



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

**OSUVA** Open  
Science

This is a self-archived – parallel published version of this article in the publication archive of the University of Vaasa. It might differ from the original.

## Työelämässä tutkittua

**Author(s):** Ollila, Seija

**Title:** Työelämässä tutkittua

**Year:** 2022

**Version:** Accepted version

**Copyright** ©2022 Suomen työnohjaajat ry.

**Please cite the original version:**

Ollila, S. (2022). Työelämässä tutkittua. *Osviitta* 3, 37-39.

## **TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA**

Työhyvinvoinnin hankemuotoinen kehittäminen kannattaa toteaa Maija Vänskä väitöstutkimuksessaan. TYÖ 2030 tutkijat selvittivät työnantajien näkemyksiä, miten etätöiden tekemisestä tulee päättää jatkossa. Työkykyjohtamisen käytäntöjä kartoitettiin Työterveyslaitoksen tutkimuksessa.

### **TYÖHYVINVOINTIHANKKEITA TARVITAAN MUUTOKSISSA**

*Maija Vänskä: Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. Acta Wasaensia 484/2022*

Työelämä muuttuu ja työhyvinvointityö on entistäkin tärkeämpää erityisesti julkisella sektorilla. Vänskä tarkasteli väitöskirjassaan työhyvinvoinnin hankemuotoista kehittämistä tapaustutkimuksena. Kohteena oli osa isoa julkista organisaatiota. Tutkimuksen teoreettisena kontribuutiona toimivat työhyvinvointiin liittyvät teoreettiset näkökulmat tavoitteena lisätä ymmärrystä hankemuotoisen työhyvinvoinnin kehittämisen haasteista ja mahdollisuuksista parantaa työelämän laatua.

Tutkimuksessa hyödynnettiin laadullisia ja määrällisiä aineistoja sekä menetelmiä. Aineisto kerättiin vuosina 2012-2016. Tutkijan tavoitteena oli laadullista aineistoa hyödyntämällä saada tietoa, miltä hankemuotoinen työhyvinvoinnin kehittäminen näyttää. Määrällisellä kyselyaineistolla puolestaan tavoiteltiin tuloksia, mitä kehittämisellä voidaan saavuttaa. Aineisto koostui hankkeen valmisteluvaiheessa kerätyistä asiakirjoista, palveluntuottajan lähtökyselyistä ja väliarvioinneista sekä tutkijan toteuttamasta loppukyselyistä ja organisaation työolobarometrin tuloksista. Hankkeen toteutti ulkopuolinen palveluntuottaja.

#### ***Keskeisiä huomioita***

Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin säännöllinen mittaaminen ja kehittäminen nähdään välttämättömänä organisaatioissa, joissa tapahtuu suuria muutoksia. Työnteon parantamiseen tarvitaan tulevaisuudessa erilaisten tekijöiden monipuolista laadullista ja määrällistä arviointia, muutoksen suunnan tulkitsemista ja parannuskohteiden löytämistä. Toimenpiteiden tulisi olla ennakoituja, suunnitelmallisia, kustannustehokkaita ja vaikuttavuudeltaan arvioitavissa.

Työhyvinvoinnin kehittämisen mittaustulokset tulisi yhdistää organisaatiossa suoritettuihin muihin tuloksiin, jolloin kokonaisvaltainen työhyvinvointi tulee näkyväksi.

Hankemuotoisen kehittämisen aloitusvaiheessa tulee pyrkiä selvittämään hankkeen eteneminen, sisällöt, aikataulut ja resurssit tarkasti. Tärkeää on johdon myönteinen suhtautuminen hankkeeseen. Valmisteluvaiheessa on keskeistä kilpailutus, sen edellyttämä aika ja hankintaosaamisen varmistaminen koulutuksella ja valmennuksella. Hankkeen kuluessa on hyvä toteuttaa alku-, väli- ja loppukyselyt, jotta voidaan varmistaa käsiteltävien aiheiden ajankohtaisuus ja pysyminen tavoitteena henkilökunnan tukeminen muutoksessa. Tämän tutkimuksen päätösvaiheessa toteutettiin arviointi ja työhyvinvointihankkeen keskiarvo määriteltiin. Lisäksi selvitettiin vastaajien tunneilmapiiriä liittyen omaan ja työyksikön tunnetilaan. Keskeinen onnistumistekijä oli hanketilaisuuksien hyvä vetäjä.

Työhyvinvointihanke muodosti henkilöstölle hyvän väylän tuoda esiin pelkoja, huolia ja näkemyksiä muutokseen liittyen ja he kokivat, että työnantaja välittää henkilöstöstään. Onnistumisena koettiin viestintä ja vuorovaikutus sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen yhteistyö. Nämä positiiviset tulokset näkyivät hankkeen jälkeen toteutetussa työolobarometrissa. Palveluntuottaja laati kehittämistehtäviä osallistujille, ja niistä poimituista kehittämissuhteista osan tapausorganisaatio vei välittömästi käytäntöön. Jos työhyvinvointimittauksissa negatiivinen suunta on näkynyt useampana vuonna, kannattaa pienetkin muutokset huomioida, etteivät ongelmat kasva liian suuriksi. Ajoissa aloitetut korjaustoimenpiteet ovat silloin paikallaan.

