



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Omaan työhön vaikuttaminen -ajatuksia työntekijöiltä

Kankkunen, Tiina

2017 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Omaan työhön vaikuttaminen -ajatuksia työntekijöiltä

Tiina Kankkunen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Heinäkuu, 2017

Kankkunen, Tiina

Omaan työhön vaikuttaminen -ajatuksia työntekijöiltä

Vuosi 2017

Sivumäärä 39

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työn joustavuuden ja työntekijän omien vaikutusmahdollisuuksien merkitystä työhyvinvoinnille. Yhteistyöorganisaationa oli Jerusalemin kansainvälisen kristillisen suurlähetystön Suomen osasto. Työn joustavuutta ja vaikutusmahdollisuuksia työhön on tutkittu yleensä osana työhyvinvointikyselyjä, mutta vähemmän on tutkimuksia, jotka keskittyvät vain tähän aiheeseen. Tämän tutkimuksen tutkimusongelmilla pyrittiin selvittämään kuinka paljon tutkittavat saavat vaikuttaa työhönsä ja mihin osa-alueeseen tutkittavat toivoisivat voivansa vaikuttaa enemmän kuin nykyään. Tarkoituksena oli myös saada selville, minkälainen merkitys työn joustavuudella ja vaikutusmahdollisuuksilla on työhyvinvoinnille sekä mitkä vaikutusmahdollisuudet olivat tutkittaville tärkeitä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työn joustavuutta työyhteisössä.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Osa tutkittavista osallistui ryhmähaastatteluna teemahaastatteluun ja osa vastasi lomakkeella avoimiin kysymyksiin, jotka oli muodostettu samojen teemojen mukaisesti. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että työn joustavuus vaikutti tutkittaviin pääasiassa positiivisesti. Vaikutusmahdollisuudet toivat iloa ja vapautta tutkittaville. Tutkimustulokset vastaavat aiemmissä tutkimuksissa esiin tulleita tuloksia, joiden mukaan työn hallinta ja omat vaikutusmahdollisuudet lisäävät työhyvinvointia. Opinnäytetyössä tutkittavia oli neljä. Pienen työyhteisön keskeltä otos oli laadulliseen tutkimukseen hyvä. Tutkittavien antamat merkitykset asioille ovat tärkeitä ja niitä tuli tutkimuksessa esille hyvin. Tulevaisuudessa samankaltaisen tutkimuksen voisi toteuttaa isommassa työyhteisössä. Myös määrällisillä tutkimuksilla voitaisiin kerätä lisätietoa työn joustavuuden merkityksestä ja vaikutuksesta työhyvinvoinnille.

Asiasanat: työhyvinvointi, vaikutusmahdollisuus, joustavuus

Kankkunen, Tiina

Affecting your own work -thoughts from employees

Year	2017	Pages	39
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to research what significance the employees' opportunity to affect their work and work flexibility has to the employees' well-being at work. The thesis was made in collaboration with the International Christian Embassy Jerusalem, Finnish branch. Work flexibility and the opportunity to affect one's work has usually been researched as a part of surveys on well-being at work. There are less studies that focus merely on this subject. With the research problems it was intended to gather information about how much the employees are allowed to affect their work and what parts of their work they would like to affect more. The purpose was also to research how the work flexibility and the opportunities to affect influence the well-being at work. The study tried to gather information on what fields were important to the employees when it comes to work flexibility. The purpose of this thesis was to develop work flexibility in the work community.

Qualitative methods were applied in this thesis. Part of the employees took part in a focus group interview and part of them answered on a form with open ended questions. The questions of the interview and the form were divided into certain themes. The results show that work flexibility had mostly a positive effect on the employees. The opportunities to affect their work brought joy and freedom. The results are equal to the results in earlier studies that show that the control of work and opportunities to affect work increased well-being at the work place. In the study there were four employees. In a small work community the sample was good for a qualitative research. The thoughts of the employees and value that they give on issues are important and those were well shown in the study. In the future similar kind of study can be conducted in a bigger work community. Quantitative studies could also give more information on work flexibility and its effect on work well-being.

Keywords: work well-being, possibility to affect, flexibility

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Keskeiset käsitteet ja työn rakenne	6
1.2	Tutkimusperinne	7
1.3	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	7
1.4	Tutkimusongelma	7
1.5	Tutkimusmenetelmät.....	8
2	Työhyvinvointi käsitteenä	10
2.1	Miksi työhyvinvointia tulisi edistää?	12
2.2	Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työn joustavuus.....	12
2.3	Työpahoinvointi	14
3	Jerusalemien kansainvälinen kristillinen suurlähetystö	16
4	Teemahaastattelut	17
5	Tutkimustulokset.....	18
5.1	Aineiston konteksti.....	19
5.2	Aineiston pelkistäminen ja luokittelu	20
5.3	Tulokset.....	21
5.3.1	Vaikutusmahdollisuudet nykyään	21
5.3.2	Vaikutusmahdollisuuksien merkitys työhyvinvoinnille	22
5.3.3	Tulevaisuus	29
6	Pohdinta	31
6.1	Yhteenveto	31
6.2	Opinnäytetyön luotettavuus.....	31
6.3	Jatkotutkimusaiheet.....	33
	Lähteet	34
	Liitteet.....	37

1 Johdanto

Tutkin opinnäytetyössäni Jerusalemin kansainvälisen kristillisen suurlähetystön (myöhempänä ICEJ) työntekijöiden kokemuksia työn joustavuudesta ja heidän vaikutusmahdollisuuksista työhönsä. Pyrin selvittämään työntekijöiden kokemuksia siitä, mikä näiden tekijöiden merkitys on työhyvinvoinnille. Kokosin ICEJ:n työntekijöiden ajatuksia aiheesta teemahaastattelulla sekä lomakehaastattelulla.

Kiinnostukseni aihetta kohtaan heräsi pohtiessani erilaisten työpaikkojen pyrkimyksiä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työelämä muuttuu jatkuvasti ja digitalisaation myötä esimerkiksi fyysinen paikka, jossa työtä tehdään, ei ole enää niin sidottua. Tällä hetkellä työelämään vaikuttaa maailmantalouden murros, joka aiheuttaa muutospaineita työelämää kohtaan. Kilpailuetua sekä yksityiselle että julkiselle organisaatiolle voidaan saada nopeudesta ja joustavuudesta. Uudet sukupolvet työelämässä kokevat työn eri tavalla. Työn sisältö on tärkeää, mutta vieläkin tärkeämpää on vapaa-aika. (Manka & Manka 2016.)

Tutkimuksessani selvitin yhden työyhteisön kokemuksia työn joustavuuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyen. Tarkoituksena oli nostaa esiin erilaisia työtehtäviä tekevien työntekijöiden omia tuntemuksia aiheeseen liittyen ja koota heidän antamiaan merkityksiä aiheesta.

1.1 Keskeiset käsitteet ja työn rakenne

Työhyvinvoinnin voi määritellä monin tavoin. Myöhemmin työn teoriaosassa on esitelty useita työhyvinvoinnin käsitteitä. Ne kuvaavat työhyvinvointia laaja-alaisena käsitteenä, johon kuuluvat työntekijään ja työnantajaan liittyvät asiat. Työhyvinvoinnin käsite pohjautuu hyvinvoinnin käsitteeseen. Käsitteitä määritellessä on tärkeää muistaa, että jokainen yksilö kokee asiat eri tavalla ja siten työhyvinvoinnin kokemuskin on yksilöllistä.

Vaikutusmahdollisuuksilla on tässä työssä tarkoitettu sitä, että työntekijä saa päättää itse työn osa-alueisiin liittyvistä asioista. Hän saa vaikuttaa esimerkiksi omaan työaikaansa tai työtehtäviin tai siihen missä järjestyksessä hän työnsä tekee. Työn joustavuudella tarkoitetaan työtä, joka joustaa työntekijän ja hänen tilanteensa mukana. Tällöin työntekijä saa vaikuttaa työhönsä.

Tässä työssä käydään ensin läpi teoriataustaa työhyvinvoinnille: miksi työhyvinvointia tulisi edistää, mitä on työn joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet työssä sekä mitä tarkoittaa työparhainvointi. Kappaleessa kolme esitellään yhteistyöorganisaatio Jerusalemin kansainvälinen kristillinen suurlähetystö eli ICEJ. Lopuksi kuvataan, kuinka tutkimus on tehty ja mitä tuloksia on saatu.

1.2 Tutkimusperinne

Työhyvinvointia ja sen kehittämistä on tutkittu melko paljon opinnäytetöissä sekä esimerkiksi yliopistojen Pro gradu -töissä. Eri yritysten työntekijöiden työhyvinvointia tutkitaan usein työhyvinvointikyselyillä, joihin yhtenä osa-alueena saattaa sisältyä työn joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet työhön. Harvemmin kuitenkaan näistä osa-alueista tehdään laajempaa kartoitusta siten, että se olisi tutkimuksen pääkohteena.

Tutkimusten teoriapohjaksi löytyy paljon kirjallisuutta esimerkiksi johtamisen vaikutuksesta työhyvinvoinnille. Myös Työterveyslaitoksen julkaisut ovat monissa tutkimuksissa lähteenä. Työhyvinvointia on tutkittu sekä laadullisilla että määrällisillä tutkimuksilla. Isoissa organisaatioissa työhyvinvointikyselyitä tehdään useasti määrällisillä metodeilla, jotta saadaan mahdollisimman kattava otos. Oma tutkimukseni keskittyy työn joustavuuteen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin, jotta juuri tästä osa-alueesta saadaan mahdollisimman kattavasti kerättyä kokemuksia ja tietoa tutkimuksen kohteena olevan yrityksen työntekijöiltä.

1.3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena on kvalitatiivisella teemahaastattelulla selvittää pienen työyhteisön kokemuksia työn joustavuuden ja muiden vaikutusmahdollisuuksien merkityksestä omalle työhyvinvoinnille. Tutkimusotos on pienehkö, koska kyseessä on laadullinen haastattelututkimus, ja ajatuksena on nostaa esiin yhden organisaation työntekijöiden ääni aiheeseen liittyen. Laadullisessa tutkimuksessa ei yleensä pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvataan jotakin ilmiötä ja annetaan tulkinta siitä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 85). Teemahaastattelun avulla nostetaan esiin työntekijöiden näkemyksiä eri vaikutusmahdollisuuksien toteutumisesta tällä hetkellä sekä ajatuksia niiden merkityksestä työssä viihtymiselle. Lisäksi käydään läpi työntekijöiden toiveita tulevaisuutta varten ja selvitetään onko heidän mielestään tarvetta kehittää työn joustavuutta. Aiemmin työn joustavuutta on tutkittu yleensä osana työhyvinvointitutkimuksia eikä niinkään erillisenä osa-alueena, johon olisi pureuduttu syvemmin.

1.4 Tutkimusongelma

ICEJ on työpaikkana siinä mielessä erityinen, että työntekijöitä on Suomessa vain kourallinen, seitsemän henkilöä. Työyhteisö on pieni ja kaikki tuntevat toisensa hyvin. Alkualetuksenani on ollut, että näistä syistä johtuen työ on ainakin joiltakin osin joustavaa ja työntekijät saavat työn eri osa-alueisiin vaikuttaa.

Pää tutkimusongelmaksi olen nostanut seuraavan: kokevatko ICEJ:n työntekijät, että työn joustavuudella ja omilla vaikutusmahdollisuuksilla on merkitystä työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiselle? Muita tutkimuskysymyksiä ovat: kuinka paljon ja mihin työn eri osa-alueisiin työnteki-

jät saavat vaikuttaa? Mitkä vaikutusmahdollisuudet työssä ovat heille tärkeitä? Mihin osa-alueeseen työntekijät haluaisivat vaikuttaa nykyistäkin enemmän? Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja nostaa esille heidän antamiaan merkityksiä asioille.

