



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Satu Palenius

Muutostilanteiden vaikutus työhyvinvointiin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä(t) Otsikko	Satu Palenius Muutostilanteiden vaikutus työhyvinvointiin
Sivumäärä Aika	31 sivua + 2 liitettä Toukokuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Tämän työn tarkoituksena oli selvittää muutostilanteiden vaikutusta työhyvinvointiin. Opin- näytetyön tavoitteena oli lisäksi selvittää, ovatko työhyvinvointiin liittyvät muutokset vaikut- taneet koulutukseen hakeutumiseen.</p> <p>Teoreettinen viitekehys muodostui kolmesta kokonaisuudesta: työhyvinvoinnista, muutosti- lanteista sekä osaamisesta ja sen kehittämisestä. Tässä työssä keskityttiin näihin kokonai- suuksiin yksilön näkökulmasta. Lähdeaineistona käytettiin työhyvinvointiin, työelämän muu- tostilanteisiin sekä osaamisen kehittämiseen liittyvää kirjallisuutta sekä internet-artikkeleita.</p> <p>Opinnäytetyö on tutkimustyyppinen, ja se toteutettiin määrällistä tutkimusmenetelmää hyö- dyntäen. Kysely toteutettiin anonyymisti lomakekyselynä. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Metropolian ammattikorkeakoulun monimuoto-opiskelijat. Kyselytutkimuksella selvitettiin, minkälaisia muutostilanteita vastaajat olivat kokeneet työuransa aikana ja miten erilaiset muutostilanteet olivat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Lisäksi selvitettiin osaamisen kehittämi- sen vaikutusta ja tarpeellisuutta muutostilanteissa.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena selvisi, että kaikki vastaajat olivat kokeneet erilaisia muutostilanteita työhistoriansa aikana. Esimiesten ja työtovereiden keskinäisellä vuorovaikutuksella ja tuella oli suuri merkitys työhyvinvointiin erilaisissa muutostilanteissa. Mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin koettiin tärkeäksi erilaisissa muutostilanteissa. Myös aiemmin koetuilla työelämän muutostilanteilla oli vaikutusta uusien muutostilanteiden kokemiseen. Myös teoreettinen viitekehys tuki näitä havaintoja. Tutkimuksesta selvisi myös, että osaami- sen kehittäminen motivoi ja lisäksi sitä pidettiin tarpeellisena muutostilanteissa. Osaami- sen kehittämisen todettiin parantavan työhyvinvointia ja lisäksi sen nähtiin helpottavan uusien tehtävien hallintaa.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että erilaisilla muutostilanteilla on vaikutusta työhyvinvoin- tiin. Osaamisen kehittäminen helpottaa työelämän muutostilanteissa ja parantaa työhyvin- vointia.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, muutos, osaaminen

Author(s) Title	Satu Palenius The impact of changes in working life on well-being at work
Number of Pages Date	31 pages + 2 appendices May 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	
Instructor	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The purpose of this study was to find out impact of changes in working life on well-being at work. The aim of the thesis was also to find out whether the changes in well-being at work have affected the willingness to access application education.</p> <p>The theoretical framework was divided in three themes: well-being at work, change situations, and competence and its development. The study focused on these themes from an individual's perspective. The source material for the theoretic framework included literature and internet articles about well-being at work, changes in working life and competence development.</p> <p>The thesis is a research type study, and it was carried out using a quantitative research method. The survey was conducted anonymously as a questionnaire. The target group of the study was multiform students at Metropolia University of Applied Sciences. The survey examined what kind of situations of change the respondents had experienced during their careers and how different situations of change had affected their well-being at work. In addition, the impact and necessity of competence development in situations of change were investigated. The survey revealed that all respondents had experienced different situations of change during their work history. In various situations of change, the mutual interaction and support of superiors and colleagues played a major role in well-being at work. Opportunities to influence one's own work were considered important in various situations of change. Previously experienced situations of change in working life also had an impact on the experience of new situations of change. The theoretical framework also supported these findings. The study also showed that competence development motivates and was considered necessary in situations of change. It was found to improve well-being at work and was also seen as facilitating the management of new tasks.</p> <p>In conclusion, it can be stated that various situations of change have an impact on well-being at work. Competence development facilitates changes in working life and improves well-being at work.</p>	
Keywords	well-being, change, competence,

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn aihe	1
1.2	Työn tavoite ja tutkimusongelma	2
1.3	Tutkimuksen kohde ja menetelmä	2
2	Työhyvinvointi	4
2.1	Työhyvinvoinnin merkitys	4
2.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja sen osa-alueet	4
2.3	Työyhteisön hyvinvointi	6
2.4	Työkyky	7
2.5	Työmotivaatio	9
3	Muutostilanteet ja muutos	11
3.1	Muutos	11
3.2	Suhtautuminen muutokseen	12
3.3	Muutokseen sopeutumisen polku	12
3.4	Organisaatiomuutokset työntekijän näkökulmasta	14
3.5	Organisaatiomuutos ja tunteet	15
4	Yksilön osaaminen ja sen kehittäminen	16
4.1	Muutos ja oppiminen	16
4.2	Henkilökohtainen muutoskyky kilpailuetekijänä	17
4.3	Osaaminen	17
4.4	Osaamisen kehittäminen	18
5	Tutkimuksen toteutus	19
6	Tutkimustulokset	20
6.1	Taustakysymykset	20
6.2	Muutostilanteiden kokeminen	21
6.2.1	Työympäristöön liittyvien muutosten vaikutukset	22
6.2.2	Organisaatioon ja työyhteisöön liittyvät muutostilanteet	23
6.2.3	Työtehtäviin liittyvien muutosten vaikutus	24
6.2.4	Henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyvät muutostilanteet	25
6.3	Osaamisen kehittäminen	26
7	Pohdinta ja johtopäätökset	27

7.1	Muutostilanteet	27
7.2	Työhyvinvointi muutostilanteissa	28
7.3	Osaaminen ja muutostilanteet	29
7.4	Luotettavuuden arviointi	30
	Lähteet	32
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Työn aihe

Opinnäytetyön aiheena on muutostilanteiden vaikutus työhyvinvointiin. Työelämässä tapahtuu nykyisin jatkuvasti erilaisia muutoksia, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen voi työntekijä vaikuttaa itse, mutta myös työnantajan vastuulla on edistää ja tukea henkilöstön työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ koetaan mielekkääksi ja se on sujuvaa sellaisessa ympäristössä ja työyhteisössä, joka koetaan turvalliseksi. Turvallisuuden tunne edistää terveyttä ja tukee henkilön työuraa. Työntekijän henkilökohtaisella elämällä sekä työelämällä on vaikutusta henkilön työhyvinvointiin ja työterveyteen. Niihin vaikuttavat myös molempien eri osa-alueiden yhteensovittaminen. Työhyvinvointi näkyy työntekijän työhön paneutumisena, yhteistyön sujuvuutena, ja sillä on vaikutusta työn laatuun ja tulokseen. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan siihen vaikuttavat kuormitus ja voimavarat sekä niiden välinen tasapaino ja sen muutos. Tasapainoon voivat vaikuttaa muutokset työpaikalla, työyhteisössä tai työn sisällössä. (Puttonen & Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä. Yhtenä tekijänä voidaan pitää työn imua, joka tarkoittaa henkilön työssä kokemaa iloa ja innostusta. Sillä on myös vaikutusta työntekijän terveyteen, työsuoritukseen ja myös yrityksen taloudelliseen menestymiseen. Työn imuun vaikuttavia tekijöitä ja erityisesti työn imuun vaikuttavia taustatekijöitä ovat tutkinut Työterveyslaitos ja belgialainen KU Leuvenin yliopisto. Tutkimuksessa käytettiin aineistona eurooppalaista työolotutkimusta, jossa oli mukana yli 35 000 työntekijää 30:stä eri maasta. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen korostaa tutkimukseen liittyvässä tiedotteessaan työn imun edistämistä työpaikoilla. Tutkimuksen mukaan esimerkiksi työntekijän ikä, sukupuoli, koulutusaste ja työsuhteen laatu vaikuttavat työ imuun. Hakasen mukaan perinteisesti vasta epäkohtien ilmenemisen jälkeen reagoivien organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota työn imun edistämiseen jo ennen ongelmien syntymistä. (Urpelainen 2019.)

