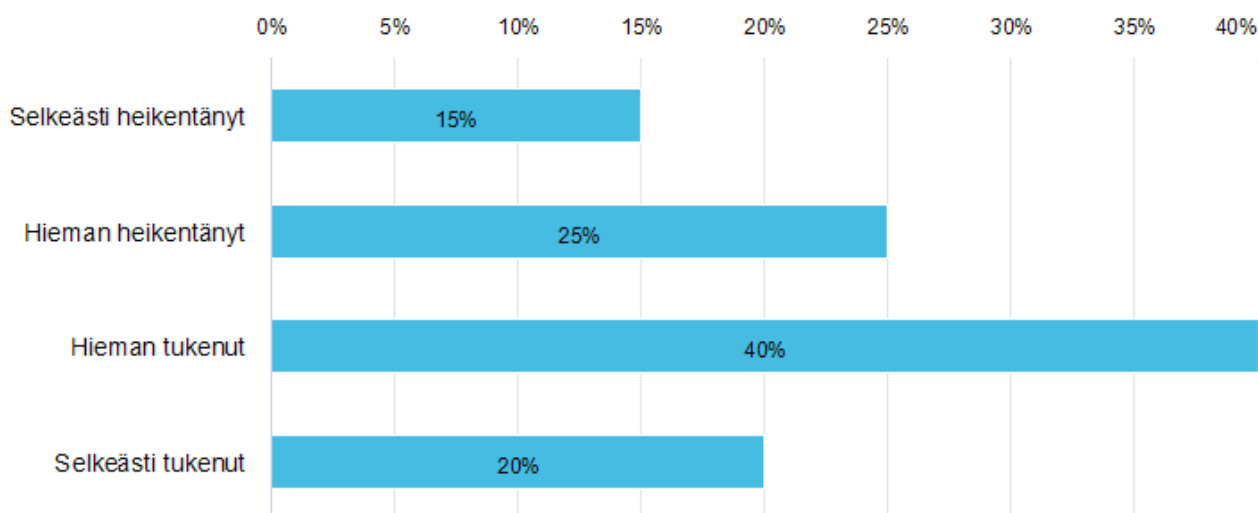
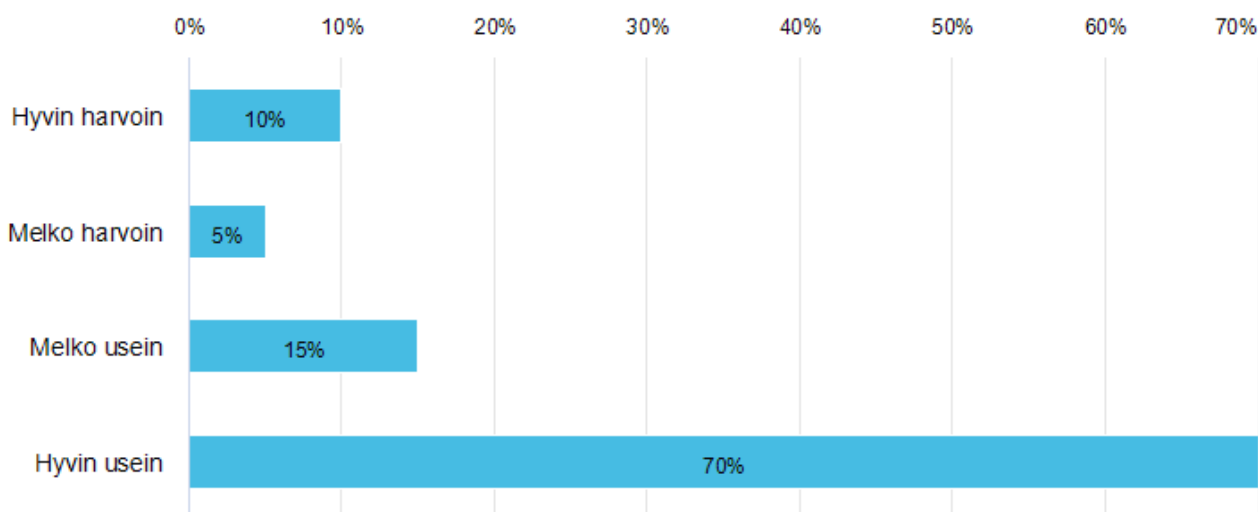
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	10,0	7,2	8,0	144,0	2,0