1.5 Tutkimusmenetelmät

Laadullisen tutkimuksen yksi peruslähtökohta on havaintojen teoriapitoisuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että yksilön käsitys ilmiöstä, hänen antamansa merkitykset tutkittavalle ilmiölle sekä tutkimusvälineet vaikuttavat kaikki tutkimuksen tuloksiin. Kaikki tieto on subjektiivista sen vuoksi, että tutkija päättää tutkimusasetelman. Aineistonkeruumentelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, havainnointi, kysely ja dokumentteihin perustuva tieto. Niistä voidaan valita yksi tai käyttää useampia rinnakkain. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 20, 71.)

Laadullisen tutkimuksen aineisto voidaan Eskolan ja Suorannan (2014, 15) mukaan käsittää yksinkertaisimmillaan aineistona, joka on tekstiä. Heidän mukaansa teksti voi olla syntynyt joko tutkijasta riippuen tai riippumatta ja aineisto voi olla haastattelun ja havainnoinnin lisäksi esimerkiksi omaelämäkerrat ja kirjeet tai vaikkapa elokuvat.

Olen valinnut tutkimustani varten menetelmiksi puolistrukturoidun teemahaastattelun ryhmähaastatteluna sekä osalle tutkittavista samankaltaisen haastattelun lomakkeella. Ryhmähaastattelun teen niille tutkittaville, joita pääsen fyysisesti tapaamaan ja muut tutkittavat saavat vastata lomakkeella samoihin teemoihin liittyviin avoimiin kysymyksiin. Näin saan varmimmin kerättyä tutkimusaineistoa isommalta joukolta riippumatta siitä pääsenkö tapaamaan kaikkia tutkittavia kasvotusten. Haasteena lomakkeella suoritettavan haastattelun käytössä on se, etten itse pääse kysymään tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä niille tutkittaville, joita en haastattele fyysisesti. Lomakkeessa ei kysytä henkilöön liittyviä tarkentavia kysymyksiä, kuten ikää tai tietoa työntekijän hierarkkisesta tasosta työpaikalla. Myöskään haastattelussa ei näitä tiedustella. Olen tehnyt tämän linjauksen tutkimukseeni, jotta tutkittavien anonymiteetti säilyy paremmin. Pienen työyhteisön sisältä on helppo tunnistaa henkilö, jos tiedetään esimerkiksi hänen työtehtävänsä tai ikähaarukka, johon hän asettuu. Yleensä varsinaisella lomakehaastattelulla, jossa on valmiit kysymykset ja vastausvaihtoehdot, ei tehdä kvalitatiivisia tutkimuksia. Lomakehaastattelua on kuitenkin mahdollista käyttää esimerkiksi osana laadullista tutkimusta, jotta haastateltavat voidaan jakaa laadullisiin luokkiin. Omassa tutkimuksessani lomakkeella (liite 1) on valmiit kysymykset, mutta ei vastausvaihtoehtoja. Liitteenä oleva tutkimuslomake on muokattu siten, että alkuperäisessä lomakkeessa oleva tila, johon vastaukset voi kirjoittaa, on poistettu. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 74, 75.)

Teemahaastattelu asettaa keskiöön tutkittavan ihmisen ja hänen ajatuksensa. Ihminen muuttuu kokemustensa vaikutuksesta ja on muuttuneena vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Ihminen pystyy lisäksi muuttamaan ympäristöään. Tutkittaessa ihmistä, on otettava huomioon se ympäristö, jossa ihminen toimii sekä se, että syy-yhteydet eivät ole niin yksinkertaisia kuin esimerkiksi luonnontieteellisissä ilmiöissä. Myös todellisuuden kokeminen on jokaisen yksilön kohdalla erilaista, subjektiivista. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 17.)

Haastattelun etuna on haastateltavan mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita ja niiden merkityksiä. Haastattelulla saadaan tietoa, jota voidaan selventää ja syventää haastattelun aikana. Vastausten sisältöä ja suuntaa ei voida tietää etukäteen. Haastattelijan tehtävänä on tuoda esiin haastateltavan näkemyksiä ja kokemuksia. On otettava huomioon, että myös haastattelija ja hänen käsityksensä todellisuudesta vaikuttaa siihen, kuinka hän lähestyy haastattelutilannetta. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 35, 41.)

Haastattelun voidaan ajatella olevan keskustelua, jolla on päämäärä. Tarkoituksena on kerätä tietoa. Haastattelussa ollaan vuorovaikutuksessa sekä kielellisesti että ei-kielellisesti ja haastatteluja on olemassa erilaisia. Lomakehaastattelussa edetään lomakkeen kysymysten mukaan ja kysymykset on laadittu siten, että oletetaan kysymyksillä olevan sama merkitys kaikille. Lomakehaastattelua kutsutaan myös strukturoiduksi haastatteluksi. Strukturoimaton haastattelu tarkoittaa haastattelua, jossa käytetään avoimia kysymyksiä ja tarkoituksena on syventää haastateltavien vastauksia. Haastattelija muokkaa haastattelua vastausten perusteella ja tilanne muistuttaakin paljolti keskustelua. (Hirsjärvi, Hurme 2014, 42, 44, 45.) Haastattelu itsessään on vuorovaikutustilanne, joten esimerkiksi sosiaaliset ja kommunikaatioon liittyvät asiat vaikuttavat siihen. (Eskola & Suoranta 2014, 86).

Puolistrukturoitu haastattelu on lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. Yksi tällaisen haastattelun muoto on teemahaastatteluksi. Haastattelussa aihepiirit ovat ennalta määritetyt ja kaikille haastateltaville samat. Muutoin teemahaastattelu on lähempänä avointa eli strukturoimatonta haastattelua kuin täysin strukturoitua haastattelua. Teemahaastattelussa tuodaan tutkittavien ääni kuuluviin ja otetaan huomioon se, että tutkittavien tulkinat ja asioille antamat merkitykset ovat tärkeitä. (Hirsjärvi, Hurme 2014, 47, 48; Tuomi & Sarajärvi 2011, 75.)

Eskolan ja Suorannan (2014, 87) mukaan puolistrukturoitu haastattelu nähdään haastatteluna, jossa kysymykset ovat kaikille samat, mutta haastateltava saa vastata omin sanoin. Teemahaastattelu erotetaan vielä tästä haastattelun muodosta sillä, että siinä kysymyksillä ei välttämättä ole tarkkaa muotoa, mutta kaikki haastattelijan ennalta määritetyt aihealueet käydään haastattelun aikana läpi. Valitsin haastattelun teemoiksi seuraavat:

- työaika
- työtehtävät
- työnjako
- työjärjestys
- työvälineet ja työtavat
- työkaverit
- paikka, jossa työtä tehdään
- työtahti
- tulevaisuus

Teemoista on tarkoitus nostaa esiin työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia siitä, voivatko he vaikuttaa kyseisiin työn osa-alueisiin sekä vaikutusmahdollisuuksien merkitys työhyvinvoinnille heidän mielestään. Lisäksi haastattelussa pyritään nostamaan esiin työntekijöiden toiveet siitä, mihin he haluaisivat vaikuttaa nykyistä enemmän ja mikä vaikutusmahdollisuuksista on heille tärkein (teema ”tulevaisuus”).

2 Työhyvinvointi käsitteenä

Hyvinvointi käsitteenä on ollut käytössä pidempään kuin käsite työhyvinvointi. Jos yksilön tavoitteet ja suunnitelmat toteutuvat ja tarpeet täyttyvät, seuraa hyvinvointia. Työelämään liittyvät laadun ja tuottavuuden käsitteet ovat myös syntyneet vasta viime aikoina. Näihin käsitteisiin liitetään esimerkiksi sosiaalisuus ja oppiminen. Työhyvinvoinnin määritelmä Työsuojelusanastossa on ”työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Työhyvinvointia edistää yhtenä tärkeimpänä tekijänä työn hallinta, joka määrittellään työntekijän mahdollisuutena vaikuttaa työhönsä ja työympäristöönsä. (Anttonen & Räsänen 2009, 17, 18, Sanastokeskus 2017a, Sanastokeskus 2017b.)

Työterveyslaitos on laajentanut työhyvinvoinnin käsitettä vuonna 2008 koordinoimassaan hankkeessa. Hanke oli osa Euroopan Unionin Progress -rahoitusohjelmaa ja tavoitteena oli uusi eurooppalainen työhyvinvoinnin malli. Määritelmistä oli kolme versiota. Ensimmäisessä työhyvinvointi määritellään tarkoittamaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Lisäksi määritelmässä mainitaan, että työntekijät tai työyhteisöt kokevat työn mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee heidän elämänhallintaansa. Toisessa versiossa työhyvinvointi liitetään työntekijän kokemukseen. Tähän kokemukseen vaikuttaa se, kuinka turvallista, hyvin johdettua ja organisoitua sekä terveellistä työ on. Lisäksi siihen vaikuttaa se, kuinka tehokkaasti muutoksia hallitaan työssä ja kuinka paljon yksilö saa yhteisön antamaa tukea. Vaikutusta on myös sillä, kuinka

merkityksellistä ja palkitsevaa työ on ottaen huomioon työn ammattitaito- sekä tuottavuusvaatimukset. Kolmannessa versiossa korostetaan yksilön kokemuksen kuvausta edellä luetelluista asioista. (Anttonen & Räsänen 2009, 18.)

Suomalainen näkemys työhyvinvoinnin käsitteestä sisältää työterveyden ja työkyvyn lisäksi työn sujumiseen arjessa. Työhyvinvointiin vaikuttaa tämän näkemyksen mukaan esimerkiksi johtaminen, ilmapiiri ja työntekijä itse oman tulkintansa kanssa. Tärkeintä on, että työ sujuu päivittäin. (Manka & Manka 2016.) Työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan ihmisen ja työn yhteensopivuutta ja sen lähteitä on monia. Työnantajalla on luonnollisesti rooli työntekijöiden hyvinvoinnissa. Johto, joka ymmärtää henkilöstön arvon, pitää huolta työntekijöistään. Työnantajan on toisaalta osattava toimia tasapuolisesti sekä henkilöstön, asiakkaiden että liiketalouden etujen mukaisesti. Kun kaikki nämä on otettu huomioon, paranee sekä tulokseteko että työhyvinvointi. (Luukkala 2011, 19-21.)

Jotta työhyvinvointi toteutuu, täytyy kaikessa työyhteisöä koskevassa päätöksenteossa ottaa huomioon hyvinvoinnin näkökulma. Työhyvinvoinnin rakentamiseen tarvitaan työntekijät, esimiehet ja johto sekä heidän yhteistyönsä. Arkisen yhteistyön lisäksi työhyvinvointia voi edistää erillisillä hankkeilla. Työhyvinvoinnin edistämisessä työyhteisön tukena ovat työsuojeluhuoneisto, luottamusmiehet, henkilöstöhallinto sekä työterveyshuolto. Joissakin työpaikoissa työntekijät ja työnantajat ovat yhdessä koonneet erillisen työhyvinvointiryhmän. On kuitenkin muistettava, että työntekijöiden hyvinvoinnista vastuussa on aina työntekijä ja työpaikan johto. (Suomala, Saarelma-Thiel, Lauttio, Bergbom, Vartia & Kivistö 2006, 90,91.)

Työntekijöiden tarpeet voidaan jakaa fyysisiin, henkisiin ja sosiaalisiin. Työn tulee olla turvallista ja työolosuhteisiin tulee kiinnittää huomiota sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Työergonomia ja hyvät työvälineet auttavat työssäjaksamista. Sosiaalisiin tarpeisiin kuuluu arvostuksen antaminen ja työpanoksen huomioiminen. Henkisiin tekijöihin kuuluu mielekkäät työtehtävät ja riittävän haastava toimenkuva. Liian kapea toimenkuva voi alentaa työntekijän motivaatiota jäädä kyseisen työnantajan palvelukseen. (Luukkala 2011, 21,22.)