Tutkimuksen tilastotieteellisesti analysoidun kyselyn perusteella kehittämistoimet vaikuttivat työolobarometrin tuloksiin positiivisesti, eivätkä häiriötekijät lisääntyneet hankkeen aikana. Positiivista oli myös se, että useita organisaatiomuutoksia kokeneet työntekijät suhtautuivat muutoksiin myönteisemmin. Työhyvinvointihankkeen hyöty näkyi erityisesti osallisuuden ja yhteisöllisyyden lisääntymisenä.

## **ETÄTYÖSTÄ SOPIMINEN TULEVAISUUDESSA**

*Selander, Alasoini & Hakonen: Työnantajien näkemyksiä etätyöstä. Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen? TYÖ 2030. Työterveyslaitos 2022*

Etätyön tekeminen lisääntyi koronapandemian aikana lähes kaikissa työtehtävissä, joissa se oli mahdollista. Useimmat työntekijät ovat olleet tyytyväisiä etätyöhön. Tällä hetkellä monessa organisaatiossa mietitään, miten työtä voitaisiin organisoida ja miten etätyön tekemisestä tulisi päättää. Vaihtoehtoina ovat, että asiasta päätetään organisaatiotasolla, kuten ennenkin tai että työntekijät itse tai tiimit päättävät etätyön tekemisestä tietyt työn rajat huomioiden. Aikaisemmin organisaatiotasolla etätyö määriteltiin enimmäismääränä viikossa tai kuukaudessa.

Asiaa selvitettiin MEADOW-kyselyllä, joka toteutettiin vuonna 2021 ositettuna satunnaisotantana yrityksissä ja julkisyhteisöissä, jotka työllistivät vähintään 10 henkilöä. Yhteensä 1478 organisaation johtoon kuuluvaa henkilöä vastasi ja vastausprosentiksi saatiin 34.

Etätyön tekeminen on ollut mahdollista parhaiten suurissa organisaatioissa, ohjelmistoalalla, valtiolla, rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalalla. Lisäksi organisaatioissa, joissa on hyvät digitaaliset valmiudet, on etätyötä hyödynnetty. Työnantajat ovat pääosin olleet tyytyväisiä etätyöhön ja sallivat sen tekemisen tulevaisuudessakin. Toisaalta on olemassa myös toinen ääripää, joka sallisi etätyön tekemisen vain satunnaisesti.

Hyvin sujunut etätyö on merkki siitä, että johdon ja henkilöstön välinen luottamus on lisääntynyt organisaatioissa. Myös asiantuntijatehtävissä toimivien työntekijöiden itseohjautuvuus ja digiosaaminen ovat vahvistuneet. Etätyöstä päättäminen siirtyy monissa organisaatioissa vähitellen lähemmäs työntekijöitä silloin, kun se on mahdollista. On organisaatioita, joissa harkitaan siirtymistä lähes kokonaan etätyöhön. Kun etätyötä tehdään enemmän, on tärkeä sopia myös kasvokkain tapaamiset ja kehittää toimivia käytäntöjä työn sujuvoittamiseksi. Kaiken kaikkiaan etätyöhön siirtyminen on toteutunut suomalaisessa työelämässä onnistuneesti ja työelämä on muuttumassa entistä monikirjavammaksi.

## **NÄKÖKULMIA KÄYTÄNNÖN TYÖKYKYJOHTAMISEEN**

*Susanna Visuri, Mervi Ruokolainen, Simo Kaleva & Mika Nyberg: Johdetaan työkykyä mikroyrityksissä. Mikroyritykset työkyvyn johtamista kehittämässä: Tutkimus työkykyjohtamisen käytännöistä. Työterveyslaitos 2022*

Työkykyjohtaminen on työturvallisuudesta, työhyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimista. Alle 10 henkilöä työllistäväissä mikroyrityksissä on tunnistettu riskejä, jotka liittyvät yritysten rajallisiin resursseihin. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa mikroyritysten muodollisista ja epämuodollisista työkykyjohtamisen käytännöistä sekä kehittää niitä osallistuvien yritysten kanssa.

Tutkimus, johon osallistui 62 yritystä, toteutettiin teollisuuden, kaupan ja ravitsemisen toimialoilla Helsingissä, Tampereella ja Turussa. Aineisto kerättiin kyselyillä ja haastatteluilta sekä yrittäjiltä että työntekijöiltä vuosina 2019–2020. Lisäksi yrityksille järjestettiin kaksi interventioapajaa, joiden tavoitteena oli yhdessä johdon ja työntekijöiden kanssa löytää toimintatapoja työturvallisuuden, työterveyden ja työkyvyn sekä työyhteisön johtamisen parempaan hallintaan.

Hankkeen aikana yritykset aktivoituivat kehittämään käytäntöjään. Työturvallisuuden kehittäminen kohdistui riskinarvioinnin toteutukseen ja työvälineiden, järjestyksen sekä työtilojen siisteydestä huolehtimiseen. Työterveyden ja -kyvyn kehittäminen painottui ergonomiaan ja työaikakäytäntöihin. Yritykset kehittivät johtamiskäytäntöjä panostamalla parempaan tiedonkulkuun, järjestämällä työyhteisöpalavereja, organisoimalla töitä ja työprosesseja sekä kehittämällä henkilöstön osallistumista. Mikroyritysten työkykyjohtaminen toteutetaan arkisina toimintoina joustavasti, usein suullisesti ja tarpeen vaatiessa. Yhdessä tekeminen nähdään kulttuurin ja työn sujuvuuden vahvistamisena. Työkykyjohtamisen tulee olla ennakoitavaa ja henkilöstöä osallistavaa.