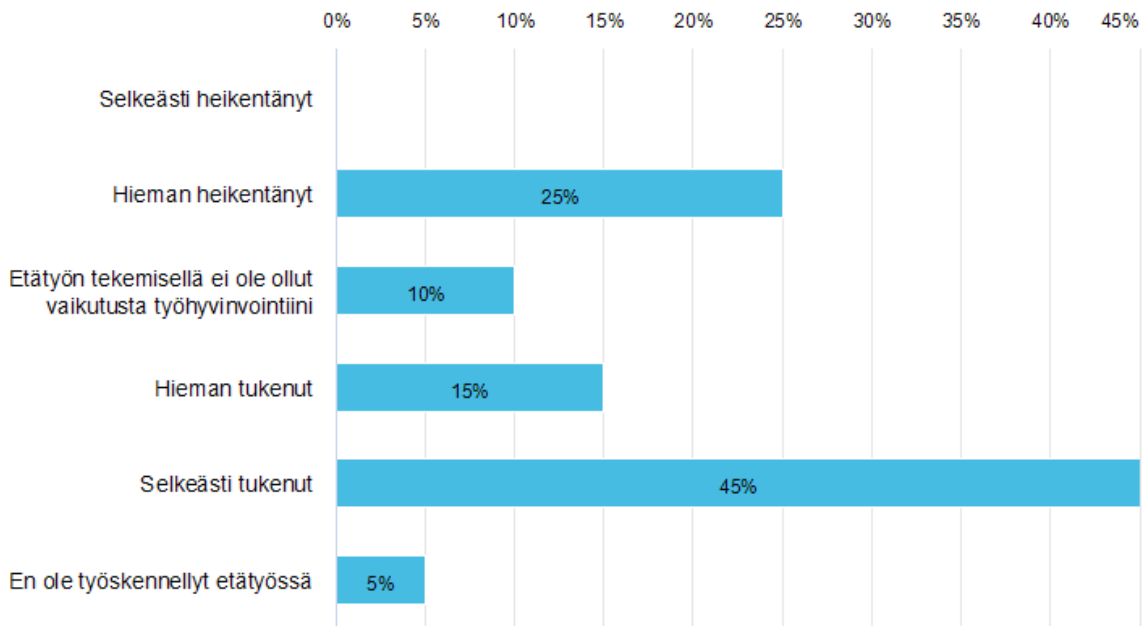
Kysymys 6. Asteikolla 1-10, millaiseksi arvioisit oman työhyvinvointisi koronapandemian kestänyä noin vuoden? Voit käyttää vertailuajankohtana alkuvuotta 2021.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	9,0	7,3	8,0	146,0	1,8

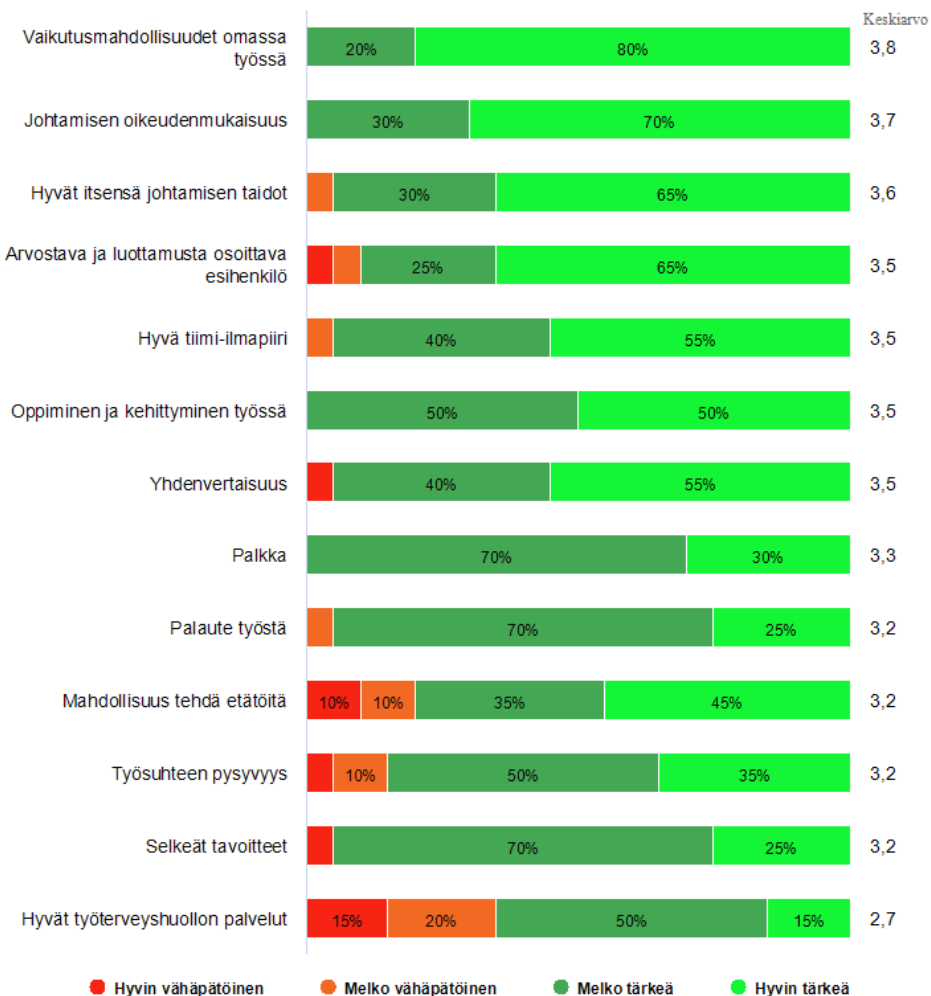
Kysymys 7. Asteikolla 1-10, millaisena arvioisit työhyvinvointisi tällä hetkellä?