Työllä on monia merkityksiä. Se takaa toimeentulon, tuo elämään sisältöä, jäsentää työntekijän ajankäyttöä, auttaa kuulumaan yhteisöön ja on lisäksi monille kunnia-asia. Taloudellinen itsenäisyys on tärkeää henkisen hyvinvoinnin kannalta. Työ tuo arkeen selkeän rakenteen ja antaa työntekijälle sosiaalista ja toiminnallista otetta elämään. Toisaalta on tärkeää luoda sosiaalisia kontakteja myös työn ulkopuolelle, jotta sosiaaliset suhteet kantavat esimerkiksi työpaikan kriisitilanteissa. (Luukkala 2011, 22-24.)

Työhyvinvoinnin lähtökohtia ovat työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet, organisaation kulttuuri ja toimintatavat ja sosiaalinen pääoma, johon vaikuttavat johtamisen laatu ja ilmapiiri

töissä. Huomattavaa kuitenkin on, että kaikki työntekijät näkevät ja kokevat työyhteisönsä omien asenteidensa kautta. Aina ei riitä sekään, että näennäisesti kaikki työhyvinvointia tukevat asiat ovat kohdillaan. Ihmisen oma henkinen ja fyysinen tila ja kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. (Manka & Manka 2016.)

2.1 Miksi työhyvinvointia tulisi edistää?

Hyvä työ lisää hyvinvointia. Lisäksi se edistää terveyttä ja parantaa tuloksentekeä. Hyvä työ on kaikkien eettinen oikeus. Hyvä työ sitouttaa työntekijän työnantajaansa ja tällöin työnantaja säästää resursseja perehdytyksessä. Tuloksentekeä paranee, koska työntekijä haluaa antaa työnantajalleen parhaan osaamisensa. Hyvästä työstä hyötyvät siis sekä työntekijä että työnantaja. (Luukkala 2011, 25.)

Työterveyslaitoksen julkaisussa ”Työhyvinvointi -uudistuksia ja hyviä käytäntöjä” mainitaan eri Euroopan maiden odottavan työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden vaikuttavan monenlaisiin eri asioihin. Niitä ovat esimerkiksi työntekijän fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja työkyky sekä terveyden ja hyvinvoinnin paraneminen työssä ja sen ulkopuolella. Toimenpiteiden odotetaan edesauttavan työn ja muun elämän tasapainoa sekä työntekijän sitoutumista ja oppimista. Muita odotettuja vaikutuksia ovat esimerkiksi työtehtävien sisältöjen, työmenetelmien ja työympäristön turvallisuuden ja terveellisyyslisääntyminen ja organisaatioiden hyvinvointia tukevien johtamismenetelmien ja viestinnän paraneminen. Vaikutusta odotetaan olevan myös tuottavuuteen ja taloudelliseen menestykseen, jotka perustuvat kestäviin toimintamalleihin. Nämä olivat osa niistä aihealueista, joihin eri maat odottivat toimenpiteiden vaikuttavan. Pieniä sekä keskisuuria yrityksiä varten listaa voidaan Työterveyslaitoksen mukaan karsia esimerkiksi seuraaviin: resurssit, yksilön terveys ja työkyky, työturvallisuus sekä muutoksenhaallinta. (Anttonen & Räsänen 2009, 19.)

Kyseisen projektin tulosten perusteella työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden hyödyt näkyvät monella eri tasolla. Näitä tasoja ovat kansantalous, yksilön ja yrityksen tasot. Hyötyjä ovat tuottavuuden paraneminen, pidemmät työurat, eläkkeelle siirtymisiän nousu, työssäolon lisääntyminen kansallisella tasolla, liiketoiminnan tuloksen paraneminen, työpaikan imagon paraneminen, laadun, oppimisen ja kilpailukyvyyn paraneminen. Lisäksi toimenpiteet vaikuttavat positiivisesti yritystason aloitteenteossa, vastavuoroisessa arvostuksessa, paremmissa työurissa, motivaatiossa sekä paremmassa vapaa-ajan ja työn laadussa sekä stressin vähenemisessä yksilötasolla. (Anttonen & Räsänen 2009, 19.)

2.2 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työn joustavuus

Tilastokeskus on julkaissut työolotutkimussarjan tuloksia julkaisussaan Työolojen muutokset 1977-2013, jossa kuvataan mielenkiintoista trendiä vaikutusmahdollisuuksista työhön. Julkaisu

kertoo, että vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön, työnjakoon ihmisten kesken sekä siihen, kenen kanssa työskennellään. Huomattavaa kuitenkin on, että työjärjestykseen ja työtahtiin vaikuttaminen ei ole lisääntynyt. Työtahtiin vaikuttaminen oli 1990-luvun jälkeen jopa laskussa, kunnes lasku tasaantui. (Sutela & Lehto 2014, 7, 59.)

Joustavien työjärjestelyiden mahdollisuuksia ja toteutumista on tutkittu esimerkiksi Tampereen yliopiston ja Turun yliopiston sosiologian laitoksella. Tutkijoiden raportti on julkaistu Työpoliittinen tutkimus -sarjassa. Raportissa kuvataan työelämän joustoja erilaisina työehtoihin ja työn järjestämiseen liittyvinä järjestelyinä. Tutkimuksessa on tarkasteltu paikan suhteen joustavaa työtä, palkkauksen joustavuutta, työajan joustavuutta sekä tiimityötä joustavuuden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää, kuinka paljon ja minkälaista joustoa työelämässä tapahtuu Suomessa 2000-luvulla. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin joustavuuden toteutumisen ehtoja sekä seurauksia. (Uhmavaara, Niemelä, Melin, Mamia, Malo, Koivumäki, Blom 2005.)

Tutkimuksessa oli rajattu pois alle 10 hengen työpaikat, mutta tutkijoiden mukaan tutkimus kuvastaa silti kohtuullisen hyvin työntekijöiden joukkoa. Esimerkiksi paikka, jossa työtä tehdään, voi olla joustava. Tällöin voidaan käyttää käsitteitä, kuten etätyö, liikkuva tai mobiili työ tai hajautettu työ. Tällöin työn tekeminen ei ole sidottua organisaation työtiloihin. (Uhmavaara ym. 2005, 14, 27.)

Joustavilla työjärjestelyillä on useita myönteisiä vaikutuksia. Työntekijätasolla se voi merkitä esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen helpottumista, häiriötöntä työympäristöä ja kohonnutta työmotivaatiota. Lisäksi työteho voi nousta. Organisaatio voi säästää tilavuokrissa ja työmatkakustannuksissa ja hyötyä työntekijöiden työpanoksen paranemisesta. Työntekijän ja työnantajan välille joustava työ voi luoda luottamuksen kasvua. Organisaatio hyötyy myös ideaalitalanteessa modernista julkisuuskuvasta ja asiakaspalvelun tehostumisesta. Sosiaalisia vaikutuksia työn joustavuudella on työssä jaksamiseen, ympäristöteemoihin ja elämänhallintaan liittyen. (Uhmavaara ym. 2005, 1.)

Työoloilla ja työn järjestämistavoilla on merkitystä yksilön hyvinvoinnille. Edellisten lisäksi työaika vaikuttaa ihmisen ajankäyttöön sekä voimavaroihin. Työn joustavuuden merkitys nousee esille monissa erilaisissa tilanteissa ja yksi tällainen tilanne on lapsiperheen vanhempien kokemus työn ja perheen yhteensovittamisesta. Suomessa iso osa lasten vanhemmista on työelämässä ja siten työpaikkojen käytännöt vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamiseen. Suomessa on yleistä, että lapsiperheissäkin molemmat vanhemmat käyvät töissä. Kokopäivätyö on myös äitien keskuudessa yleistä. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 155-157.)

Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisesta on keskusteltu poliittisessa päätöksenteossa jo 1960-luvulla. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa esimerkiksi lakisääteiset äitiys- ja isyysvapaat. Salmin ja Lammi-Taskulan vuonna 2006 tekemän kyselytutkimuksen mukaan 40 % vanhemmista koki laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi. Tutkimuksessa selvisi myös, että 40 % vanhemmista oli huolissaan omasta jaksamisestaan lastensa vanhempina ja tällä oli yhteys työelämän vaativuuteen. Työajalla ja työjärjestelyillä on enemmän merkitystä perheen ja työn väliseen jännitykseen kuin vaikkapa tulotasolla. Tutkimuksessa saatiin selville myös, että osa-aikatyön tekeminen lisäsi todennäköisyyttä sille, että vanhemmat kokevat huolta jaksamisestaan. Tutkimuksen tulosten yhteydessä mainitaankin, että tulokset eivät tue ajatusta siitä, että osa-aikatyö olisi ratkaisu perheen ja työn yhteensovittamiseen. Lisäksi tässä tutkimuksessa saatiin selville, että mahdollisuus joustavaan työaikaan tai etätööhön ei vähennä vanhempien tunnetta ajanpuutteesta perheen kanssa. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 155-165.)

Höfäcker ja König ovat tutkineet Euroopan tasolla, kuinka työhön keskittyvä ja organisaatioon keskittyvä joustavuus vaikuttavat työn ja perhe-elämän ristiriitaan miesten ja naisten keskuudessa. Tutkimus on tehty pohjaten European Social Surveyn vuoden 2010 tuloksiin. Tutkijat kuvaavat työn ja perhe-elämän ristiriitaa työn aiheuttamana vaikeutena hoitaa perheeseen liittyvät velvollisuudet. (Höfäcker & König 2013, 614, 615.)

Tutkimuksessa selvisi, että alemmin koulutetuilla oli alhaisempi todennäköisyys työn ja perhe-elämän ristiriitaan. Tutkijat tulkitsivat tämän niin, että korkeammin koulutetuilla on korkeammat vaatimukset töissä ja siten suurempi ristiriita työn ja kodin välillä. Itsensä työllistävillä miehillä ja naisilla oli suurempi todennäköisyys ristiriitaan, vaikka heillä on suurempi mahdollisuus kontrolloida omia työtuntejaan. Epäsäännöllinen ja häiritsevä työaikataulu nousi siis merkittävämmäksi tässä tapauksessa. (Höfäcker & König 2013, 622.)

Sukupuolten eroja löytyi esimerkiksi siinä, että joustava työaikataulu hienoisesti vähentää naisten kokemaa ristiriitaa kodin ja työn välillä, kun taas miehillä ristiriidan todennäköisyys kasvoi. Miehillä työajan jousto johti tutkijoiden päätelmien mukaan suurempaan työsitoutuneisuuteen. Molemmilla sukupuolilla isot työtunnit suurensivat korkean ristiriidan todennäköisyyttä. Erityisesti osa-aikatyötä tekeillä naisilla ristiriidan kokemus oli tässä tutkimuksessa pienempää. (Höfäcker & König 2013, 622, 627.)

2.3 Työpahoinvointi

Työpahoinvoinnin voidaan ajatella olevan ihmisen ja työn yhteensopimattomuutta. Työ vie suurimman osan työntekijän energiasta eikä vapaa-ajalle riitä voimia. Toimintakyky laskee ja työntekijä kokee riittämättömyyttä, mahdollisesti uupumusta ja jopa masennusta. Työnantajan ja työntekijän välillä tulisikin vallita tasapaino sosiaalisessa vastavuoroisuudessa. Tällöin molem-

mat kokevat saavansa ja antavansa toisilleen yhtä paljon. Työntekijä kokee saavansa koulutustaan, työkokemustaan ja ponnisteluitaan vastaavan palkkion. Palkkiolla tarkoitetaan tässä sekä palkkaa että muita työn positiivisia merkityksiä. Näitä voivat olla esimerkiksi työtoverit ja työn mielenkiintoisuus. Jos vastavuoroisuudessa on epätasapainoa, voi työntekijä alistua tilanteeseen esimerkiksi sen vuoksi, ettei hänellä ole muuta mahdollisuutta. Tarjolla ei ole reilumpaa työpaikkaa. Toisaalta työntekijä voi odotella taktisesti neuvottelua työnantajan kanssa myöhemmin tai työntekijä voi olla ylisitoutunut työnantajaan. Epätasapainosta voi seurata sen pitkittyessä työhyvinvoinnin laskua, sairauksia ja psykosomaattista oireilua. (Luukkala 2011, 47-50.)