Työterveyslaitoksen työterveyspsykologi Heli Hannosen mukaan työn merkityksellisyyttä voidaan pitää yhtenä työhyvinvoinnin peruslähtökohtana. Omien arvojen toteutuminen työssä on tärkeää samoin kuin mahdollisuus hyödyntää omia tietoja ja taitoja. Ristiriidan

ilmeneminen omien ja työnantajan odotusten välillä voi aiheuttaa kuormitusta työntekijälle. Kuormitus voi aiheuttaa uupumista. YTK Yhdistyksen tekemän kyselytutkimuksen mukaan noin kolmannes suomalaisista on viimeisen kolmen vuoden aikana harkinnut työpaikan tai alan vaihtamista uupumuksen takia. Vastaajista joka kymmenes tunnisti pelon heikentävän omien mahdollisuuksien hyödyntämistä. Hannonen kehottaa pohtimaan, onko kyseessä huijarisyndrooma eli onko kyse jaksamisen heikentymisestä vai pidempiaikaisesta uskonpuutteesta omaan osaamiseen. (Viljanen 2019.)

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus keskittyä työhyvinvoinnin tekijöihin yksilön näkökulmasta. Yksilön työhyvinvointia voidaan arvioida esimerkiksi työhyvinvoinnin tikkataulu -mallin avulla. Malli sisältää seitsemän osa-aluetta: terveys, työkyky, työnhallinta, työyhteisö, osaaminen, itseluottamus, motivaatio ja elämän tasapaino. (Manka 2016, 225.)

1.2 Työn tavoite ja tutkimusongelma

Työn tavoitteena oli selvittää muutosten vaikutusta työhyvinvointiin ja koulutukseen hakeutumiseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli etsiä vastaus ongelmaan, onko koulutukseen hakeutumiseen vaikuttaneet työhyvinvointiin liittyvät muutokset.

Tutkimuskysymykset olivat:

- Millaisissa muutostilanteissa henkilöt ovat olleet?
- Miten muutostilanteen on koettu vaikuttavan työhyvinvointiin?
- Mitkä asiat motivoivat opiskelussa?

Opinnäytetyöllä ei ollut toimeksiantajaa eikä se kohdistunut yksittäiseen yritykseen tai tiettyyn toimialaan.

1.3 Tutkimuksen kohde ja menetelmä

Opinnäytetyö tehtiin tutkimustyyppisenä ja tietoja kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kyselytutkimus sopii erilaisten aiheiden ja ilmiöiden tutkimukseen. Sitä voidaan pitää no-

peana ja tehokkaana menetelmänä, jota voidaan käyttää laajan tutkimusaineiston keräämiseen. Kyselytutkimukselle tyypillistä on, että sillä saadaan paljon numeroihin perustuvaa aineistoa ja sitä voidaan analysoida tilastollisesti. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 121–122.) Kyselytutkimuksen analyysin avulla pyrittiin löytämään vastaukset tutkimuskysymyksiin. Lisäksi tutkimuksen vastauksia oli tarkoitus käyttää johtopäätösten tukena.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Metropolia ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijat, koska heillä oletettiin olevan jo kokemusta työelämästä ja mahdollisesti he olivat kokeneet myös työhyvinvointiin liittyviä muutoksia työuransa aikana.

Kysely toteutettiin internet-kyselynä E-lomake-työkalun avulla. Kyselytutkimukseen sopivaksi menetelmäksi valittiin määrällinen eli kvantitatiivinen menetelmä. Määrällisessä tutkimuksessa tarkoituksena on kuvailla ja selittää tutkimuksen kohteena olevaa asiaa järjestelmällisten havaintojen avulla (Ojasalo ym. 2014, 122). Tyypillisiä määrällisiä menetelmiä ovat lomakekysely tai strukturoitu lomakehaastattelu, jossa samat asiat kysytään samassa muodossa ja vastaajajoukko on suuri. Tällainen vastaajajoukko muodostaa otoksen kohteena olevasta perusjoukosta (Ojasalo ym. 2014, 104). Tutkimuksen perusjoukolla tarkoitetaan kaikkien havaintoyksiköiden muodostamaa joukkoa (Ojasalo ym. 2014, 122).

Kvantitatiivinen menetelmä sopii sellaiseen tilanteeseen, jossa tarkoituksena on testata jonkin teorian paikkansapitävyyttä. Kyselyillä voidaan testata teorioiden hypoteeseja eli väittämiä ja oletuksia (Ojasalo ym. 2014, 104). Tässä opinnäytetyössä pyrkimyksenä oli testata hypoteeseja työhyvinvoinnin muutosten vaikutuksesta koulutukseen hakeutumiselle. Tällöin kyselyn avulla kerättyä aineistoa analysoidaan tilastollisten menetelmien avulla ja oletuksena oli, että saadut tiedot ilmentävät koko tutkittavaa perusjoukkoa (Ojasalo ym. 2014, 104).

Määrällisessä tutkimuksessa tutkija on erillään tutkimuksen kohteesta, eikä vaikuta tutkittavaan. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin eli mittauksen luotettavuuden sekä validiteetin eli mittarin tarkkuuden avulla. (Ojasalo ym. 2014, 105.)

Pyrkimyksenä opinnäytetyön kyselytutkimuksessa oli myös, että kyselyyn vastaaminen ei veisi vastaajalta kohtuuttomasti aikaa ja vastaajalle kynnys kyselyyn osallistumiselle olisi matala. Kyselylomakkeeseen oli tarkoitus valita vain sellaiset kysymykset, joilla on

merkitystä tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Ojasalo ym. 2014, 130.) Lisäksi kyselylomakkeen pituudella ja selkeällä ulkoasulla on merkitystä sekä vastaajalle että tietojen kerääjälle. Lomakekyselyssä tavoitteena on asettaa kysymykset niin, että ne ovat työn kannalta riittävän kattavia ja kuitenkin yksinkertaisia ja samalla kuitenkin helpotajuisia. Standardoidussa kyselyssä on tarkoituksena, että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla ja myös vastaavat niihin niin, että arviointiperusteet ovat oikeassa suhteessa. (Ojasalo ym. 2014, 131.)

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvointia voidaan pitää kokonaisvaltaisena ilmiönä, eikä pelkästään työpahoinvointiin kuuluvien osa-alueiden puuttumista. Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin merkityksen seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja so-pivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. (Vuorinen 2012, 11.)

Suomessa työhyvinvoinnin käsitteen merkitystä pidetään kattavampana kuin muualla maailmassa yleisesti. Siihen katsotaan sisältyvän työterveyden ja työkyvyn lisäksi tärkeimpänä tekijänä jokapäiväisen työelämän sujumisen, johon vaikuttavat johtamis- ja toimintatavat yrityksessä, vallitseva ilmapiiri, työ sekä itse työntekijä ja hänen henkilökohtainen arvionsa työelämän sujumisesta. (Manka & Manka 2016, 75.)

2.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja sen osa-alueet

Työhyvinvointiin kuuluu neljä eri osa-aluetta, jotka kaikki vaikuttavat toisiinsa. Osa-alueita ovat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Näistä osa-alueista yhdessä muodostuu kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 11.)

Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu työn fyysiset olosuhteet, kuten työtilat, työvälineet ja ergonomia, sekä työskentelyolosuhteet, kuten melu, siisteys ja lämpötila. Tämä osa-alue on helposti konkreettisesti havaittavissa ja sillä on suuri merkitys erityisesti fyysisissä tehtävissä esimerkiksi teollisuuden parissa työskenteleville. Koska työhyvinvoinnin osa-

alueet vaikuttavat kaikki toisiinsa, voidaan esimerkiksi työkierrolla tai työtehtävien vaihtelulla vaikuttaa myös yksilön psyykkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 17.) Yhtenä keskeisimpänä työhyvinvoinnin osa-alueena nykyisin pidetään psyykkistä työhyvinvointia. Siihen vaikuttavia tekijöitä ovat työn aiheuttama stressi ja paineet sekä vallitseva työilmapiiri. Etenkin asiantuntijatehtävissä psyykkinen työhyvinvointi on merkittävä työhyvinvoinnin osa-alue. (Virolainen 2012, 18.)

Työn aiheuttama psyykkinen pahoinvointi on lisääntynyt työelämässä ja yhtenä merkittävänä tekijänä siihen pidetään kiirettä. Töiden jakamisella työntekijöiden kesken sekä työn, levon ja vapaa-ajan välisen tasapainon huomioimisella voidaan edesauttaa psyykkistä työhyvinvointia. Lisäksi työntekijän henkilökohtaisella kokemuksella työn mielekkyydestä ja mielenkiintoisuudesta on vaikutusta psyykkiseen työhyvinvointiin samoin kuin henkilön mahdollisuuksilla tuoda julki omia ajatuksiaan, mielipiteitään ja tunteitaan työpaikalla. (Virolainen 2012, 18-19.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu tutustuminen työpaikalla muihin työyhteisön jäseniin. Se luo yhteisöllisyyden henkeä, keskustelut ja kuulumisten vaihtamiset työkavereiden kanssa helpottavat myös työtehtävien hoitamista. Esimerkiksi työpisteiden sijoittamisella lähelle voidaan vaikuttaa työyhteisön sosiaaliseen kanssakäymiseen ja edelleen sosiaaliseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 24.)