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
5,0	10,0	7,5	8,0	150,0	1,4

Kysymys 8. Miten olet kokenut nimenomaan koronapandemian vaikuttaneen omaan työhyvinvointiisi?**Kysymys 9. Kuinka usein olet työskennellyt korona-aikana etätöissä?****Kysymys 10. Miten olet kokenut etätöiden vaikuttavan omaan työhyvinvointiisi?**



Kysymys 11. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia tekijöitä työhyvinvoinnillesi?



Kysymys 12. Miten korona-aika on vaikuttanut omaan työhyvinvointiisi?

Vastaukset
Työmäärän lisääntyminen heikentänyt, vuorovaikutuksen vähentäminen heikentänyt
Etätyö lisääntynyt, työhyvinvointi hieman kasvanut
Olen saanut joustavasti omia projekteja hoidettua ja eteenpäin, kun organisaatiot ovat aktiivisemmin osanneet tarjota etämahdollisuutta asioiden hoitamiseen. Siirtymät ovat vähentyneet, esim. asiakkaalle siirtymät, joka tukee hyvinvointia.
Heikentänyt, ei enää ole riittävästi yhteenkuuluvuutta ja uuden oppiminen vaikeutuu
Huononut akuutisti vaiheessa, mutta ajan kuluessa etätyöt tukeneet jaksamista, sillä olen introvertti ja pidän itsenäisestä työstä.
Ei erityisesti, enemmänkin muut asiat vaikuttaneet.
Koen että työhyvinvointi on pysynyt melko samana. Tämä siitä syystä, että jotkut asiat ovat lisänneet sitä ja toiset taas vähentäneet. Hyvinvointia on syönyt eniten se, että olen tuntenut oloni välillä yksinäiseksi työyhteisössä.
Etätyö on mahdollistanut työn ja perheen sekä harrastusten paremman yhteensovittamisen ja vapauttanut voimavaroja
Olen kaivannut ihmisten välisiä kohtaamisia ja spontaaneja keskusteluja, koska olemme tehneet paljon etätöitä.
Tukee jaksamista lapsiperhearjessa, mm. päiväkotikuljetukset sujuu näppärämmin ja tuonut muutenkin jaksamista
Etätyö lisännyt jaksamista
Etätyömahdollisuus on nyt parempi kuin ennen korona-aikaa mikä on nostanut työhyvinvointiani
Korona lisännyt työkiirettä ja stressiä, mikä on heikentänyt työhyvinvointia
Etätyö on mahtavaa ja tehostaa työntekoa huomattavasti. Jos voisin valita, työskentelisin aina näin.

<p>Etätyö vapauttaa aikaa palautumiselle ja työkykyä ylläpitävälle liikunnalle. Liikuntapaikkojen sulkeminen aiheuttaa niska- ja selkävaivoja jotka sulkujen pitkittyessä aiheuttavat kohdallani osittaisen työkyvyttömyyden. Erityisesti uimahallit tulisi pitää käytettävissä.</p>
<p>Etätyö ja etäpalaverit tukevat huonosti omaa ajan hallintaa. Jatkuvat keskeytykset "Teams" -puheluilla Ad-Hoc</p>
<p>Olen oppinut paljon uusia asioita itsestäni ja minulle sopivimmista työntekotavoista. Olen oppinut, ettei maanantaista perjantaihin avokonttorissa ole paras tapa hoitaa työtäni, vaan tietyt jutut saan tehtyä parhaiten etätöissä kotona. Hyvinvointini on tämän osaamisen karttuessa parantunut.</p>
<p>Antanut lisää voimavaroja, etätyö kotona tehokasta, tulee aikaansaava olo, ihana työrauha avokonttorihelvetin jälkeen!</p>
<p>Pandemian alkaessa tuli paljon asioita pöydälle hoidettavaksi, joka lisäsi melkoisesti työssä kuormittumista, erityisesti myös siksi, että samalla kaikki oli epävarmaa ja piti vain yrittää toimia tilanteessa eteenpäin.</p> <p>Palautumista tukevat sosiaaliset harrasteet loppuivat ja sillä jnkv vaikutusta voimavaroihin, jotka heijastuvat työhyvinvointiin. Toisaalta Korona-aika on myös selkeyttänyt omia arvoja, joilla on myös merkitystä työhyvinvoinnin kannalta.</p>
<p>Se on aiheuttanut epävarmuutta, ja sitä kautta tuonut kuormitusta myös omaan mieleen</p>