Suonsivu (2014, 13) mukaan työyhteisöissä keskitytään usein työhyvinvoinnin sijaan työpahoinvointiin. Johtoryhmät tutkivat esimerkiksi sairauspoissaoloja. Vaikka työpahoinvointia vähentävä työ on tärkeää, tulisi kuitenkin keskittyä kehittämään työhyvinvointia. Suonsivu kuvaa työpahoinvointia työhyvinvoinnin vastakohtana tai puutteellisena työhyvinvointina. Työpahoinvoinnin ilmenemismuotoja ovat henkisen pahoinvoinnin muodot, kuten uupumus, stressi ja masennus. (Suonsivu 2014, 13.)

Työelämä on muuttunut vaativammaksi lähivuosina. Yhteiskunta on hektisempi kuin ennen eikä työn ja vapaa-ajan välillä ole välttämättä enää selvää rajaa. Esimerkiksi kännykän tai tietokoneen vieminen kotiin mahdollistaa sen, että työntekijä on tavoitettavissa lähes vuorokauden ympäri. Tällainen työnteko kuormittaa ihmisiä. Ääritilanteessa työntekijästä tulee työnarkomaani, jolloin työ on elämässä tärkein asia ja työn tekemisestä tulee pakonomaista. Työntekijä, joka on omistautunut pelkästään työnteolleen, tuntee huonoa omaatuntoa tekemättömistä töistä. Hän ei ole myöskään koskaan tyytyväinen siihen, mitä on saanut aikaiseksi. Työriippuvuutta ennaltaehkäiseviä asioita ovat esimerkiksi harrastukset ja rauhalliset vaiheet elämässä. Levosta on osattava huolehtia. (Jabe 2010, 41-44.)

Lähivuosina epävarmuus työelämässä on lisääntynyt. Irtisanomisen ja lomautusten pelko on työntekijöiden kesken läsnä. Negatiivista kehitystä työn mielekkyyden kokemuksessa on selitetty sillä, että työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhönsä ovat vähentyneet. Työntekijän sitoutuneisuus työhönsä ja työnantajaansa ei enää takaa varmuutta työstä. Työn rasittavuus on siirtynyt fyysisestä henkiseen kuormitukseen. Myös kiire ja aikataululliset paineet rasittavat työntekijöitä ja ovat lisääntyneet sekä Suomen että Euroopan tasolla. Kiirettä aiheuttaa henkilökunnan niukkuus. Työhyvinvointia edistää hallinnan tunne omasta työstä eli työntekijä voi vaikuttaa omiin työtehtäviin tai työtahtiin. Positiivisiakin suuntauksia työelämästä Suomessa löytyy. Työn imua kokee suurin osa työntekijöistä viikoittain. Oppimista tapahtuu koko ajan enemmän ja suurin osa työntekijöistä kokee esimiehen kannustavan ja antavan palautetta. (Manka & Manka 2016.)

3 Jerusalemin kansainvälinen kristillinen suurlähetystö

Yhteistyöorganisaationa opinnäytetyössäni on Jerusalemin kansainvälinen kristillinen suurlähetystö eli ICEJ. Tutkin työssäni Suomen osaston henkilökunnan näkemyksiä. ICEJ on perustettu vuonna 1980 ja sen tavoitteena on ohjata kansainvälistä kristillistä seurakuntayhteisöä huomioidaan Israelin merkitys ja aktivoida sitä toimimaan Israelin hyväksi. Tarkoituksena on myös auttaa israelilaisia sosiaalisen avustustyön kautta sekä kutsua ihmisiä kristillisille lehtimajantjuhlille Jerusalemiin, Israeliin. ICEJ:n päätoimisto sijaitsee Jerusalemissa, mutta järjestön työ ulottuu noin 140 maahan ja kansallisia osastoja toimii 81 maassa. ICEJ:n Suomen osasto on perustettu vuonna 1984. Suomen osasto julkaisee Sana Jerusalemissa -lehteä sekä toimittaa radio-ohjelmia ja järjestää Israel -aiheisia tilaisuuksia. (Työnäky 2017.)

ICEJ tekee avustustöitä eri kansanryhmien parissa. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi arabikristityt, joiden tilanne on vaikea islamilaisessa Lähi-idässä. He voivat kokea muslimien painostusta ja yksinäisyyttä. Lisäksi yli puolet Israelin arabeista elää köyhyysrajan alapuolella. Suomen osasto tukee Länsirannalla sijaitsevaa arabikristittyjen seurakuntaa. Toinen avustettava ryhmä ovat druusit, joita asuu Israelin lisäksi Syyriassa ja Libanonissa. ICEJ:n tekemä avustustyö druusien parissa kohdistuu erityisesti Galilean alueen druuseille. (Arabikristityt 2017; Druusit 2017.)

ICEJ:n työ ulottuu myös esimerkiksi holokaustin kokeneisiin vanhuksiin, joista monet kärsivät sairauksista ja köyhyydestä. Israelin Haifassa on palvelutalo holokaustivanhuksille. Tämän palvelutalon rakentamiseen ja siellä tehtävään työhön ICEJ on osallistunut. Haifa-kodissa vanhukset saavat apua terveydenhoidossa ja saavat osallistua kulttuuri- ja virkistystoimintaan. ICEJ:llä on myös päiväkotit Immanuelin kylässä, Israelissa. Päiväkoti on tarkoitettu perheille, joilla ei ole varaa lasten päivähoitomaksuihin ja siksi päiväkotit onkin ilmaisia ja toimii hyväntekeväisyysperiaatteella. Tarkoituksena on päivähoiton lisäksi auttaa apua tarvitsevia perheitä. Immanuel-päiväkodissa on erityisesti uskonnollisten juutalaisperheiden lapsia, koska monilla näistä perheistä ei ole säännöllisiä tuloja. Lapsia päiväkodissa on 80. ICEJ kerää varoja Immanuel -päiväkodin toimintaa ja ylläpitoa varten. ICEJ:llä on monia muitakin avustuskohhteita, joihin varoja kerätään. (Haifa-koti 2017; Immanuel-päiväkoti 2017.)

ICEJ Suomen osasto tekee työtä myös nuorten parissa Suomessa. Nuorille suunnatun Arise-työn tarkoituksena on muun muassa antaa nuorille mahdollisuus osallistua ICEJ:n tapahtumiin Israelissa ja muualla maailmassa. Muita ICEJ:n työmuotoja on esimerkiksi juutalaisten paluumuuton mahdollistaminen. Suomen osasto auttaa erityisesti entisen Neuvostoliiton alueen juutalaisia muuttamaan Israeliin. ICEJ auttaa esimerkiksi majoittamalla perheitä Pietariin asiakirjojen hakumatkan aikana sekä auttamalla matka- ja ruokakustannuksissa. Israelissa ICEJ auttaa maahanmuuttajia sopeutumaan uuteen yhteiskuntaan. (Nuoret aikuiset/ Arise 2017; Paluumuutto/Exodus 2017.)

ICEJ:n julkaisutoimintaan kuuluu Sana Jerusalemista -lehti, joka ilmestyy monilla eri kielillä. Suomen osasto julkaisee lehteä suomeksi. Lisäksi samalla nimellä kulkee ICEJ:n radio-ohjelma. Suomen osasto järjestää myös puhujakiertueita eri puolille Suomea ja julkaisee lausuntoja ja lehdistötiedotteita Israeliin liittyen. (Tiedotustoiminta 2017.)

ICEJ:llä on henkilökuntaa ympäri maailmaa. Suomessa heillä työskentelee esimerkiksi toimistohenkilökuntaa, toiminnanjohtaja, toimittaja ja julistustyöntekijä. Osa työntekijöistä tekee töitä ICEJ:lle etätyöskentelynä ja osa fyysisesti toimistossa kokoaikaisesti tai osan aikaa etänä ja osan toimistolla. Toimenkuvia on monenlaisia. Osa työskentelee puhujina, osa käytännönlaheisissa toimistotehtävissä ja osa viestinnän puolella. Kaiken kaikkiaan Suomen osaston henkilökunta tekee monipuolista työtä ja toimenkuvat sisältävät hyvinkin erilaisia tehtäviä. (Henkilökunta 2017.)

4 Teemahaastattelut

Toteutin teemahaastattelun ryhmähaastatteluna huhtikuussa 2017. Haastattelin kolmea työntekijää yhtä aikaa. Teemahaastattelun koin hyväksi tavaksi lähestyä tutkittavaa asiaa, koska se antaa tutkittaville vapauden kertoa asiasta omin sanoin. Keskustelunomaisessa haastattelutilanteessa haastateltavat saivat ajatuksia myös muilta haastateltavilta. Haastattelijana pyrin olemaan neutraali ja tekemään tarvittaessa lisäkysymyksiä ja tarkentamaan haastateltavien vastauksia.

Ryhmähaastattelun aluksi muistutin haastateltavia siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja tutkittava voi halutessaan myös keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen. Pyysin tutkittavilta luvan nauhoittaa haastattelu ja kerroin, että kaikkea haastattelun materiaalia tulen käyttämään opinnäytetyössäni materiaalina. Nauhoituksen pituudeksi tuli 46 minuuttia.

Teemahaastattelun lisäksi keräsin tutkimusaineistoa lomakehaastattelulla yhdeltä tutkittavalta. Kaikkia tutkittavia en päässyt haastattelemaan kasvotusten, joten tutkimukseen sai osallistua myös lomakkeella avoimiin kysymyksiin vastaamalla. Näin varmistin, että sain lisää tutkimusaineistoa ja otantaani hieman suuremmaksi. Käytetty tutkimuslomake (liite 1) oli tehty teemahaastattelurungon pohjalta ja siihen muodostettiin avoimia kysymyksiä teemojen mukaisesti.

Tutkimusnauhoitteen litteroin eli kirjoitin puhtaaksi kokonaan kaikkia äännähdyksiä ja naurahduksia myöden. Päädyin tähän tapaan käsitellä aineisto, koska ajattelin saavani siten parhaiten esiin tutkittavien ajatukset ja kommentit. Tällä tavalla sain myös mahdollisuuden lainata suoraan tutkittavien ajatuksia työhöni.

5 Tutkimustulokset

Tutkimuksen haastatteluaineistoa lähdin analysoimaan lukemalla aineiston ensin useaan kertaan läpi. Kirjoitin samalla ylös jo litterointivaiheessa esiin nousseita ajatuksia haastateltavien kommenteista. Materiaalista alkoi hahmottamaan esimerkiksi sanoja, jotka toistuivat tutkittavien puheissa.

Laadullisen aineiston käsittelyyn kuuluu sekä analyysiä että synteesiä. Analyysillä tarkoitetaan aineiston luokittelua ja erittelyä, kun taas synteessissä luodaan kokonaiskuvaa. Haastattelun analyysissä on tärkeää asettaa tutkittava ilmiö aikaan, paikkaan ja kulttuuriin, johon ilmiö kuuluu. Kontekstin esiin tuominen on tärkeää, jotta voidaan ymmärtää asian laajempi merkitys esimerkiksi sosiaalisesti. Analyysin alkuvaiheessa pyritään kartoittamaan henkilöiden ja tapahtumien ominaisuuksia tai piirteitä. Vastataan kysymyksiin kuka, missä, milloin, kuinka paljon ja kuinka usein. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 143, 145, 146.)