Henkistä ja psyykkistä työhyvinvointia voidaan käsitellä yhtenä osa-alueena, mutta Harri Virolainen (2012) kirjassaan *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi* käsittelee henkistä työhyvinvointia omana erillisenä osa-alueenaan, koska henkisestä työhyvinvoinnista on tullut viime vuosina yhä merkittävämpi tekijä työhyvinvointia arvioitaessa.

Yhteiskunta, organisaatio ja työntekijä yhdessä vastaavat kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda perusteet ja auttaa edistämään työkykyä ylläpitävää toimintaa, kuten terveyttä, oppimista työssä oppimista sekä työn tekemisen kannattavuutta esimerkiksi lainsäädännön avulla sekä muuten tuemalla. Organisaatiot vastaavat turvallisuudesta työpaikalla, työntekijöitä koskevien lakien noudattamisesta sekä hyvästä työilmapiiristä työpaikalla. Työntekijän tehtävänä on omasta terveydentilastaan ja elintavoistaan huolehtiminen sekä toimiminen työpaikan ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti. (Virolainen 2012, 12.)

Krista Pahkinin suorittaman väitöskirjatutkimuksen mukaan organisaatiomuutoksilla on vaikutusta yksilöiden henkiseen työhyvinvointiin. Muutoksen suunta ei tutkimuksen mukaan vaikuta työhyvinvointiin. (Pahkin 2015.)

Kyseiseen tutkimukseen osallistui yli neljäntuhatta suomalaista metsäteollisuuden työntekijää vuosina 1986–2009. Väitöskirjatutkimuksen mukaan yksilön pitkällä aikavälillä tarvitsemat voimavarat, kuten vahva elämänhallinnan tunne sekä työpaikalta saatu sosiaalinen tuki, auttavat työntekijää selviytymään organisaatiomuutoksesta. Tutkimus osoitti, että ennen organisaatiomuutosta työyhteisöltä saatu hyvä sosiaalinen tuki ei estä työhyvinvoinnin heikkenemistä riippumatta siitä sisältyikö muutokseen irtisanomisia vai ei. Muutoskokemukseen vaikuttavina tekijöinä tutkimuksen mukaan todettiin olevan yksilön vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön liittyviin muutoksiin sekä organisaation johdon ja esimiesten riittävä vuorovaikutus ja tuki sekä oikeuden mukainen toiminta. Työhyvinvoinnin tason todettiin pysyvän pitkään samanlaisena. (Pahkin 2015.)

Seurantatutkimuksen mukaan lähtötilanteessa huonommin työhyvinvoinnin kokeneet henkilöt kokivat yhä työhyvinvointinsa huonona. Lähtötilanteessa hyvän työhyvinvoinnin kokeneiden voimavarat lisääntyivät vuosien kuluessa. (Pahkin 2015.)

2.3 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisöissä työhyvinvoinnin kulmakivenä voidaan pitää sellaisia terveitä ja tasa-arvoisia työyhteisöjä, joissa täyttyvät oikeudenmukaisuuden, osallistumiseen ja syrjimättömyyden kriteerit. Lisäksi tällaisissa työyhteisöissä on huomioitu sukupuolten tasa-arvo, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työyhteisön eri-ikäisten jäsenten huomioiminen samoin kuin eri kulttuuritaustoista tulevien jäsenten huomioon ottaminen. (Suonsivu 2011, 58.)

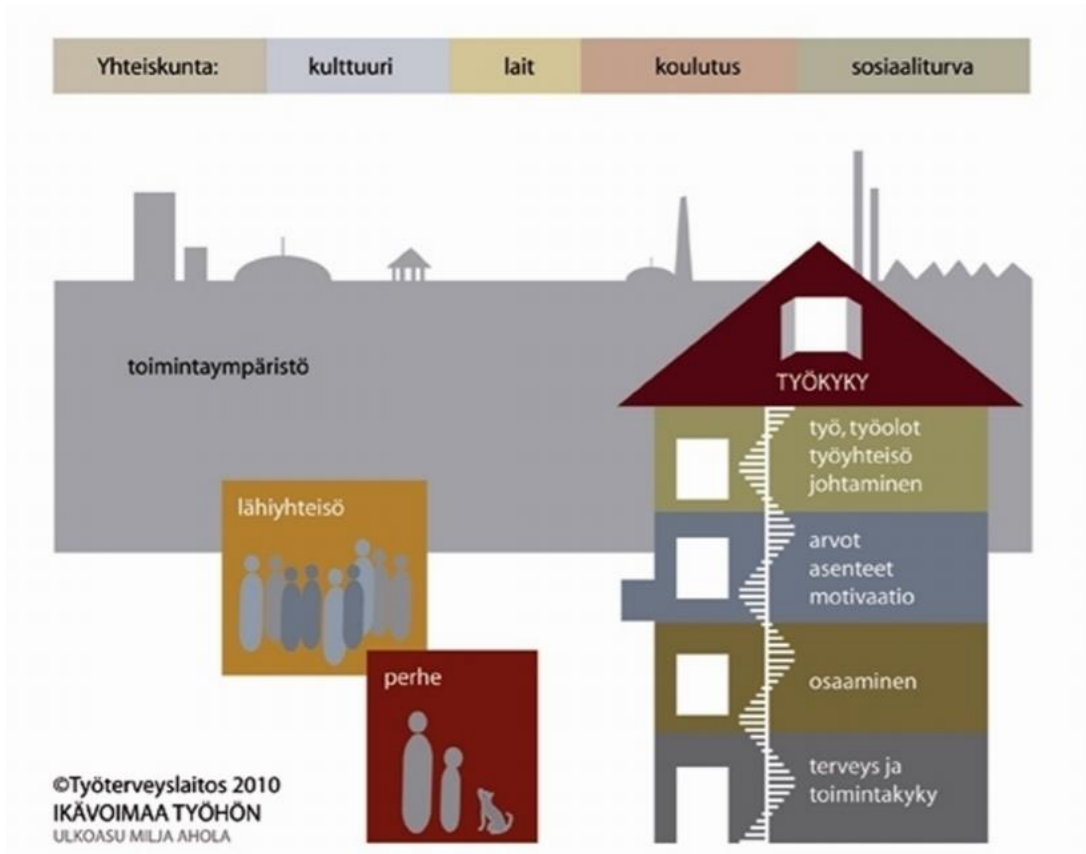
Mekanistisen ihmiskäsityksen sijaan eri tutkimussuuntauksissa sekä keskusteluissa on noussut esiin kokonaisvaltaisuuden huomioon ottava eli holistinen ihmiskäsitys. Tällaista älykäästä työyhteisöä voidaan pitää elävää organismia muistuttavana työyhteisönä, joka pystyy tasapainottamaan työyhteisön olemassaolon kannalta elintärkeitä tekijöitä, joita ovat tehokkuus, uudistuminen ja hyvinvointi. (Suonsivu 2011, 58.)

Työntekijöiden kokemukset hyvinvoivasta työyhteisöstä edistävät motivaatiota ja työhön sitoutumista. Ne lisäävät luottamuksen syntymistä ja kasvattavat stressin hallintaa ja työtyytyväisyyttä. Nämä vaikuttavat edistävästi työsuoritusten parantumiseen, työssä jaksamiseen myös pidemmällä aikavälillä. (Suonsivu 2011, 58.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä toiminta on sujuvaa ja työyhteisön jäsenet kokevat menestyksellistä. Tällaisessa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus ovat avoimia. Ongelmista, jotka koetaan työyhteisön yhteiseksi, uskalletaan myös puhua. Tällaisessa työyhteisössä johtajat osallistuvat keskusteluihin ja kuuntelevat työntekijöitä tasapuolisesti. Lisäksi työnjako toteutetaan oikeudenmukaisesti ja selkeästi. Henkilöstön ja esimiehen välillä palautteen anto ja keskustelu toimivat rakentavasti. Hyvinvoivassa työyhteisössä sitoutuminen organisaatioon sekä työtyytyväisyys ovat yleensä korkeita ja poissaolot sekä henkilöstön vaihtuvuus jäävät alle koko organisaation keskitason. Toimivan työyhteisön voi tunnistaa hyvistä valmiuksista muutoksenhallinta tilanteissa ja tällaisella työyhteisöllä on yleensä käytössä ongelmanratkaisuvälineitä. Tällaisen organisaation toimintaa voidaan myös pitää tulevaisuuteen suuntautuvana, suunnitelmallisena ja kehittämishaluisena. Työyhteisön uudistamisessa käytetään voimaannuttamisen viitekehystä, joka tarkoittaa muutoksen rakentamista yhteistyössä johdon ja henkilöstön kesken. Muutoksen tavoitteena on keskittyä ja kehittää yksilöiden ja yhteisöjen vahvuusalueita. Pyrkimyksenä on päästä pois ongelmapainotteisesta kehittämistyöstä. (Siitonen 1999, teoksessa Suonsivu 2011, 59.)