Kysymys 13. Millaiset tekijät ovat tukeneet työhyvinvointiasi korona-aikana?

Vastaukset
Työkaverit, mahdollisuus työskennellä toimistolla
Etätyö, työkaverit, perhe ja harrastukset eli melko samat asiat kuin ennen korona aikaakin
Vapausasteiden lisääntyminen, käyttämisen vähentyminen
F2f näkemiset, hyvin järjestetty etätyö
Etätyöt, läheiset, luonto, liikunta, psykoterapia, myötätuntoinen suhtautuminen itseä kohtaan
Selkeät ohjeistukset, työn ulkopuolinen elämä

<p>Erityisesti se, että aamuisin ei kulu aikaa töihin lähtemiseen, jolloin voi nukkua pidempään. Myös se, että keskeytyksiä tulee vähemmän. Se, että kiireisenä päivänä on mahdollista kaivaa jääkaapista jotain pikaista välipalaa, jolloin tulee todennäköisemmin pidettyä huoli syömisestä. Se, että puoliso on tehnyt myös etätöitä, joten ei ole tarvinnut ihan yksin kotona olla.</p>
<p>Etätyö</p>
<p>Aikaa ei ole mennyt työmatkoihin, joten vapaa-aika on ainakin periaatteessa lisääntynyt tunnilla päivässä. 😊</p>
<p>Mahdollisuus joustavaan työaikaan ja etätyöhön</p>
<p>Enemmän unta ja enemmän vapaa-aikaa</p>
<p>Etätyö, ulkoilu, työn tauotus, säännöllinen yhteydenpito kollegoihin mm teamsin kautta</p>
<p>Tiivis työyhteisö ja hyvä ilmapiiri erityisesti oman tiimin kesken</p>
<p>Etätyö, lisäkoulutus, korona ei ole vaikuttanut meidän alaan yhtä paljon kuin moniin muihin. Sinulta puuttuu kyselystä yrittäjän näkökulma asioihin ;)</p>
<p>Kodin työpisteen ergonomia investoinnit: sähköpöytä, säädettävä näyttö, kunnollinen työtuoli jne. Etätyön myötä työmatkoista vapautunut aika oli siirrettävissä kokonaisuudessaan liikuntaan tai muuhun palauttavaan ja työkykyä ylläpitävään harrastukseen.</p>
<p>Työmatka aikaa ei käytännössä ole. Osiltaan pystyy rytmittämään ns kotitöitä ja töitä.</p>
<p>Aktiivinen yhteydenpito työkavereihin; etäpalaverit, joihin on voinut osallistua ulkoa kävellen tai mökiltä; kotona puolison kanssa työskentely ja välihalit, säännöllinen ruokarytmi kotona</p>
<p>Esimiehen luottamus, pitkä oma työkokemus ja elämäkokemus, rohkeus tehdä päätöksiä ja työtä annetuissa rajoissa, vapaus tehdä työtä itsenäisesti ja omaa ammattitaitoa täysin hyödyn- töen. Työkavereita en juurikaan ole kaivannut, vaikka kaikki ihan kivoja ovatkin. Olen nyt kuitenkin huomannut etteivät he juurikaan mitään minulle merkitse enkä varmaan minä heille, eikä se haittaa, kun on hyvä elämä ja ihmissuhteet työn ulkopuolella.</p> <p>Palautuminen etätyössä ihan eri luokkaa kuin lähityössä ja työn ja perheen ja vapaa-ajan yhdis- täminen onnistunutta.</p> <p>Ei ikinä enää kokonaan lähityöhön , hybridi ok!</p>

Mahdollisuus edelleen tehdä lähityötä. Aivan mahtava työyhteisö ja varmuus myös töiden jatkumisesta.

Luonto, ulkoilu, pään nollaus työn ulkopuolella näillä keinoilla.

Etätöiden lisääntyminen, mahdollisuus aiempaa joustavammin järjestää työajat jne