Tutkimuksessani sain aineistoa sekä tutkittavien puheista ryhmähaastattelussa että lomakkeella yhden tutkittavan ajatuksia kirjoitettuna tekstinä. On mahdollista ja jopa todennäköistä, että kirjoitetun tekstin sisältö ja laajuus eroavat aineistona sellaisista vastauksista, joita olisin samalta tutkittavalta saanut kasvotusten haastateltuna. Lomakkeella saadut vastaukset ovat kuitenkin hyvä lisä aineistooni ja tuovat lisää esiin sekä vahvistavia että erottavia tekijöitä eri työntekijöiden välillä.

Ryhmähaastattelutilanne on aineistonkeruun kannalta erilainen kuin henkilökohtaiset haastattelut. Jos ryhmähaastattelussa olevien tutkittavien välinen luottamus on vajavaista, voi tutkimustuloksiin tulla vääristymiä. Tutkittavat eivät uskalla avoimesti tuoda esille kritiikkiä työyhteisöä tai sen käytänteitä kohtaan. Idea ryhmähaastattelusta tuli minulta, mutta tutkittavat eivät ainakaan tuoneet esille halua osallistua tutkimukseen mieluummin henkilökohtaisella haastattelulla. Keskustelu teemahaastattelun aikana soljui luontevasti eteenpäin ja tutkittavat vaikuttivat kertovan asioista melko avoimesti.

Aineiston kuvailusta siirrytään aineiston luokitteluun. Luokittelu on kehys, jonka varassa aineistoa voidaan myöhemmin tulkita. Aineiston yhdistelyssä pyritään etsimään luokkien välistä samankaltaisuutta. Lopuksi aineistoa tulkitaan. Tulkintoja voidaan tehdä eri näkökulmista. Onnistunut tulkinta on sellainen, että lukija löytää tekstistä samat asiat kuin tutkijakin, olipa hän samaa mieltä näkökulmasta tai ei. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 147, 149, 151.)

Tuomen ja Sarajärven (2011, 92, 93) mukaan laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysissä voidaan edetä siten, että ensin valitaan jokin aineistossa esiin noussut mielenkiintoinen tutkimuskohde. Valitaan siis tarkkaan rajattu ilmiö, jota tutkitaan. Muut kiinnostavat ilmiöt jätetään

seuraaviin tutkimuksiin. Seuraavaksi litteroidaan ja koodataan aineisto. Koodaamisen tehtävänä on jäsentää aineistoa ja olla kuvailun apuvälineenä. Seuraavaksi aineisto luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitellään. Teemahaastattelussa teemat ovat valmiina. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto tuloksista.

5.1 Aineiston konteksti

Kuten mainittua ICEJ työyhteisönä Suomessa on pieni. Työntekijöillä on hyvin erilaisia toimenkuvia. ICEJ työllistää esimerkiksi toimistotyöntekijöitä, kiertäviä puhujia, johtoasemassa olevia ja mediatyöhön keskittyviä työntekijöitä. Aineisto ei siis koostu täysin samankaltaisten toimenkuvien työntekijöiden vastauksista. Pääosin tutkittavat työskentelivät alempina toimihenkilöinä. Jos tutkimusta olisi laajennettu selkeästi esimerkiksi koko työyhteisöä koskevaksi, voisivat tulokset olla hieman erilaiset. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuitenkin tuoda esille haastateltavien antamia merkityksiä asioille, joten otoksen koostumus ei ole mielestäni tässä täysin kriittistä.

Laajemmassa mittakaavassa tutkimuksen kontekstiin kuuluu suomalainen individualistinen kulttuuri. Yksilöä korostavassa kulttuurissa ihmisen oma maailmankuva ja identiteetti ovat keskeisiä. Täysi-ikäisillä ajatellaan olevan oikeus tehdä itseään ja elämäänsä koskevia päätöksiä. Yhteiskunnan perusoletuksiin kuuluu, että jokainen huolehtii itsestään. Yksilöllisyyttä korostava kulttuuri erotetaan yhteisöllisyyttä korostavasta kulttuurista perhekäsityksen kautta, joka vaikuttaa yksilön elämänsä kuvaan, minäkuvaan ja suhteisiin lähiympäristön kanssa. (Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri 2017.) Yksilöllisessä kulttuurissa elävien työntekijöiden ajatukset työhönsä vaikuttamisesta todennäköisesti eroavat yhteisöllisessä kulttuurissa kasvaneiden kokemuksista ja ajatuksista.

Työelämän kehitys ja muuttuminen vaikuttavat organisaatioihin voimakkaasti ja sitä kautta myös työntekijöihin. Työelämän megatrendejä tällä hetkellä ovat teknologian kehittyminen, verkottuminen, työvoiman rakennemuutos (esimerkiksi työurien jatkaminen), globalisoituminen, resurssien uudelleen jakaminen (esimerkiksi yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin välillä) ja työkulttuurin muutos (esimerkiksi reaaliaikaisuus). (Manka & Manka 2016.) Työntekijöiden päivittäiseen työhön vaikuttavat esimerkiksi teknologian mahdollistama reaaliaikaisuus ja mahdollisuus olla yhteistyössä kaukanakin olevien yhteistyökumppaneiden tai työntekijöiden kanssa. ICEJ toimii nykyaikaisen työyhteisön tavoin teknologian kehittymisen keskellä ja globaalissa toimintaympäristössä. ICEJ:n Suomen osasto on esimerkiksi yhteyksissä kansallisiin osastoihinsa ympäri maailmaa. (Työnäky 2017.)

5.2 Aineiston pelkistäminen ja luokittelu

Haastattelun ja lomakehaastattelun aineistoa analysoin teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Teoriaohjaavassa analyysissä edetään aineiston ehdoilla, mutta teoreettiset käsitteet tuodaan analyysiin valmiina. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 117.) Perustin aineiston luokittelun teemahaastattelun runkoon, joka puolestaan perustui Tilastokeskuksen Työolojen muutokset 1977-2013 julkaisuun ja siinä käsitellyn työolotutkimussarjan valitsemiin työn vaikutusmahdollisuuksien osa-alueisiin. (Sutela & Lehto 2014, 7, 59).

Aloitin analyysini valitsemalla analyysiyksiköksi lauseen osan. Näin sain ilmiötä kuvaavia ilmauksia ja merkityksiä esille paremmin kuin pelkän yhden sanan avulla. Toisaalta lauseet olivat ajoittain pitkiä ja siten ei ollut mielekäs ottaa niitä analyysiyksiköksi. Joistakin lauseista oli toisaalta mielekäs ottaa yksittäisiä sanoja kuvaamaan tutkittavien ajatusta. Pääosin analyysissäni käytin kuitenkin useamman sanan sisältäviä lauseen osia. Kävin sekä lomakehaastattelun että ryhmähaastattelun aineistot läpi ja koodasin ne käyttämällä värikorostusta. Poimin lauseen osia, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Esimerkkejä lauseen osista, joita poimin: ”vapauden tunne”, ”joukkokontrolli”, ”teen oman osuuteni”, ”oman työnsä asiantuntija”, ”tietynlainen vapaus on siinäkin” ja ”järjestystä, rytmää”.

Aineiston luokittelun olen kuvannut taulukkomuodossa. Olen luokitellut pelkistetyt ilmaukset ja koonnut ne taulukkoon. Yläluokat on otettu teoriasta ja lisäksi viimeisenä yläluokkana on lisäämäni luokka ”tulevaisuus”. Nämä luokat ovat samalla olleet teemahaastattelun runko sekä lomakehaastattelun aihepiirit. Yläluokkia ovat siis:

- työaika
- työtehtävät
- työnjako
- työjärjestys
- työvälineet ja työtavat
- työkaverit
- paikka, jossa työtä tehdään
- työtahti
- tulevaisuus

Teemoista oli tarkoitus nostaa esiin työntekijöiden kokemat mahdollisuudet vaikuttaa kyseiseen työn osa-alueeseen sekä ajatuksia siitä mikä merkitys vaikutusmahdollisuuksilla on työhyvinvoinnille ja työviihtyvyydelle heidän mielestään. Viimeisen teeman aikana keskusteltiin tulevaisuuden toiveista ja työntekijöiden asettamista tärkeysjärjestyksistä.

5.3 Tulokset

Tutkimuksessa pyrin selvittämään vastauksen seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Kokevatko tutkittavat, että työn joustavuudella ja omilla vaikutusmahdollisuuksilla on merkitystä työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiselle?
- Kuinka paljon ja mihin työn eri osa-alueisiin työntekijät saavat vaikuttaa?
- Mitkä vaikutusmahdollisuudet työssä ovat heille tärkeitä?
- Mihin osa-alueeseen työntekijät haluaisivat vaikuttaa nykyistäkin enemmän?

Tutkimuksessa selvisi, että työntekijät saavat vaikuttaa työhönsä hyvin monipuolisesti ja he kokivat, että tämä oli positiivinen asia.

5.3.1 Vaikutusmahdollisuudet nykyään

Yksi tutkimuskysymyksistä oli kuinka paljon ja mihin työn osa-alueisiin työntekijät saavat vaikuttaa? Kävimme haastattelussa läpi eri teemojen avulla saavatko työntekijät vaikuttaa kyseiseen työn osa-alueeseen ja millä tavalla. Työajan osalta tutkittavat kertoivat, että heillä on käytössään liukuva työaika ja tarkoituksena on tehdä tietyt tunnit työajan mukaisesti. Tutkittavat kertoivat myös, että he saavat lyhyelläkin varoitusajalla lomaa tai vapaapäiviä työtilanteen mukaan. Eräs tutkittava kommentoi:

”...ei työ tavallaa pyöritä koko elämää vaan vapaa-aikaki voi joskus vähä määritellä...”.

Työtehtäviin ja työnjakoon liittyen tutkittavat kertoivat, että heillä on olemassa toimenkuvat, joiden pohjalta työtehtävät määräytyvät. Kaikki työtehtävät eivät kuitenkaan heidän kertomansa mukaan kuulu tarkalleen tiettyyn toimenkuvaan, joten tutkittavat kertoivat sopivansa keskenään työtehtävien tekemisestä tilanteissa, joissa selkeää tekijää ei ole. Työnkuviakin tarpeen vaatiessa muutetaan. Työtehtäviä jaetaan osaamisen ja mieltymysten mukaan.

Joitakin rajoituksia löytyi työnjakoon liittyen. Tutkittavat kertoivat, että työntekijöiden väliset välimatkat ja työaikojen vaihtelu (osa-aikatyö) vaikuttivat siihen pystyikö muita työntekijöitä osallistamaan työhön ja pyytämään muilta mielipiteitä.

Työjärjestykseen tutkittavat saivat vaikuttaa itse hyvinkin paljon. Haastateltavat kertoivat, että työpäivän sai suunnitella melko vapaasti, mutta suunnitelma saattoi muuttua, jos esimerkiksi puhelimitse tuli pyyntö tehdä jokin työtehtävä. Tällöinkin tutkittavat kertoivat, että he järjestelivät ja priorisoivat työtehtävät itse. Eräs tutkittava kommentoi työjärjestykseen vaikuttamisesta:

”Kyllä varmaan melkei niiku sataprosenttisesti saa, et aika harvoin tulee semmosta niiku jotaki asiaa mikä on, että nyt heti pitää tehdä...”

Eräs tutkittavista kertoi suunnittelevansa itselleen viikon aikataulun, jonka jälkeen jakoi työtehtäviään eri päiville. Näin hän kertoi itse tietävänsä mitä tulee viikon aikana saada aikaiseksi.