2.4 Työkyky

Työhyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä on työkyky. Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt tutkimuksiinsa perustuen Työkyvyn talo -mallin, joiden eri kerrokset kuvaavat työkykyyn vaikuttavia tekijöitä (kuvio 1). Nykykäsityksen mukaan työkyky tarkoittaa työn ja ihmisen voimavarojen välistä suhdetta. Työkyky talomallissa on neljä kerrosta, joista ylin kuvaa työtä ja kolme alinta kerrosta kuvaavat ihmisen voimavaroja. (TTK 2012, 1.)



Kuvio 1. Työkyvyn talomalli (© Työterveyslaitos 2010 IKÄVOIMAA TYÖHÖN. Kuvan perustana on professori Juhani Ilmarisen (2006) kehittämä työkykytalo-malli. Lundell ym. 2011, teoksessa TTK 2012).

Alin eli 1. kerros sisältää terveyden ja toimintakyvyn. Siihen kuuluvia osa-alueita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky. Näihin osa-alueisiin voivat vaikuttaa esimerkiksi perimä, yksilön elintavat sekä elinympäristön terveellisyys. Alinta kerrosta voidaan pitää työkyvyn perustana ja edistämällä edellä mainittuja osa-alueita voidaan vahvistaa työkyvyn perustaa kestävämmän muiden tekijöiden tuomaa räsitusta ja vähentää terveysthaittoja työelämässä. (TTK 2012,1.)

Toinen kerros ilmentää osaamista, joka sisältää työntekijän tiedot, taidot ja osaamisen. Osaamiseen kuuluvat ammatillinen osaaminen, jatko- ja täydennyskoulutus ja työssäoppiminen. Työntekijöiltä edellytetään elinikäistä kouluttautumista ja oppimista, jotta työelämässä tapahtuviin jatkuviin muutoksiin ja haasteisiin voidaan vastata. (TTK 2012, 1.)

Mallin kolmas kerros sisältää arvot, asenteet sekä motivaation. Tämä ilmentää työntekijän henkilökohtaisia kokemuksia esimerkiksi siitä, miten arvot ja periaatteet koskien henkilöstöä organisaation tärkeimpänä voimavarana ovat toteutuneet sekä kokemuksia työn arvostuksesta, tasapuolisesta kohtelusta sekä esimiehiltä ja työtovereilta saadusta tuesta. Työkyvyn toteutumiseksi työn ja voimavarojen tulee olla tasapainossa. Lisäksi mallin työ ja voimavarakerroksilla on vaikutusta toisiinsa. Kolmanteen kerrokseen vaikuttavat myös työntekijän perhe ja lähiyhteisö. Perheen elintavat, arvot ja asenteet heijastavat myös työntekijään. Lähiyhteisöllä tarkoitetaan ihmissuhdeverkostoa, kuten esimerkiksi sukulaisia, tuttavien ja ystäviä, joilla on vaikutusta työntekijän elämään ja tasapainoon. Työhyvinvointia ei ole olemassa valmiina vaan se saa alkunsa talon kolmannessa kerroksessa, jos yksilö kokee oman työnsä positiivisena ja kannustavana. Talon kolmas kerros ilmentää työntekijän henkilökohtaista käsitystä ja kokemusta omaan työhön sekä omaan elämään liittyvistä asioista. (TTK 2012, 1–2.)

Työ eli mallin neljäs kerros sisältää työympäristön, työyhteisön, työtehtävät, työkuormituksen sekä johtamisen ja esimiestyön. Se on talomallin kuormittavin kerros. Työ kuuluu toimintaympäristöön, joka on jatkuvassa muutoksessa. Jatkuva muutos taas puolestaan kuluttaa työntekijöiden voimavaroja. (TTK 2012, 2.)

Mallin yläosaan on sijoitettu yhteiskunta sekä poliittiset päättäjät. Ne vaikuttavat toiminnallaan sekä yrityksiin että yksilöihin. Yritykset ja yksilöt tarvitsevat infrastruktuurin ja palveluita, joita politiikka luo. (TTK 2012, 2.)

2.5 Työmotivaatio

Hyvä työmotivaatio vaikuttaa työn tulokseen. Sillä on vaikutusta työn tehokkuuteen ja laatuun sekä työntekijän ja koko työpaikan hyvinvointiin. Työmotivaatio luo työniloa, joka taas edistää motivaatiota. (Sinokki 2016, 11.)

Elämänhallinnan eli koherenssin tunne on työmotivaatioon vaikuttava tekijä. Israelilaisen tutkijan Aaron Antonovskyn 1979 tekemän selvityksen mukaan työntekijät, joiden oma elämänhallinnan tunne on vahva, kokevat selviytyvänsä vaatimuksista ja pitävät niitä positiivisina haasteina ennemmin kuin taakkana. (Sinokki 2016, 12.)

Vahva elämänhallinnan tuntemus liittyy myös hyvään terveyteen ja stressinhallintakykyyn. Työntekijät, jotka kokevat elämänhallintansa olevan kunnossa, ovat myös sitä

mieltä, että työn vaatimusten kasvaminen lisää hyvinvointia. Henkilöt, joiden koherenssin tunne on heikko, kokevat työelämän vaatimusten lisääntymisen heikentävän työhyvinvointia. Elämänhallintaa pidetään melko pysyvänä ominaisuutena. Se voi kuitenkin muuttua esimerkiksi suurten elämäntapahtumien muutosten myötä. (Sinokki 2016, 12.)

Antonovskyn selvityksen mukaan vahvaan koherenssiin liittyvät myös pienehköt fyysiset ja psyykkiset vaivat, parempi stressinhallinta ja työtyytyväisyyden lisääntyminen. Ihmisillä, joiden elämänhallinta on kunnossa, on usein myös selkeä päämäärä ja tarkoitus elämässään. Heillä on myös pyrkimys toteuttaa tavoitteensa. Heikon koherenssin tunteen kokevat ihmiset eivät usko pystyvänsä vaikuttamaan asioihin (Sinokki 2016, 12.)

Motivaation paranemiseen vaikuttaa myös työntekijän kokemus kuulumisesta suureen kokonaisuuteen. Myös oman työn merkityksen tiedostaminen, suoriutumisen tunne omassa työssä, omaan työtehtävään liittyvän pätevyyden tunne ja työtapojen valinnan mahdollisuus ovat työmotivaation merkittäviä tekijöitä. (Sinokki 2016, 12–13.)

Positiivisuus vaikuttaa mahdollisuuksien näkemiseen, luo päämäärätietoisuutta, edistää ongelmien ratkaisemista ja lisää vastuun ottamista. (Lundberg 2015, teoksessa Sinokki 2016, 14). Positiivisuutta kokeva henkilö on työssään ahkera ja tehtäviinsä sitoutunut. Tunneäly ja sosiaalinen lahjakkuus eli kyky toimia rakentavasti muiden ihmisten kanssa ovat positiivisen työntekijän ominaisuuksia. (Sinokki 2016, 14.)

Työn merkitystä ja tarkoitusta edistävät myös työyhteisön visio tulevaisuudesta. Sillä on vaikutusta positiivisen ryhmähengen muodostumiselle työyhteisössä. (Sinokki 2016, 15.)

Työntekijä kokee työhyvinvointia, kun hän kokee tekevänsä muille ihmisille ja mahdollisesti koko yhteiskunnan kannalta merkittävää työtä ja saa tekemästään työstä palautetta. Mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemisen tapoihin ja kuuluminen työyhteisöön sekä arvostuksen ja oikeudenmukaisen kohtelun kokeminen edistävät yksilön työhyvinvointia. Työhyvinvointia voidaan kokea, kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja sujuvaksi työympäristössä ja työyhteisössä, joka on turvallinen, terveyttä edistävä ja työuraa tukeva. (Sinokki 2016, 15.)

Työmotivaatiota pidetään kokonaistilana, joka synnyttää, energisoi, suuntaa ja pitää yllä yksilön työhön liittyvää toimintaa (Vartiainen & Nurmela 2002, teoksessa Sinokki 2016, 81). Motiivit saavat aikaan työmotivaation. Työmotivaatioon kuuluu ylpeyden kokeminen

ja velvollisuuden tunne työtehtävää kohtaan (Wiskari 2009, teoksessa Sinokki 2016, 81). Erilaiset asiat motivoivat eri ihmisiä työtehtävissä (Rasila & Pitkonen 2011, teoksessa Sinokki 2016, 81).

