



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: 2021

Version: Published version

Copyright ©2021 Suomen työnohjaajat ry.

Please cite the original version:

Ollila, S. (2021). Työelämässä tutkittua. *Osviitta: Työnohjauksen ammattilehti* 4, 39-41.

Henkilöstöpäätäjien näkemyksiä etätöön vaikutuksesta työhyvinvointiin koronan aikana ja tulevaisuudessa kyseli Aalto-yliopisto. Muutosvuoropuhelu yhdistää yksilöllistä ja yhteisöllistä kehittämistyötä, käy ilmi Työterveyslaitoksen tutkimuksesta. Sama laitos selvitti työn tuunaamisen oppimista verkkovalmennuksella ja sen vaikutusta työn imuun terveyshyötynä.

ETÄTYÖ VERSUS TYÖHYVINVOINTI

Aalto-yliopiston tuotantotalouden laitoksessa toteutettiin kyselytutkimus, jossa tarkasteltiin koronapandemiasta johtuneen nopean etätööhön siirtymisen vaikutuksia työhyvinvointiin. Toimeksiantaja oli ohjelmistoyhtiö Habito Health.

Kysely suunnattiin suomalaisten yritysten HR-ammattilaisille sekä esihenkilöille, jotka työskentelevät henkilöstö- ja hyvinvointiasioiden parissa. Näissä yrityksissä työskentelee lähes 200 000 työntekijää. Kyselyyn vastasi 81 HR-päätäjää ja vastauksia saatiin kattavasti eri toimialoilta. Vastajaorganisaatioissa oli 10 – 1 000 työntekijää.

TYÖRAUHA ON VAHVISTANUT TEHOKKUUTTA

Koronapandemian vaikutus työhyvinvointiin nähtiin sekä positiivisena että negatiivisena. Vastaajista yli 85 prosenttia oli sitä mieltä, että hyvinvoinnin edistäminen on vaikeutunut ja organisaatioiden hyvinvointiin varat määrärahat ovat pienentyneet. Etätöihin siirtyminen on heikentänyt esihenkilöiden mahdollisuutta seurata organisaationsa työntekijöiden hyvinvointia, koska spontaanit keskustelut puuttuvat.

Positiivisena koettiin, että etätöy on parantanut joustavuutta, tehokkuutta, terveyttä ja

Habito Health: Kuinka etätöy vaikuttaa työhyvinvointiin? Henkilöstöpäätäjien näkemys koronan vaikutuksesta ja tulevaisuuden trendeistä, 08/2021.

yhteisöllisyyttä. Lisääntynyt joustavuus näkyy muun muassa siinä, että työmatkoja on vähemmän, ja että työ ja perhe on helpompi sovittaa yhteen. Myös itse työ on joustavaa. Sen tehokkuutta ovat vahvistaneet lisääntynyt työ rauha ja itseohjautuvuus sekä etätövälineiden käyttö.

Lisääntynyt arkiliikunta ja vähentynyt kiire ovat vaikuttaneet positiivisesti terveyteen ja yhteisöllisyyteen. Uutena menetelmänä käyttöön on otettu kävelypalaverit. Ne ovat lisänneet liikuntaa ja niiden ansiosta on ollut mahdollista tavoittaa koko henkilöstö. Vastaajien mielestä etätöy myötä globaali yhteistyö on laajentunut ja avoimuus on lisääntynyt.

Negatiivisia asioita on lisääntynyt yksinäisyys. Päivittäiset kohtaamiset ovat yksin puurtaessa puuttuneet. Lisäksi työ- ja vapaa-aika ovat päässeet sekoittumaan ja ergonomia heikentymään. Kielteisenä koettiin myös virkistytymisen eli tapahtumien puute ja työn rytmityksen vaikeudet eli lähinnä se, miten ajoittaa ruoka- ja kahvitaumat oman työpäivän rytmiin. Myös työmotivaatio on laske-

nut lähinnä alentuneen mielialan vuoksi. Työtä tehdään usein tuntimääräisesti enemmän kuin tarvitsisi.