Myös jokapäiväisiin työvälineisiin tutkittavat kokivat saavansa vaikuttaa. Isommissa hankinnoissa täytyi kuitenkin konsultoida johtotasoa. Talousasioiden mielessä pitäminen hankintoja tehdessä oli erään tutkittavan mukaan edellytys työvälineiden hankinnalle. Myös työvälineiden hankinnassa tutkittavat tekivät yhteistyötä eikä kukaan yleensä tehnyt päätöksiä täysin itsenäisesti.

Työvälineet toisaalta määrittivät tutkittavien mahdollisuutta vaikuttaa siihen, missä he työtään tekevät. Esimerkiksi tietyt ohjelmat olivat käytössä vain työpaikalla ja toisaalta esimerkiksi etätyöntekijöiden olemassaolo vaikutti siihen, että työpaikalla oli oltava joku, jolla oli pääsy näihin ohjelmiin. Tutkittavat kertoivat, että teoriassa on mahdollista pitää etäpäiviä, mutta se vaatii suunnittelua ja yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa.

Tutkittavat kertoivat, että he saivat itse määrittää työtahtinsa työpäivän aikana. Toisaalta eräs tutkittava kertoi, että pidemmällä aikavälillä heillä on odotuksia työtahdin suhteen. Työtahdin ylläpitäminen oli tärkeää senkin vuoksi, että pysyi kyky reagoida yllättäviin tilanteisiin. Joihinkin työtehtäviin liittyi aikataulu, jota noudattaa. Tämän tutkittavat kokivat positiivisena, koska se antoi tavoitteita, joihin pyrkiä.

5.3.2 Vaikutusmahdollisuuksien merkitys työhyvinvoinnille

Tutkimuksessani oli tarkoitus selvittää vastaus sille, mihin tutkittavat saavat nykyään vaikuttaa. Vieläkin merkityksellisempää oli saada esille tutkittavien kokemus ja ajatukset liittyen vaikutusmahdollisuuksien merkitykseen. Kokevatko tutkittavat, että työn joustavuudella ja omilla vaikutusmahdollisuuksilla on merkitystä työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiselle? Entä mitkä vaikutusmahdollisuudet työssä ovat heille tärkeitä?

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Joustava työaika	Päätösvalta	Työaika
Omat valinnat		
Työyhteisön tavat joustaa	Yhteistyö	

Taulukko 1: Työaika

Työaikaan liittyviä tutkimuksessa selvinneitä pääluokkia ovat päätösvalta ja yhteistyö (taulukko 1). Päätösvaltan alta löytyvät joustava työaika sekä omat valinnat ja yhteistyön alta työyhteisön tavat joustaa. Työntekijät kertoivat siis, että heillä on liukuva työaika ja on mahdollista vaikuttaa työaikaan. Vapaapäivien ja lomien saamisen joustavuutta eräs tutkittava kommentoi:

”... ja vapaapäiviä pystyy joustavasti ku jokainen tietää sen oman työnsä ja työtilanteen ni pystyy lyhyelläki varotusajalla ottamaan ja lomaa myöskin, mikä ainaki mun mielestä on ollu tavallaan palkanlisä tietyl tapaa...”

Haastattelussa nousi esiin tutkittavien kokemus siitä, että vapaa-aika saa joskus määrittää työtä eikä aina työ määritä vapaa-aikaa. Tämä tuo vapauden tunnetta ja auttaa sovittamaan vapaa-ajan menoja työn oheen. Vapauden lisäksi yksi tutkittava käytti sanaa omistajuus kuvaamaan joustavan työajan merkitystä hänelle. Eräs haastateltava kertoi työajan jouston olevan positiivista siksi, että sai suunnitella lomia perheen aikataulujen mukaan paremmin. Vapauden ja joustavuuden edellytykseksi koettiin vastuuntunto ja tutkittavat kertoivat lisäksi, että kirjallinen lista työajoista antoi raamit joustavuudelle ja työpaikalla vallitsi ”joukkokontrolli” työaikojen suhteen. Työyhteisön sisällä tehtiin yhteistyötä esimerkiksi vapaapäivien sopimisessa ja otettiin huomioon kokonaisuus.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Työntekijät sopivat yhdessä	Yhteistyö	Työtehtävät
Vastuualueet	Työn organisointi	
Työkäskyt ja -pyynnöt		

Taulukko 2: Työtehtävät

Työtehtävien alta pelkistettyjä ilmauksia olivat työntekijät sopivat yhdessä, vastuualueet sekä työkäskyt ja -pyynnöt (taulukko 2). Ensimmäinen luokituu alaluokaksi yhteistyö ja vastuualueet ja työkäskyt ja -pyynnöt alaluokkaan työn organisointi. Tutkittavat kertoivat, että jokaisella heillä on omat vastuualueet ja toimenkuva. Tehtävien sopimisessa päivittäisellä tasolla on joustoa ja siinä tehdään yhteistyötä työntekijöiden kesken. Työtehtävien joustavuus ja työntekijöiden välinen yhteistyö auttoi erään haastateltavan mukaan ennaltaehkäisemään työntekijöiden kuormitusta.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Kuormituksen ennaltaehkäiseminen	Yhteistyö työntekijöiden kesken	Työnjako
Työtehtävien jakaminen		
Työtehtävien valinta mieltymysten mukaan	Valinnanmahdollisuus	
Omistajuus		

Taulukko 3: Työnjako

Työtehtäviin ja työnjakoon liittyvät asiat tulivat limittäin esille haastattelussa. Analyysitaulukossa työnjakoon liittyen kuormituksen ennaltaehkäiseminen ja työtehtävien jakaminen muodostavat alaluokan yhteistyön tekeminen (taulukko 3). Kuormituksen ennaltaehkäiseminen työtehtäviä jakamalla oli erään haastateltavan mukaan yksi joustavuuden merkitys työhyvinvoinnille. Toinen alaluokka on valinnanmahdollisuus, jonka alle ryhmittyvät työtehtävien valinta mieltymysten mukaan sekä omistajuus. Työtehtävien valintaan liittyen eräs haastateltava kertoi, että kun saa tehdä mieluisia työtehtäviä, se lisää työiihtyvyyttä ja tyydytystä työstä.

Haastatteluissa tuli esille, että mielekkyys lisääntyy, kun saa tehdä sellaisia tehtäviä mitä osaa ja mitkä ovat mieluisia. Omistajuus työstä oli ilmaus, mitä eräs haastateltava käytti kuvaillessaan, että työn osa-alueisiin vaikuttaminen ja niiden suunnittelu lisäsi työhyvinvointia. Omistajuudella haastateltava kertoi tarkoittavansa seuraavaa:

”... siitä tulee motivaatiota ja on tavallaan saa olla oman työnsä asiantuntija...”

Haastateltava kuvaili, että ei ole itse vain työntekijä vaan saa antaa itsestään jotakin työllensä. Toinen haastateltava taas kuvaili työnjakoon liittyen, ettei juurikaan koe voivansa vaikuttaa työnjakoon työpaikalla. Lisää yhteyttä toivottiin työpaikan johdon ja työntekijöiden välille.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Aikataulut	Suunnittelu	Työjärjestys
Asiat järjestyksessä		
Muilta tulevat tehtävänannot	Työnjohto	

Taulukko 4: Työjärjestys

Työjärjestyksen alle syntyvät alaluokat suunnittelu ja työnjohto (taulukko 4). Suunnittelun alla olivat pelkistetyt käsitteet aikataulut ja asiat järjestyksessä. Työnjohdon alla taas muilta tulevat tehtävänannot. Tutkittavat kertoivat saavansa suunnitella oman työnsä työjärjestyksen hyvinkin vapaasti. Suunnitelmaan saattoi tulla muutoksia, jos esimerkiksi sähköpostin kautta tuli pyyntö tehdä jokin työtehtävä. Eräs haastateltava kertoi tekevänsä itselleen aikaulun viikoksi eteenpäin. Toinen haastateltava kertoi, että jos asiat ovat järjestyksessä niin hän ei koe, että syntyisi tunnetta kaaoksesta. Hän kertoi laittavansa työtehtävät järjestykseen ja sen jälkeen alkoi tekemään niitä. Näin hän sai ehkäistyä stressiä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Työvälineiden vaikutus työhön	Työn sujuvuus	Työvälineet- ja työtavat
Keskustelu	Kommunikointi	

Taulukko 5: Työvälineet- ja työtavat

Työvälineet ja työtavat olivat seuraava yläluokka (taulukko 5). Sen alle muodostuivat alaluokat työn sujuvuus ja kommunikointi. Työn sujuvuuden alla oli käsite työvälineiden vaikutus työhön. Kommunikoinnin alla oli keskustelu. Eräs haastateltava koki, että hänellä on kaikki työvälineet mitä hän tarvitsee. Haastateltava kertoi, että se auttoi häntä tekemään työtään monipuolisesti. Myös toinen haastateltava kertoi, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työvälineisiin, joita päivittäin käyttää. Suuremmissa hankinnoissa tuli konsultoida johtotasoa. Toisaalta työntekijöiden väliset etäisyydet vaikuttivat työvälineiden valintaan. Puhelimella ja sähköpostilla hoidettiin osa asioista, jos välimatkaa oli toisen työntekijän kanssa esimerkiksi etätöiden vuoksi. Eräs haastateltava koki tämän vaikuttavan työn sujuvuuteen. Kommunikointi isoista asioista oli haastateltavan mukaan haasteellisempaa, jos ei ollut toisen kanssa kasvotusten.

Mahdollisuus vaikuttaa työvälineisiin oli haastateltavien mukaan positiivista. Eräs haastateltava kertoi, että päinvastainen tilanne olisi ahdistava, jos kaikki hankinnat tulisi hyväksyttävä ylemmillään. Mahdollisuus vaikuttaa lisäsi kahden haastateltavan mukaan vapautta. Toisen haastateltavan mukaan vaikutusmahdollisuudet myös lisäsivät iloa ja sujuvuutta työhön ja vähensivät rajoittuneisuutta. Haastattelussa tuli myös esille, että on pysyttävä mukana kehityksessä esimerkiksi tietoteknisten välineiden uusinnan avulla.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Työtehtävien mukaan	Yksilötyö	Työkaverit
Yhteistyö	Työyhteisö	
Erilaiset työnkuvat	Työnkuvat	
Motivaatio	Työntekijän sisäiset tekijät	
Toiveet		
Valinnanvapaus		

Taulukko 6: Työkaverit

Työkaverit -alaluokan alle luokittuivat yksilötyö, työyhteisö, työnkuvat ja työntekijän sisäiset tekijät (taulukko 6). Yksilötyö tuli esille tutkimuksessa kysyttäessä voivatko työntekijät vaikuttaa kenen kanssa työskentelevät. Eräs haastateltava kertoi, että työ on pitkälti yksilötyötä. Se kenen kanssa työtä tehdään määrittyi pitkälti työtehtävän mukaan. Tutkimuksessa tuli esille, että työyhteisön sisällä tehdään yhteistyötä. Toisaalta tutkittavat kokivat, että yhteisiä palaveriteita voisi olla enemmänkin, koska kaikki työntekijät eivät aina ole samassa paikassa samaan aikaan vaan osa tekee esimerkiksi etätyötä. Sen vuoksi tarvittaisiin erikseen järjestettyjä palaveriteita yhteistyön edistämiseksi. Eräs haastateltava kuvaili yhteistyön merkitystä näin:

”... nuo välimatkat tekee sen, ettei pysty niin paljon vaikuttamaan siihen, että voiko tavallaan kaikkia osallistaa siihen työhön... vois olla työlleki eduksi, että pystyis joitai asioita kysyy...”