Yksilön persoonallisilla tekijöillä, elämäkokemuksella sekä elämän vaiheella on vaikutusta henkilön motivaatioon työn ominaisuuksien ja työympäristön lisäksi. Motivaatio on vuorovaikutusta henkilön ja tilanteen välillä ja siihen vaikuttavat työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden lisäksi useat muut tekijät. Jotta työ koetaan motivoivana, sen tulisi olla riittävän haasteellista ja siitä saatavat palkkiot tulisivat olla mahdollista saavuttaa. Lisäksi tavoitteet tulisivat olla hyväksytyjä ja työn tulisi olla asianmukaiseksi koettu osuus kokonaisuudessa, joka koetaan tärkeäksi. (Sinokki 2016, 81.)

Yksilön ja koko organisaation työmotivaatioilmapiirin vaikuttaa koko työyhteisö. Se voi myös edistää yksilön liittymisen tarpeiden täyttymistä. Esimerkiksi työilmapiiri vaikuttaa työmotivaatioon erityisesti työtyytyväisyyden kautta. Työilmapiiriin vaikuttaa kuitenkin myös työntekijän henkilökohtainen kokemus. (Sinokki 2016, 81.)

3 Muutostilanteet ja muutos

3.1 Muutos

Muutos on yksilön henkilökohtainen kokemus, joka voi sisältää sekä myönteisiä että kielteisiä tuntemuksia. Se voidaan kokea uhkana tai mahdollisuutena. Muutoksen myötä uudistutaan ja vanhat tutut ja turvalliseksi koetut järjestelmät ja suhteet päättyvät. Muutokseen, josta ei ole tietoa saatavilla riittävästi, on hyvä suhtautua varauksella. (Työturvallisuuskeskus 2013, 5.)

Työelämässä tapahtuu muutoksia monissa eri kerroksissa, kuten työpaikoilla, työyhteisöissä, organisaatioissa ja verkostoissa. Työskentelypaikka ja -aika saattavat muuttua tai työnantaja ja työsuhde saattavat muuttua. (Sinokki 2016, 21.)

Jatkuvan muutoksen myötä työhön liittyvien muutosten hallinnasta tulee yhä keskeisempi osaamisen alue. Tämän lisäksi ammatillisen osaamisen jatkuvaa kehittämistä pidetään yhä tärkeämpänä. Muutokset tutussa ja turvallisessa työympäristössä voidaan kokea uhkana. Vaistonvarainen suhtautuminen muutoksiin saattaa olla usein epäilevä ja varovainen. (Sinokki 2016, 21.)

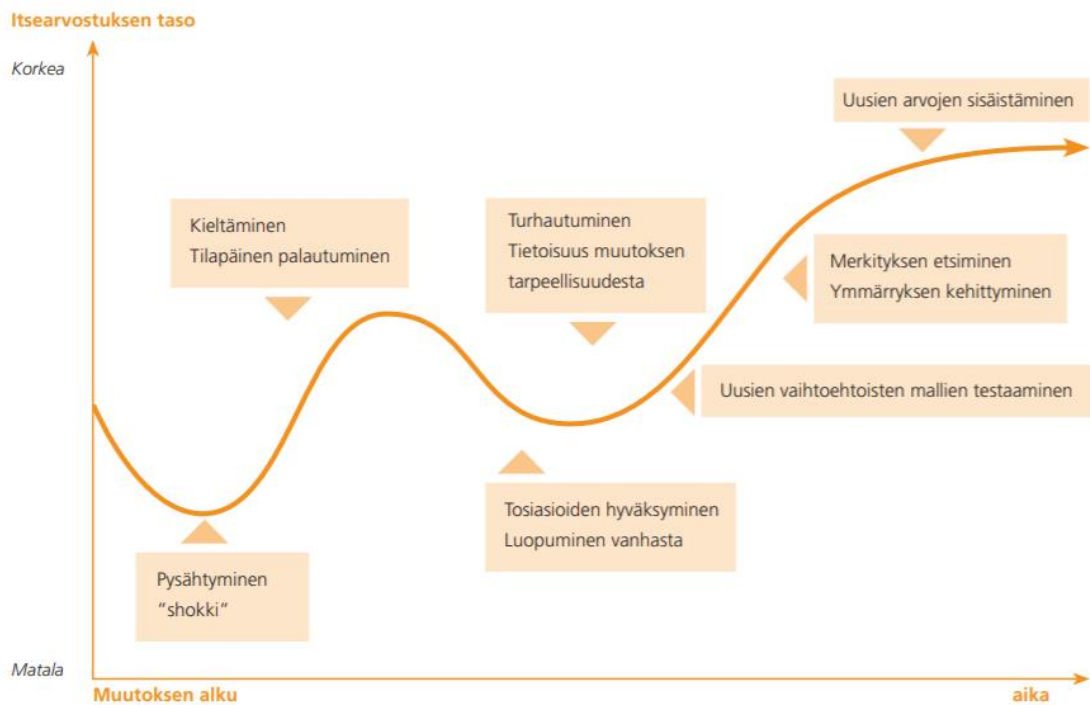
3.2 Suhtautuminen muutokseen

Aiemmat kokemukset, perusasenne ja tulevaisuuden odotukset vaikuttavat muutokseen suhtautumiseen (Mattila 2008, 37). Aiemmin koetut onnistuneet muutokokemukset auttavat myös uusia muutostilanteita kohdattaessa. Monia muutoksia kokeneet henkilöt suhtautuvat usein muihin työntekijöihin nähden rauhallisesti ja rakentavasti. Organisaation toimintatapojen muuttuessa kokeneilla työntekijöillä saattaa kuitenkin kulua enemmän aikaa vanhoista tavoista pois oppimiseen, kuin kokemattomilla työtovereillaan. (Arikoski & Sallinen 2007, 51.)

Aiemmin epäonnistuneeksi koettu muutos vaikuttaa uuteen muutokseen suhtautumiseen negatiivisesti. Tutuista ja turvallisista asioista luopuminen luovat haikeuden ja epävarmuuden tunnetta. Niiden käsittäminen on tärkeää vastarinnan ymmärtämisessä, jonka muutostilanne aiheuttaa. Muutosvastarintaa pidetään luonnollisena, joskus oikeutettuna ja usein myös hyödyllisenä. (Mattila 2008, 37.)

3.3 Muutokseen sopeutumisen polku

Työelämässä muutokset etenevät vaiheittain. Ne saattavat kestää kuukausia tai jopa vuosia. Muutosvastarinta liittyy prosessin joka vaiheeseen mutta on suurimmillaan alkuvaiheessa. Se saattaa kuitenkin prosessin kuluessa muuttua aaltomaisesti. Jokaisen työntekijän kokemus muutoksesta on yksilöllinen. (Tammi 2018, 4.) Yksilön sopeutumisen eri vaiheita kohti muutosta kuvaa polku (kuvio 2).



Kuvio 2. Muutoksen polku (Tammi 2018, 5).

Polku alkaa alkushokkivaiheesta, jossa kielletään ja torjutaan tapahtuma. Seuraavassa vaiheessa nousevat kiukun, pelon ja epävarmuuden tunteet. Tähän vaiheeseen kuuluu aktiivinen puolustautuminen. Pidetään kiinni olemassa olevista tutuista asioista ajatuksena, että kaikki muuttuu entiselleen jälleen ja muutos voidaan perua. Jotta muutos voidaan hyväksyä, vanhasta luopua ja ymmärtää muutoksen tarpeellisuus, tarvitaan selkeää tietoa ja perusteluja asialle. Kun suuntautuminen kohti uutta on alkanut, voi myös uusiin rooleihin ja vastuisiin kasvaminen alkaa. Tällöin myös yksilö voi nähdä jo uusia mahdollisuuksia ja tehdä uusia valintoja koskien uutta tapahtumaa. Sekä muutosmyönteisyys että muutosvastarinta sisältävät yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tekijöitä. Tapahtuma nostaa pintaan jo aiemmin koetut muutoksen prosessit, positiivisten kokemusten tuomat myönteiset kokemukset ja negatiivisten kokemusten aiheuttaman muutosvastarinnan. Kohtaamalla muutosvastarinnan voi päästä myönteisen kokemuksen ilmapiiriin. Menneistä kokemuksista on hyvä puhua ja hyödyntää niistä opitut hyvät ja huonot asiat. (Tammi 2018,5.)