ODOTTAMATON JA PYSYVÄ MUUTOS ETÄTYÖKÄYTÄNNÖISSÄ

Vastaajista 46 prosenttia kertoi, että korona aiheutti odottamattoman ja pysyvän muutoksen organisaatioiden etätyökäytäntöihin. Silti suurimmassa osassa yrityksiä etätyön pelisäännöt ja ohjeistukset ovat vasta muotoutumassa.

Hyvinvointibudjeteissa koronan negatiivisen vaikutus on näkynyt. Useita hyvinvointihankkeita, -tapahtumia ja valmennuksia on

jätetty järjestämättä. Toisaalta osa organisaatioista on ottanut käyttöön uusia ratkaisuja. Ne painottuvat työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja liikuntaan. Tulevaisuudessa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että esihenkilöitä koulutetaan ja tuetaan hyvinvointiosaamisessa. Tärkeä on myös työntekijän oma rooli, esihenkilöiden ajankäyttö hyvinvoinnin edistämässä sekä teknologian rooli. Kun jatkossa etsitään ratkaisuja hyvinvointiin, keskeisten kriteerien on oltava tasa-puolinen saatavuus, yhteisöllisyys ja työntekijöiden mielipiteiden huomioon otto.

MUUTOSVUOROPUHELU TUKEE TYÖYHTEISÖÄ JA TYÖNTEKIJÄÄ

Organisaatioiden uudistukset ja hiipivät muutokset haastavat työntekijöiden arjen totuttuja toimintatapoja ja työn mielekkyyden kokemuksia. Usein organisaatioilta puuttuvat välineet tai keinot, joilla voidaan tuottaa kokonaisvaltainen kuva tulevasta tai parhaillaan menossa olevista muutoksista. Lisäksi haasteita ja puutteita tuovat HR:n vähäinen aktiivinen rooli muutostoimijana, esihenkilöiden vaihtuvuus ja heidän kokemuksensa yksin jäämisestä, kun muutoksia pannaan toimeen. Tuloksena on viiveitä ja katkoksia työyhteisöjen kehittämistyöskentelyssä.

Muutosvuoropuhelu-menetelmä kehitettiin Työterveyslaitoksen ja Työsuojelurahaston hankkeena. Siihen osallistuivat esihenkilö- ja HR-edustajat Helsingistä ja Vantaalta, valtakunnallinen kehitysvamma-alan toimija KVPS Tukena Oy sekä Porin kaupungin konsernitason HR ja tekninen toimiala. Hanke oli interventiotutkimus, johon sisältyi kehitettävä arviointi. Siinä sovellettiin kehitettävän työntutkimuksen kehitysvuoropuhelumenetelmää: muutoksen tarkastelussa ja työn kehittämisessä yhdistettiin yhteisön ja yksilön näkökulmat. Tutkimusaineisto koostui erilai-

Muutosvuoropuhelu – miten kehittää yhteistä ja omaa työtämme, Työterveyslaitos 2021.

sista dokumentoiduista haastatteluista.

Organisaation muutosvuoropuheluprosessi aloitetaan jakamalla henkilöstölle informaatiota toiminnan tavoitteesta, aikataulusta ja työskentelytavasta, mikä on yhteiskehittäminen. Prosessi sisältää kaksi teemallista yhteistapaamista ja arviointitapaamisen. Ensimmäisessä tapaamisessa tarkastellaan työn muutosta yhteisesti. Sen jälkeen jokainen osallistuja pohtii yksilöllisesti omaa ammatillista tilannettaan, josta jatketaan samansisältöiseen parikeskusteluun samalla aiheella. Toisessa yhteistapaamisessa paneudutaan kehityssuuntien jäsentämiseen ja kokeilujen valintaan. Muutosvuoropuheluprosessin mukaisesti toteutettuja kehittämiskokeiluja tulee seurata ja arvioida järjestämällä osallistuneiden kanssa arviointitapaaminen.