Tämä haastateltava koki, että joissakin asioissa toisella työntekijällä saattaisi olla käytännön tietoa asioista, joita voitaisiin hyödyntää hänen työssään, jos tieto kulkisi esimerkiksi palaveriteiden avulla entistä tehokkaammin. Toinen haastateltava korosti, että nimenomaan palautepalaveriteita tarvittaisiin enemmän niiltä työntekijöiltä, jotka eivät ole tutkittavan kanssa samassa toimipisteessä töissä. Työnkuvat -alaluokan alla on erilaiset työnkuvat, jotka tulivat esille tutkimuksessa. Esimerkiksi toisen työntekijän osa-aikaisuus vaikutti muiden työntekijöiden työn sujuvuuteen negatiivisesti, koska työajalla oli rajoituksensa. Työtehtäviä siirrettiin yhden haastateltavan mukaan rajoitusten vuoksi toiselle työntekijälle, vaikka tällä ei olisikaan ollut niin paljon osaamista kyseiseen tehtävään.

Työntekijän sisäiset tekijät alaluokan alla olivat motivaatio, toiveet ja valinnanvapaus. Haastattelussa tuli esille, että yhteyden kokemus ja palaute erilaisten työnkuvien omaavien työntekijöiden kesken lisäisi motivaatiota tutkittavien mielestä. Myös työn kehittäminen ja asioiden miettiminen yhdessä nousi esille motivaation ylläpitäjänä ja niitä toivottiin lisää. Myös eri työn-

tekijöiden erilaisuus ja erilaiset toiveet vaikuttivat erään haastateltavan mukaan siihen paljonko työntekijä kaipaa kontaktia muihin työntekijöihin. Yhteydenpidon määrän kerrottiin vaikuttavan myös kommunikaation laatuun työntekijöiden välillä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Muutokset	Suunnittelu	Paikka, jossa tekee työtä
Haasteet		

Taulukko 7: Paikka, jossa tekee työtä

Seuraava teema haastattelussa oli paikka, jossa tekee työtä. Sen alla on alaluokka suunnittelu, joka koostuu pelkistetyistä ilmauksista muutokset ja haasteet (taulukko 7). Haastateltavat kertoivat, että heillä on teoriassa mahdollisuus pitää etäpäiviä, mutta se vaatii suunnittelua. Eräs haastateltava kuvaili, että jos tulee tilanne, että tarvitsee tehdä etäpäivän, niin se on mahdollista.

Eräs haastateltava kuvaili, että etätyön tekeminen on tulevaisuuden projekti, joka vaatii työvälineiden muokkausta esimerkiksi verkkopohjaisiksi. Haastattelussa tuli esille toistuvasti, että toisen työn joustavuus voi vaikuttaa muiden työntekijöiden työhön tai ainakin tämä on otettava huomioon työn suunnittelussa. Toisen työntekijän etätyö voi mahdollisesti kuormittaa toista, etenkin, jos kaikilla ei ollut samoja työvälineitä käytössään. Haasteisiin kuuluivat osalla tutkitavista myös työn tekeminen todella monipuolisissa paikoissa, joihin ei aina voinut itse vaikuttaa. Esimerkiksi vuodenaajat saattoivat vaikuttaa työntekijän päiviin, jos työpaikka ei ole perinteisesti esimerkiksi toimistolla. Työnkuvat vaikuttivat haastateltavien mielestä siihen onko vapaus valita missä työtä tekee.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Oma suunnittelu	Työn suunnittelu	Työtahti
Aikataulut ja raamit		
Tavoitteet	Päämäärä	
Eteenpäin ajava voima		

Taulukko 8: Työtahti

Työtahdin alaluokkia ovat työn suunnittelu ja päämäärä (taulukko 8). Työn suunnittelu koostuu omasta suunnittelusta ja aikatauluista ja raameista. Päämäärä taas tavoitteista ja eteenpäin ajavasta voimasta. Haastateltavat kertoivat, että lyhyellä aikavälillä he voivat määrittellä itselleen työtahdin, mutta pidemmällä aikavälillä on tiettyjä odotuksia ja toisaalta työtehtävien määrä saattaa vaihdella eri aikoina. Tahdin ylläpitäminen on tärkeää myös, jotta reagointikyky säilyy yllättäviä tilanteita varten. Eräs haastateltava kommentoi, että jos tahdin määrittäisi itselleen sellaiseksi, ettei ole reaktiokykyä niin se olisi negatiivinen asia työyhteisön kannalta.

Eräs haastateltava kommentoi:

”Suunnittelen ja jaksotan yleensä itse ... Toisaalta tykkäänkin siitä, että välillä teen lujasti töitä ja sitten saan pitää kunnolla vapaata.”

Joillekin työtehtäville annetut aikataulut koettiin positiivisena. Ne antoivat tutkittavien mukaan järjestystä ja rytmiä työlle. Eräs haastateltava kuvaili, että kun tietää milloin jokin asia tulee olla hoidettuna, se tuo helpotusta. Toinen haastateltava kuvaili, että kun laittaa itse itselleen tavoitteita ja saavuttaa ne niin saa tyydytystä. Tutkimuksessa nousi esille myös, että ulkopuolelta tulevat työtehtävät vaikuttivat työtahtiin eikä kaikkea voinut täysin itse määrittää. Eräs haastateltava kertoi, että aikataulut ovat positiivinen asia ja kuvaili aikataulun olevan itselleen ”piiska” positiivisessa mielessä.

Kokemus ja rutiini koettiin stressiä vähentävinä ja työn suunnittelua helpottivat annetut aikataulut ja omat tavoitteet. Eräs haastateltava kertoi:

”... hyvin suunniteltu työ auttaa rakentamaan työn määrän sopiviin jaksoihin. Tämä auttaa, jotta minulle jää myös aikaa läheisilleni.”

5.3.3 Tulevaisuus

Mitkä vaikutusmahdollisuudet työssä olivat tutkittaville tärkeitä? Mihin osa-alueeseen työntekijät halusivat vaikuttaa nykyistäkin enemmän? Näihin tutkimuskysymyksiin haettiin vastausta erityisesti viimeisen haastatteluteeman kautta. Teema oli tulevaisuus.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokat
Omat vahvuudet	Osallistaminen	Tulevaisuus
Suunnittelu ja kehittäminen		
Kommunikointi		

Taulukko 9: Tulevaisuus

Tulevaisuuden alla oleva alaluokka oli osallistaminen ja sen alla olevat pelkistetyt ilmaukset olivat omat vahvuudet, suunnittelu ja kehittäminen sekä kommunikointi (taulukko 9).

Tutkittavat toivoivat, että tulevaisuudessa olisi mahdollista osallistua enemmän työn suunnitteluun, koska se vaikuttaa työhyvinvointiin ja tuo iloa. Myös työn kehittäminen koko työyhteisön voimin oli toiveena. Työntekijöiden erilaisia osaamisalueita voitaisiin tutkittavien mielestä hyödyntää nykyistäkin laajemmin. Myös työn tarjoamat haasteet ja mahdollisuus kasvaa ja edetä tulivat esille toiveena. Työn kehittämisen haasteena koettiin se, että työntekijät ovat niin hajallaan. Toisaalta haastatteluissa tuli ilmi, että osa tutkittavista koki, ettei joustavuutta juuri-kaan voi enää lisätä, koska sitä on jo niin paljon. Joustavuuden toivottiinkin säilyvän. Yhteistyön lisääminen ja työyhteisön kesken yhdessä tekeminen olivat tulevaisuuden toiveita. Siihen liittyen tarvittaisiin tutkittavien mielestä palaverieja ja kommunikaatiota. Erityisesti palaverit, joissa ollaan fyysisesti läsnä olivat toivottuja, mutta videopalaverit mainittiin myös. Tutkimuskysymykseen: mitkä vaikutusmahdollisuudet työssä ovat heille tärkeitä ei tullut suoraa vastausta, mutta eräs työntekijä mainitsi, että toivoo joustavuuden työssä säilyvän. Hän mainitsi esimerkkeinä työajan, vapaat sekä työn suunnittelun. Toinen tutkittava koki tärkeimpänä sen, että sai uusia ihmisiä mukaan työn tukijoiksi ja iloa tuottivat myös työn konkreettiset tulokset. Haastattelun aikana tuli kaiken kaikkiaan ilmi se, että tutkittavat kokivat käytännössä kaikkien vaikutusmahdollisuuksien olevan pääasiassa positiivisia. Negatiivista vaikutusta tuli korkeintaan siitä, että toisen työntekijän työ oli niin joustavaa, että se vaikutti muiden työhön. Negatiivista vaikutusta ei tullut niinkään oman työn joustavuudesta. Toisaalta täysi vapaus esimerkiksi aikatauluissa ei ollut optimaalinen vaan tietyt annetut tavoitteet loivat positiivista rytmiä työlle. Haastattelun lopuksi eräs tutkittava sanoi:

”... nii on hyvä ja joustava työyhteisö. Mutta aina voi kehittää.”

6 Pohdinta

Tutkimustulokset olivat sen suuntaisia kuin voi teoriaan peilaten olettaakin. Työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet lisäsivät työhyvinvointia. Erilaisilla ihmisillä oli omanlaisensa näkemys asioista ja siihen vaikuttivat varmasti esimerkiksi työntekijän persoona ja työnkuva.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää muidenkin työyhteisöjen työn joustavuutta kehitettäessä. Jokaisen organisaation työntekijöiden kokemukset ovat tärkeitä ja tästä tutkimuksesta voi saada suuntaa millaisia kokemuksia pienen työyhteisön työntekijöillä työn joustavuudesta on. Tärkeää on antaa työntekijöille vapautta ja työnteon raameja sopivassa mittasuhteessa.

6.1 Yhteenveto

Tämä tutkimus tehtiin pienessä työyhteisössä, joten sen tulokset kuvaavat luonnollisesti paremmin pienen kuin ison työyhteisön näkemyksiä. Jokaisella tutkittavalla on oma subjektiivinen näkemyksensä työn joustavuudesta ja sen merkityksestä itselleen. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää muidenkin työyhteisöjen työn joustavuutta kehittäessä, sillä se antaa syvällisemmän kuvan työntekijöiden kokemuksista kuin määrälliset tutkimukset. Jatkotutkimuskohteenä voisi olla mielenkiintoista verrata tämän tutkimuksen tuloksia jossakin isommassa työyhteisössä tehtyyn samantyyppiseen tutkimukseen.

Tutkimuksen tuloksia analysoidessani en tarkoituksella eritellyt tutkittavien vastauksia siten, että olisin koonnut niistä erillisiä kokonaisuuksia yhden tutkittavan kokemuksista kerrallaan. Halusin antaa tutkittaville siten paremman anonymiteettisuojaan, koska pienen työyhteisön sisältä voi muutoin helpommin tunnistaa tutkittavan hänen vastauksistaan. Kuitenkin erittelemällä vastaukset tutkittavien mukaan, olisin voinut saada enemmän johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksista.

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimukseni tuloksiin ovat voineet vaikuttaa ominaisuuteni haastattelijana ja kokemattomuuteni laadullisen tutkimuksen tekijänä. Tämän tutkimuksen teemahaastattelu oli ensimmäinen, jonka olen suorittanut. Haastattelijana tekemäni valinnat esimerkiksi tarkentavien kysymysten suhteen ovat ohjanneet tutkittavien vastauksia ainakin siltä osin, mitä aihealueista on syvennetty. Olen pyrkinyt olemaan haastattelutilanteessa puolueeton enkä ole tuonut esille mielipiteitäni tutkittavasta aiheesta.

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta voidaan kuvata validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu. Reliabiliteetilla taas tutkimustulosten toistettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 136.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää ottaa huomioon, että tutkija itse on keskeinen

tutkimusväline. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ei ole täysin samanlaista määrällisessä ja laadullisessa tutkimuksessa. Osa tutkijoista ei käytä samoja termejä kuin toiset luotettavuuden arvioinnissa ja osa taas valitsee eri sisällön termeille. Jotkut tutkijat soveltavat samoja termejä ja näin olen valinnut itse tehdä tämän tutkimuksen yhteydessä. Luotettavuutta voidaan kuvata sanoilla uskottavuus, vahvistuvuus, varmuus ja siirrettävyys. (Eskola & Suoranta 2014, 211-213.)