3.4 Organisaatiomuutokset työntekijän näkökulmasta

Organisaatiomuutosta voidaan pitää rakenteellisena, koko organisaatiota koskevana toiminnallisena muutoksena. Sitä voidaan pitää myös laajana muutoksena, joka vaikuttaa useaan työntekijään ja työtehtävään tai koko organisaatioon ja henkilöstöön. Muutokset voivat olla vaikeasti ennakoitavissa, koska niihin vaikuttavat yrityksen taloudellinen tilanne tai siinä mahdollisesti tapahtuvat muutokset, joita voivat olla esimerkiksi lama tai muutokset kilpailutilanteessa. (Pahkin & Vesanto 2013, 4.)

Organisaatiomuutoksia voi olla erityyppisiä, kuten ulkoistaminen tai toiminnan laajentaminen. Työntekijöiden kannalta myös muutoksen seuraamukset voivat olla erilaisia, kuten työnantajan tai työpaikan sijainnin muutos. Organisaatiomuutosta, jossa päivittäinen elämä muuttuu erilaiseksi mitä se on aikaisemmin ollut, voidaan pitää prosessina, joka sisältää erilaisia vaiheita. Muutosprosessi voidaan katsoa alkavaksi siitä, kun se tulee organisaatiossa tietoon yleisesti. Sen voidaan katsoa osittain päättyvän tilanteeseen, jossa uusi organisaatio tai toimintatapa astuu voimaan. Uuden toimintatavan vie kuitenkin enemmän aikaa. (Pahkin & Vesanto 2013, 4.)

Työntekijälle organisaatiomuutokset luovat yleensä tunteen epävarmuudesta, herättävät epäilyjä ja kyseenalaistamista. Se voi myös merkitä vanhasta luopumista ja uuden opettelua. Muutoksen edellytyksenä on, että koko henkilöstö työskentelee henkisesti samanaikaisesti kahdella tasolla tehden rationaalista ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa ja lisäksi omien tuntemusten läpikäyntiä. (Pahkin & Vesanto 2013, 4.)

Työntekijöiden ei katsota olevan ainoastaan muutoksen kohteina ja passiivisina sopeutujina, vaan heidän tulee olla organisaatiomuutoksessa mukana toimijoina. Yksilöt ovat vastuussa omasta työkyvystään, hyvinvoinnistaan ja osaamisensa kehittämisestä tulevaisuutta ajatellen. Työntekijöiltä edellytetään myös aktiivista osallistumista muutoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen etenkin oman työtehtäviensä osalta ja myös muutoin, mikäli se on mahdollista. Esimerkiksi kommunikoimalla tai antamalla palautetta johdolle, työntekijät voivat osaltaan vaikuttaa muutosprosessiin. (Pahkin & Vesanto 2013, 6.)

3.5 Organisaatiomuutos ja tunteet

Organisaatiomuutokset aiheuttavat työyhteisössä aina epävarmuuden tunnetta. Yleensä muutoksiin suhtaudutaan varauksella. Työntekijät voivat kokea ahdistuneisuutta ja itsehallinnan tunne saattaa vähentyä muutoksen ja turvattomuuden tunteen vuoksi. Muutosprosessi etenee sekä käytännössä että tunteiden tasolla vaihe kerrallaan ja se kestää tietyn ajan, joka alkaa, kun tulee tieto muutoksesta. Kun muutos on ymmärretty, sen jälkeen seuraa uuden hyväksyminen. Muutosprosessin läpikäyntiin kuluva aika vaihtelee riippuen yksilöstä. Myös reaktiot ovat erilaisia ja yksilöllisiä. Samanlaiset tunteet saattavat toistua muutosprosessin edetessä. Tieto tulevista muutoksista ja niiden toteutumisesta käytännössä saattavat aiheuttaa pelkoa työntekijöiden keskuudessa. (Pahkin & Vesanto 2013, 8.)

Työelämässä muutoksia tapahtuu koko ajan, toinen toisensa jälkeen ja joskus edellisen muutosprosessin ollessa käynnissä, saattaa uusi muutos olla jo alkamassa. Jotta työntekijä on valmis uuteen alkuun, tulee vanha muutosprosessi olla käsiteltynä loppuun. (Pahkin & Vesanto 2013, 8.)

Muutos voidaan kuitenkin usein kokea myös mahdollisuutena, jolloin vanhan tilalle saadaan ja luodaan uutta. Muutoksen tuomat hyvät puolet saattavat kuitenkin ilmetä vasta pitkän ajan kuluttua. (Pahkin & Vesanto 2013, 8.)

Muutosprosessi voidaan jakaa eri vaiheisiin tunnetilojen mukaan. Ensimmäisenä vaiheena on pelon ja kieltämisen vaihe. Kun tieto muutoksesta tulee, se koetaan uhkana ja pyritään kieltämään kokonaan. Työntekijä saattaa olla hetkellisesti toimintakyvytön ja kokee voimattomuutta ja epätietoisuutta. Tässä vaiheessa henkilöstö kaipaa tietoja muutoksen vaikutuksesta omaan itseensä sekä työhönsä. Pelon vaiheessa joidenkin työntekijöiden kiinnostus muutokseen saattaa myös kasvaa ja he ryhtyvät hankkimaan lisäselvyyttä muutokseen. Mikäli kuitenkin vastauksia ei koeta saatavan, voi epävarmuuden tunne vaihtua aktiiviseksi vastustamiseksi. Pelon vaihe kestää yleensä vain lyhyen ajan. (Mukaillen Saarelma-Thiel 2009; Arikoski & Sallinen 2007, teoksessa Pahkin & Vesanto 2013, 9.)

Toisena vaiheena muutosprosessin läpikäynnissä voidaan pitää vihan vaihetta. Se näkyy yksilön käytöksessä mutta se voi myös näkyä henkilön masentuneisuutena tai apaat-

tisuutena. Vanhasta luopuminen vaatii surutyön tekemistä ja silloin myös henkisen hyvinvoinnin voidaan kokea laskevan. Vihan vaihe sisältää myös muutosvastarintaa, jonka henkilö voi kokea ajattelun, tunteiden tai tahdon tasolla. Ajattelun tasolla se voi ilmetä muutoksen perustelujen ja faktojen etsimisestä. Tunnetasolla muutosvastarinnan selättämiseen työntekijä tarvitsee aikaa ja kuuntelua sekä tunteiden tuuletusta. Tahdon tasolla pelko tulevaisuudesta saattaa kertoa muutosvastarinnasta. Henkilön käytös saattaa näyttää välinpitämättömältä tai lamaantuneelta ja suhtautuminen asioihin voi olla kyynistä. Muutosvastarintavoit ilmetä uudelleen siinä vaiheessa, kun uudet toimintatavat otetaan käyttöön ja vanhoista luovutaan. (Mukaillen Saarelma-Thiel 2009; Arikoski & Sallinen 2007, teoksessa Pahkin & Vesanto 2013, 9.)

Kun vanhasta totutusta aletaan luopua ja surutyö luopumisesta on meneillään, ollaan muutosprosessissa surun vaiheessa. Voimaantumista alkaa ilmetä sekä yksilön tunteet alkavat tasaantua ja ollaan valmiita uuden oppimiseen. (Mukaillen Saarelma-Thiel 2009; Arikoski & Sallinen 2007, teoksessa Pahkin & Vesanto 2013, 9.)

Viimeisenä vaiheena muutosprosessissa on hyväksynnän vaihe. Sitä pidetään ilon vaiheena, jolloin henkilö alkaa hyväksymään ja oppimaan uusia toimintatapoja. Tässä vaiheessa tapahtuu työhön sitoutuminen uudelleen. (Mukaillen Saarelma-Thiel 2009; Arikoski & Sallinen 2007, teoksessa Pahkin & Vesanto 2013, 9.)

4 Yksilön osaaminen ja sen kehittäminen

4.1 Muutos ja oppiminen

Keskeisinä tekijöinä yksilön ja ihmiskunnan kehitykselle voidaan pitää muutosta ja oppimista (Valtiokonttori 2008, 10). Muutokset luovat työntekijöille mahdollisuudet oman osaamisen ja pätevyyden rakentamiselle. Kehittymisen haastetta voidaan pitää mahdollisuutena tai hyödyllisenä pakkotilanteena. Muutostilanteet edistävät omien taitojen arviointia ja kehittämistä. Kehitysalueiden ilmenemiseksi yksilön on hyvä pohtia realistisesti omia osaamisiaan ja kykyjään. Se auttaa henkilöä vahvistamaan taitoja heikoiksi koetuilta osa-alueilta ja tunnistamaan tulevaisuuden työelämän kannalta tarpeellisia taitoja, joita on mahdollista hyödyntää nykyisessä työssä ja työelämässä yleisesti. (Mattila 2008, 78.)