OSALLISTAMALLA ETSITÄÄN YHTEINEN NÄKEMYS TYÖSTÄ

Muutosvuoropuhelun tarkoituksena on löy-

tää yhteinen näkemys työstä ja muutoksesta osallistamalla jokainen yksilö yhteiseen työskentelyyn. Vuoropuhelussa syntyneitä kehittämisideoita työyhteisö kokeilee käytännössä.

Menetelmällä voidaan kartoittaa myös osaamis- ja kehittämistarpeita. Lisäksi se soveltuu strategiatyöskentelyyn ja osaksi kehityskeskustelua. Näin jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tarkastella omaa ammatillista tilannettaan suhteessa yhteiseen työhön ja muutoksiin.

Kehittämiskokeilun perustana on, että jokainen yksilö pohtii, mitä voi tehdä itse, tai mitä tehdä yhdessä muiden kanssa. Pienikin muutos työtavoissa voi sujuvoittaa työtä. Kun uusia työtapoja löytyy, niistä sovitaan

yhdessä ja niihin sitoudutaan. Kokeilut tuovat virtaa omaan työhön, edistävät yhteistyötä ja ovat tärkeitä ammatillisen kehityksen kannalta. Tämä edellyttää, että puhutaan ja sovitaan kokeilusta, seurataan etenemistä, otetaan riskiä ja hyväksytään myös mahdollisuus epäonnistua. Ennen kaikkea opitaan kaikesta. Yhteisen arvioinnin perusteella kokeilussa ollutta toimintaa voidaan aina parantaa ja suunnata tarvittaessa uudelleen.

Muutosvuoropuhelu sopii sovellettuana erinomaisesti myös ryhmätyöohjauksen menetelmäksi erityisesti, kun käsitellään haastavia muutoksia organisaatioissa tai työyhteisöissä.

VERKKOVALMENNUKSEN AVULLA TYÖTÄ TUUNAAMAAN

Työntekijän työhön liittyvä myönteinen tunnetila ja motivaatio tarkoittavat työn imua. Eli työntekijä omistautuu ja uppoutuu tarmokkaasti työn tekemiseen. Työtään tuunaamalla työntekijää pyrkii säätelemään työnsä vaatimia voimavaroja ja vaatimuksia. Hän lisää työn rakenteellisia ja psykososiaalisia voimavaroja ja haasteita, mutta samalla vähentää työn esteitä.

Tutkimus toteutettiin Petäjaveden kunnassa, jonka kaikille työpaikoille ja työntekijöille tarjottiin mahdollisuus osallistua. Työpaikkoja oli yhteensä 16 ja osallistujia 268. Osallistumisaktiivisuus tutkimuksen eri vaiheissa oli noin 50-60 prosenttia. Osallistujista muodostettiin koeryhmä ja kontrolliryhmä. Verkkovalmennus koostui kuudesta osiosta. Niihin sisältyi tietoisukumaisia videoita, niitä tukevia tekstejä, opitun ymmärtämisen testejä, aktiivisia äänestyksiä ja valintatehtäviä sekä yksilö- ja yhteisötehtäviä.

Tulosten mukaan koeryhmä tuunasi työtään enemmän verkkovalmennuksen aikana verrattuna lähtötasoon ja kontrolliryhmään.

Työn imua työtä tuunaamalla. Voiko työn tuunaamista oppia verkkovalmennuksen avulla ja onko sillä laajempia työhyvinvointi- ja terveyshyötyjä? Työterveyslaitos 2021.

Samoin koeryhmän työn imu lisääntyi. Verkkovalmennus ei suoraan vaikuttanut työn imuun, mikä voimistui, kun työntekijä tuunasi työtään lisää. Valmennuksen vaikutus näkyi täten työn tuunaamisen lisääntymisenä. Verkkovalmennukseen mukaan pääseminen ei lisännyt työhyvinvointia. Kokemus työn imusta syntyi tuunaamisen myötä. Tutkimuksen perusteella verkkopohjaisella valmennuksella voidaan kuitenkin vahvistaa tuunaamista.