Uskottavuus tarkoittaa, että tutkijan käsitteellistykset ja tulkinat vastaavat tutkittavien käsitteitä. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten siirrettävyyttä. Varmuus lisääntyy ottamalla huomioon tutkimukseen vaikuttavat ennakoehdot, joita ei voida ennustaa. Vahvistuvuudella tarkoitetaan tulkintojen saamaa tukea tutkimuksista, joissa on tutkittu vastaavaa ilmiötä. (Eskola & Suoranta 2014, 212-213.)

Tutkimuksessani suurin osa tutkimusaineistosta saatiin ryhmähaastattelun avulla. Ryhmähaastattelussa tutkittavilla oli mahdollisuus kysyä tarkennusta käytettyihin termeihin ja teemoihin liittyen, jos he eivät olleet varmoja siitä, mitä ne tarkoittivat. Sekä kaikilla tutkittavilla että tutkijalla itellään on omanlaisensa näkemys haastattelun teemoista sekä termeistä. Oleellista on, etteivät ne eronneet niin paljon, että tutkimuksen tuloksia ei olisi saatu luotettavasti kerättyä. Luotettavuutta lisäävät mielestäni se, että tutkittavat ovat kasvaneet samassa kulttuurissa kuin tutkija itse ja kaikilla on yhteinen äidinkieli. Näin ollen termistön ymmärtäminen on todennäköisesti lähellä toisiaan. Lomakkeella vastanneen tutkittavan ei ollut mahdollista kysyä tarkennuksia tutkijalta, mikä on saattanut vaikuttaa tutkimustuloksiin. Tutkimustulosten siirrettävyys toisten työyhteisöjen kokemusten ymmärtämiseksi on rajoitetusti mahdollista. Tämän tutkimuksen tulokset vastaavat pienen työyhteisön kokemuksia. Se ei kuvaa yhtä hyvin isossa työyhteisössä työskentelevien kokemusmaailmaa. Tutkimuksen tulokset vastasivat aiempia tutkimuksia, joiden mukaan vaikutusmahdollisuudet työssä lisäävät työhyvinvointia. Tällä tutkimuksella saatiin tarkempia mielipiteitä ja työntekijöiden antamia merkityksiä selville.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa oleellisesti tutkijan tekemät kysymykset haastattelussa ja tutkimukseen tekemät rajaukset esimerkiksi haastattelun teemojen osalta. Kysymyksenasettelussa pyrin huomioimaan, että kysymykset eivät sisältäneet asenteita puoleen tai toiseen vaan pyrkivät saamaan selville tutkittavien omia näkemyksiä. Ennen haastattelua tai lomakkeelle vastaamista tutkittavien kanssa ei käyty aiempia tutkimustuloksia läpi vaan kerroin aiheesta yleisellä tasolla ja opinnäytetyön tutkimuksesta. Pyrin siihen, etten haastattelussa keskeyttänyt tai kommentoinut tutkittavien vastauksia vaan annoin tilaa tuoda esille asioita ja pohtia rauhassa. Ryhmähaastattelutilanteessa tutkittavat saivat ajatuksia toisiltaan. Lomakkeelle vastannut henkilö taas ei kuullut muiden vastauksia, joten hänellä tilanne oli erilainen.

Laadullisen tutkimukseni luotettavuutta olisi voinut lisätä kokemukseni haastattelijana. Tein teemahaastattelua ensimmäistä kertaa, joten kokemattomuuteni saattoi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Myös analysointia tein ensimmäistä kertaa ja siinä tekemäni valinnat ja tulkinnat vaikuttivat luonnollisesti tutkimuksen tulosten esittelyyn.

6.3 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksessani sain hyvin tietoa pienen työyhteisön kokemuksista työn joustavuuteen liittyen. Tutkittavan työyhteisön lähtökohdat olivat hyvin positiiviset työn joustavuuteen liittyen. Työntekijät kokivat saavansa vaikuttaa työhönsä hyvin paljon. Jatkossa tarvittaisiin laadullista tutkimusta isompien organisaatioiden työntekijöiden kokemuksista aiheeseen liittyen. Kiinnostusta herättää myös kysymys voisivatko tutkimustulokset olla erilaisia, jos työntekijät olisivat esimerkiksi jostakin eri toimialalta tai eri kulttuurista.

Määrällisen tutkimuksen yhdistäminen laadulliseen toimisi erityisesti isojen organisaatioiden työhyvinvointia tutkittaessa, sillä laadulliseen tutkimukseen ei useinkaan voida ottaa niin suurta otosta kuin määrälliseen. Olisi kiinnostavaa tietää miten paljon enemmän ison organisaation työntekijöitä joudutaan tasapäistämään käytännön sujuvuuden vuoksi. Voiko työntekijöille antaa niin paljon valinnanvapautta kuin pienessä organisaatiossa ja sujuisivatko työt silti yhtä hyvin. Työn joustavuus ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työhönsä on asia, johon täytyy kiinnittää huomiota erityisesti sen vuoksi, että työelämä ja sen vaatimukset kiristyvät koko ajan enenevässä määrin. Kaikki työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista tukevat mallit tulee ottaa mahdollisuuksien mukaan käyttöön. Työn joustavuudella voidaan myös luoda positiivisempaa työnantajaimagoa ja houkutella parhaita ammattilaisia töihin.

Lähteet

Painetut lähteet

Eskola, J, Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10. painos. Tallinna: Vastapaino.

Hirsjärvi, S, Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press.

Höfäcker, D, König, S. 2013. Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective. The International Journal of Sociology and Social Policy. Vol 33(9/10). Sivut 613-635.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Manka, M-L, Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro.

Salmi, M, Lammi-Taskula, J. 2011. Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen P. (toim.) Työstä, joustaa ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Suomala, T, Saarelma-Thiel, T, Lauttio, L-M, Bergbom, B, Vartia, M ja Kivistö, S. 2006. Työhyvinvointityön periaatteita. Teoksessa Työterveyspsykologia. Vammala: Vammalan kirjapaino. Työterveyslaitos

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

Tuomi, J, Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 7. uudistettu laitos. Vantaa: Tammi.

Sähköiset lähteet

Arabikristityt. Apua kristityille veljille ja sisarille. ICEJ 2017. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/tyomuodot/arabikristityt>

Anttonen, H, Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Viitattu 25.11.2016. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf
löytyy osoitteesta: <https://www.julkari.fi/handle/10024/132079>

Druusit. 2017. ICEJ. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/tyomuodot/druusit>

Haifa-koti. 2017. ICEJ. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/tyomuodot/haifa-koti>

Henkilökunta 2017. ICEJ. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/yleista/henkilokunta>

Immanuel-päiväkoti. 2017. ICEJ. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/tyomuodot/immanuel-paivakoti>

Nuoret aikuiset /Arise 2017. ICEJ. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/tyomuodot/arise>

Paluumuutto/Exodus 2017. ICEJ. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/tyomuodot/paluumutto>

Sanastokeskus 2017a. TEPA -Sanastokeskus termipankki. Työhyvinvointi. Viitattu 23.3.2017. <http://www.tsk.fi/cgi-bin/netmot.exe?UI=figr&height=153&qfind=ty%C3%B6hyvinvointi>

Sanastokeskus 2017b. TEPA -Sanastokeskus termipankki. Työn hallinta. Viitattu 23.3.2017. <http://www.tsk.fi/cgi-bin/netmot.exe?UI=figr&height=153&qfind=ty%C3%B6hyvinvointi>

Sutela, H, Lehto, A-M 2014: Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus. Viitattu 20.3.2017. http://www.stat.fi/ajk/julkistamiskalenteri/kuvailusivu_fi.html?ID=12309

Tiedotustoiminta 2017. ICEJ. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/tyomuodot/tiedotustoiminta>

Työnäky. ICEJ Suomen osasto. 2017. ICEJ. Viitattu 24.3.2017. <http://icej.fi/#tyonaky>

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

Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri 2017. Väestöliitto. Viitattu 21.4.2017. http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen_parisuhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/

Taulukot

Taulukko 1: Työaika	23
Taulukko 2: Työtehtävät.....	24
Taulukko 3: Työnjako	24
Taulukko 4: Työjärjestys	25
Taulukko 5: Työvälineet- ja työtavat	26
Taulukko 6: Työkaverit	27
Taulukko 7: Paikka, jossa tekee työtä	28
Taulukko 8: Työtahti	28
Taulukko 9: Tulevaisuus	30

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslomake	38
-------------------------------	----

Liite 1: Tutkimuslomake

Kyselylomake

1(2)

18.04.2017

Kysymyslomakkeella on kymmeneen eri aihealueeseen liittyviä kysymyksiä. Voit vastata kysymyksiin omin sanoin.

1. Työaika

Onko sinun mahdollista vaikuttaa työaikaasi? (esimerkiksi päivittäisen työajan määrä, työn aloittaminen tai lopettaminen tiettyyn aikaan)

Jos on, miten?

Koetko tällä vaikutusmahdollisuudella olevan yhteyttä työhyvinvointiisi tai työiihtyvyyteesi? Miten?

2. Työtehtävät

Voitko vaikuttaa työtehtäviisi?

Jos voit, miten?

Koetko tällä vaikutusmahdollisuudella olevan yhteyttä työhyvinvointiisi tai työiihtyvyyteesi? Miten?

3. Työjärjestys

Voitko vaikuttaa työjärjestykseen? (minkä työtehtävän hoidat ensimmäiseksi työpäivän aikana jne.)

Jos voit, miten?

Koetko tällä vaikutusmahdollisuudella olevan yhteyttä työhyvinvointiisi tai työiihtyvyyteesi? Miten?

4. Työvälineet ja työtavat

(esimerkiksi tietokoneohjelmat, fyysiset laitteet, liikennevälineet työmatkalla, tapaamiset puhelimitse/kasvotusten, palaverikäytännöt ym.)

Voitko vaikuttaa siihen, millaisilla työvälineillä tai työtavoilla teet töitä?

Jos voit, miten?

Koetko tällä vaikutusmahdollisuudella olevan yhteyttä työhyvinvointiisi tai työiihtyvyyteesi? Miten?

Kyselylomake

2(2)

18.04.2017

5. Työnjako

Onko sinun mahdollista vaikuttaa työnjakoon työpaikallasi?

Jos on, miten?

Koetko tällä vaikutusmahdollisuudella olevan yhteyttä työhyvinvointiisi tai työviihtyvyyteesi?
Miten?

6. Työkaverit

Voitko vaikuttaa siihen, kenen kanssa työskentelet?

Jos voit, miten?

Koetko tällä vaikutusmahdollisuudella olevan yhteyttä työhyvinvointiisi tai työviihtyvyyteesi?
Miten?

7. Paikka, jossa teet töitä

Voitko vaikuttaa siihen, missä teet töitä? (esimerkiksi toimisto, koti, kahvila, etätö)

Jos voit, miten?

Koetko tällä vaikutusmahdollisuudella olevan yhteyttä työhyvinvointiisi tai työviihtyvyyteesi?
Miten?

8. Työtahti

Voitko vaikuttaa työtahtiin, jolla sinun tulee tehdä töitä? (esimerkiksi siihen, miten paljon suoritat jotakin työtehtävää päivän aikana)

Jos voit, miten?

Koetko tällä vaikutusmahdollisuudella olevan yhteyttä työhyvinvointiisi tai työviihtyvyyteesi?
Miten?

9. Onko jokin asia työssäsi, johon haluaisit vaikuttaa enemmän?

10. Mikä vaikutusmahdollisuus työssäsi on mielestäsi tärkein? Miksi?

Kiitos vastauksistasi!