4.2 Henkilökohtainen muutoskyky kilpailututkijänä

Mattilan (2008, 82) mukaan henkilökohtaista vahvuuden kehittämistä ammatilliseksi erityisvahvuudeksi eli kilpailututkijäksi huomioimalla neljä asiaa. Ensimmäisenä työntekijän tulee luoda ohje oman osaamisen kehittämiseksi, joka huomioi nykyisen työnantajan ja työtehtävien nykyhetken mukaiset ja tulevaisuuden tarpeet. Lisäksi oma näkemys työmarkkinoiden arvostamasta osaamisesta tulee huomioida oman kehittämisen ohjeeseen. (Mattila 2008, 82.)

Toisena tärkeänä seikkana pidetään uusien asioiden omaksumiskykyä. Vahvasta meta-aidosta, jolla tarkoitetaan kykyä tunnistaa, kerätä, jäsentää ja syventää osaamista, on apua muiden käytännöllisten taitojen hankkimiseen. (Mattila 2008, 82.)

Luopuminen vanhasta vaatii surutyötä ja sen tekeminen avoimesti ja nopeasti edistää siirtymistä uuteen ja nopeuttaa kykyä omaksua uusia asioita. Vanhoista tavoista ja menetelmistä luopumiseen tarvitaan henkilökohtaista päätöksentekokykyä ja henkilön on oltava valmis luopumiseen. (Mattila 2008, 83.)

Epävarmuuden ja pelkojen hallitsemista pidetään kolmantena tärkeänä vahvuusalueena. Työntekijä oppii tunnistamaan omat toimintatapansa uusissa tilanteissa seuraamalla ja tarkkailemalla omaa toimintaansa ja ajatteluaan muutostilanteissa. Epävarmuuden ja pelon hallitsemista edistää myös muiden elämänalueiden hyvä tilanne. (Mattila 2008, 83.)

Neljäntenä tärkeänä seikkana pidetään oman ammatillisen verkoston rakentamista. Verkostossa syvenevät henkilöiden luottamus ja toimiminen yhteiseksi hyväksi ja niissä hoidetaan edunvalvontaa ja vaihdetaan kokemuksia. (Mattila 2008, 84.)

4.3 Osaaminen

Osaaminen on laaja-alainen käsite. Se koostuu yksilön tiedoista ja taidoista ja siihen vaikuttaa yksilön oma asenne, joka taas vaikuttaa tehtävistä suoriutumiseen ja annettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Osaamista on kirjoista opittu tieto ja käytännössä hankittu kokemus. Se sisältää myös taidot hankkia tietoja ja tietäjiä sekä kumppanuussuhteiden solmimista ja verkostoissa toimimisen kykyä. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 15.)

Osaaminen ilmenee työntekijän käyttäytymisenä, erilaisista toiminnoista selviytymisenä ja kehittymisenä. Korkeatasoisesta osaamisesta voidaan puhua, kun henkilöllä on kyky kehittää valmiuksiaan muuttuvan työn ja työympäristön vaatimalla tavalla. Myös valmiudet sekä halukkuus luopumiseen ovat osaamista. Huolehtiminen omasta osaamisesta vaikuttaa henkilön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja yhdessä nämä edistävät työntekijän ammattitaitoa. Osaaminen luo turvallisuuden tunnetta muutostilanteissa. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 15.)

4.4 Osaamisen kehittäminen

Riittävää osaamista voidaan pitää keskeisenä asiana henkilön työnhallinnan tunteen kokemisessa. Osaamisen kehittäminen ei aina tarkoita ylenemistä työtehtävissä, vaan sitä tarvitaan myös nykyisten työtehtävien hoitamisen onnistumiseksi. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 20.)

Osaamisen kehittäminen sisältää toiminnan kehittämistä ja tehtävän suorittamista hyödyntämällä hankittuja taitoja ja kykyjä. Sitä voidaan pitää koko yksilön työuranajan jatkuvana prosessina. (Koulutus.fi 2019.)

Kehittääkseen osaamistaan tarvitaan motivaatiota, halua oppia uutta. Motivaatio sisältää kolme perustarvetta, jotka ovat kompetenssi, läheisyys ja autonomia. Kompetenssilla tarkoitetaan osaamisen tarvetta, pärjäämistä sekä sen kautta saatua arvostusta. Läheisyys tarkoittaa tarvetta kuulua ja hyväksytyksi tulemisen kokemista. Autonomialla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta osallistua itseään koskeviin päätöksiin sekä tehdä tärkeiksi kokemiaan valintoja. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 16.)

Pitkäjänteinen kouluttautuminen ja kokemus edistävät työntekijän osaamisen kehittämistä. Tutkimalla ja perehtymällä omaan toimintaansa sekä etsimällä erilaisia ratkaisuja henkilö kykenee yhdistämään ja jäsentämään nykyisiä ja tulevia teknisiä, velvoittavia ja sosiaalisia sääntöjä. Uuden oppimiselle suotuisan pohjan luovat turvallinen ympäristö sekä positiivinen ilmapiiri. Onnistumisen turvallisuuden ja hyväksymisen kokemukset edistävät oppimista. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 15.)

Työssä oppiminen on osaamisen kehittämisen yksi perustekijä. Motivoivat työtehtävät luovat tarvetta ja halua osaamisen kehittämiselle ja uuden oppimiselle. Johtaminen ja

esimiestyö luovat pohjaa ja toiminta edellytyksiä oppimiselle. Mahdollisuus osallistua omaa työtä koskeviin päätöksiin ja sekä vuorovaikutuksella johdon ja esimiesten kanssa voidaan edistää yksilön osaamisen kehitystä. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 25.) Palautteella on tärkeä merkitys työntekijän sekä koko työyhteisön kehittymisen kannalta (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 21).

Oppimiseen vaikuttaa myös työyhteisön henki ja keskinäiset suhteet. Yhteishenkeä ja arvostusta muiden työtä kohtaan edistää tieto toisten työstä. Tiedon lisäämistä voivat auttaa esimerkiksi yhteistyöprojektit ja työkierto. Myös oppimisen arvostaminen edistää työntekijän motivaatiota osaamisen kehittämiseen. Lisäksi erilaiset sisäiset ja ulkoiset asiantuntijaverkostot, lisäävät tietoa ja edistävät oppimista. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 25–26.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena internetissä. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin E-lomaketta. Tutkimuslomake jaettiin kolmeen osioon, joista ensimmäinen sisälsi taustakysymyksiä, joissa kartoitettiin vastaajien ikäryhmiä sekä työkokemusvuosia. Toinen osio käsitteli työympäristön, organisaation tai työyhteisön, työtehtäviin sekä henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyvien muutostilanteiden vaikutuksia. Ensin selvitettiin, minkälaisia muutostilanteita vastaajat olivat kokeneet. Seuraavaksi kysyttiin tarkemmin niiden muutostilanteiden vaikutuksesta, joita vastaaja oli kokenut. Viimeisen osion kysymykset liittyivät osaamisen kehittämiseen. Kyselyssä huomioitiin GDPR:n vaatimukset pyytämällä vastaajan suostumusta kerättävien tietojen sekä vastausten käyttämisestä opinnäytetyötä varten. Liitteenä1 on kyselytutkimuksen saatekirje ja liitteenä 2 kyselylomake.

Tutkimusmenetelmä oli määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa edellytetään, että ilmiöstä on olemassa teorioita. Lisäksi tutkittavasta ilmiöstä tulee olla riittävästi edeltävää tietoa ja selkeä käsitys. Jotta määrällistä tutkimusta voidaan käyttää, on tiedettävä tekijät, joita tutkitaan sekä niiden vaikutus toisiinsa. (Kananen 2010, 75.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan mitata muuttujan vaikutusta toiseen muuttujaan. Muuttuja on asia tai tekijä, jolla on ominaisuuksia, joita voidaan laskea, kuten esimerkiksi ikä tai työskentelyvuosien määrä. Tutkimuksessa käytetään määrällisiä mittareita. (Kananen 2011, 18–19.)

Saatujen tulosten voidaan olettaa edustavan koko perusjoukkoa ja niitä voidaan pitää riittävän luotettavina, mikäli havaintoyksiköitä on tutkimuksen kannalta tarpeellinen määrä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittaamalla pyritään saamaan luotettavaa, selkeää ja perusteltua tietoa. (Kananen 2011,18.)

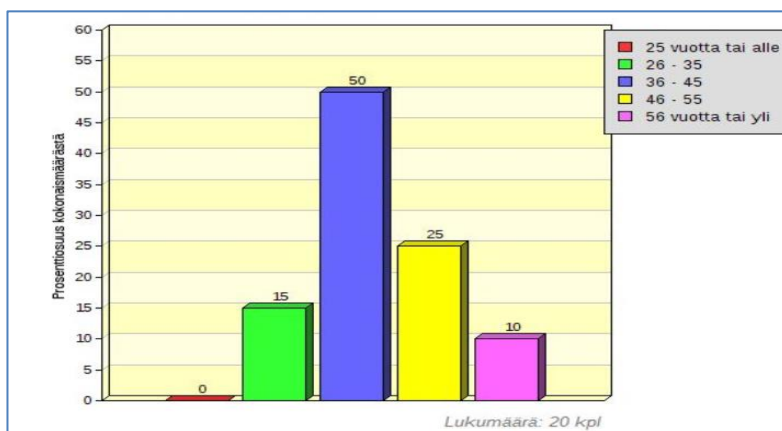
Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on ilmiön yleistäminen. Keräämällä tietoja kyselylomakkeen avulla vain osalta mittauksen kohteeseen kuuluvilta, voidaan tutkimustulosten todeta kattavan koko joukon. (Kananen 2011,17.)

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Metropolia ammattikorkeakoulun Liiketoiminnan monimuoto-opiskelijat. Kyselyyn vastasi 20 henkilöä. Kyselyn toteutusajankohta oli 26.11.–8.12.2020. Muistutukset kyselyyn osallistumisesta lähetettiin 7.12.2020.

6 Tutkimustulokset

6.1 Taustakysymykset

Kyselyssä oli 2 taustakysymystä, jotka olivat kaikille kyselyyn osallistujille pakollisia. Ensimmäisellä kysymyksellä selvitettiin, mihin ikäryhmään vastaajat kuuluivat (kuvio 3). Kaikki kyselyyn osallistuneet olivat 26-vuotiaita tai vanhempia. Vastaajista puolet (50 prosenttia) kuuluu 36–45-vuotiaiden ikäryhmään ja neljännes (25 prosenttia) ikäryhmään 46–55 vuotta. Vastaajista 15 prosenttia kuului 25–35-vuotiaiden ikäryhmään ja vain 10 prosenttia oli 56-vuotiaita tai vanhempia. 26-vuotiaita tai sitä nuorempia ei vastaajaryhmässä ollut lainkaan.



Kuvio 3. Vastaajien ikärakenne.

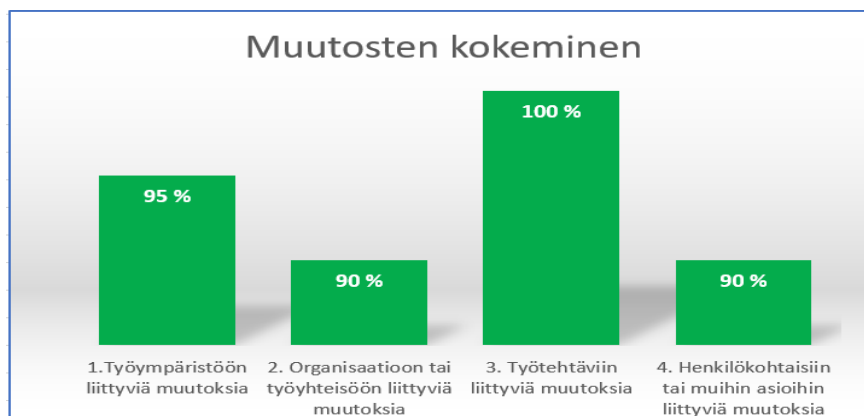
Toisen taustakysymyksen avulla selvitettiin vastaajien työkokemusvuosia. Kyselystä ilmeni, että kaikilla kyselyyn vastanneilla työkokemusta oli karttunut vähintään 6 vuotta (kuvio 4). Suurimmalla osalla vastaajista työkokemusta oli 6–25 vuotta. Vain 20 prosenttia vastaajista kuului ryhmään, jossa työkokemusta oli kertynyt 6–10 vuotta, 11–15 vuotta, 16–20 vuotta tai 21–25 vuotta. Pienemmällä osalla vastaajista työkokemusta oli 26 vuotta tai enemmän. 10 prosenttia vastaajista työkokemusta oli kertynyt 26–30 vuotta ja 10 prosentilla 31 vuotta tai enemmän. Kukaan vastaajista ei kuulunut 5 vuotta tai vähemmän työkokemusta omaavien ryhmään.



Kuvio 4. Vastaajien työkokemus vuosina.

6.2 Muutostilanteiden kokeminen

Ensimmäisessä osiossa selvitettiin, minkälaisia muutostilanteita vastaajat olivat kokeneet työuran aikana (kuvio 5). Kaikki osallistujat vastasivat kokeneensa työtehtäviin liittyviä muutoksia työuransa aikana. Lähes kaikki vastanneet olivat kokeneet myös työympäristöön liittyviä muutoksia. 90 prosenttia kyselyyn osallistujista oli kokenut organisaation tai työyhteisöön liittyviä muutoksia työuransa aikana sekä henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyviä muutoksia.

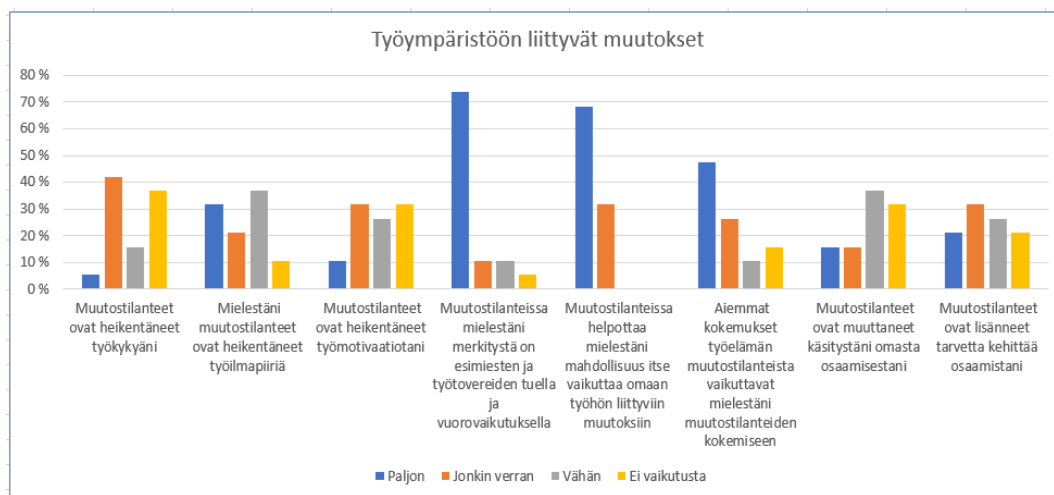


Kuvio 5. Vastaajien erilaisten muutosten kokeminen työuran aikana.

6.2.1 Työympäristöön liittyvien muutosten vaikutukset

Kyselyssä seuraavana selvitettiin erilaisten työympäristöön liittyvien muutosten vaikutusta vastaajiin työuran aikana (kuvio 6). Kyselyyn tähän osioon saatiin 19 vastausta.

Lähes puolet tutkimukseen osallistujista koki työympäristöön liittyvien muutosten heikentäneen työkykyä jonkin verran. Työilmapiiriin vähäistä heikentymistä oli kokenut 37 prosenttia vastaajista. Vastaajista 32 prosenttia koki, että heidän työmotivaationsa oli heikentynyt muutostilanteessa ja 32 prosenttia oli sitä mieltä, että työympäristöön liittyvillä muutoksilla ei ollut vaikutusta työmotivaatioon. Suurin osa (74 prosenttia) kyselyyn osallistujista piti merkityksellisenä esimiesten ja työkavereiden tukea ja vuorovaikutusta. Kaikki vastaajat pitivät mahdollisuutta vaikuttaa omaa työtä koskeviin muutoksiin. 32 prosenttia piti sitä jonkin verran ja 68 prosenttia hyvin tärkeänä. Aiemmat kokemukset työelämän muutoksista vaikuttivat työympäristöön liittyvien muutosten kokemiseen lähes puolella vastaajista. 11 prosentille sillä ei ollut vaikutusta. Työympäristöön liittyvät muutokset muuttivat noin kolmanneksen vastaajista käsitystä omasta osaamisesta. Työympäristöön liittyvät muutostilanteet ovat lisänneet osaamisen kehittämisen tarvetta 32 prosentille vastaajista jonkin verran.



Kuvio 6. Työympäristöön liittyvien muutosten vaikutus.

6.2.2 Organisaatioon ja työyhteisöön liittyvät muutostilanteet

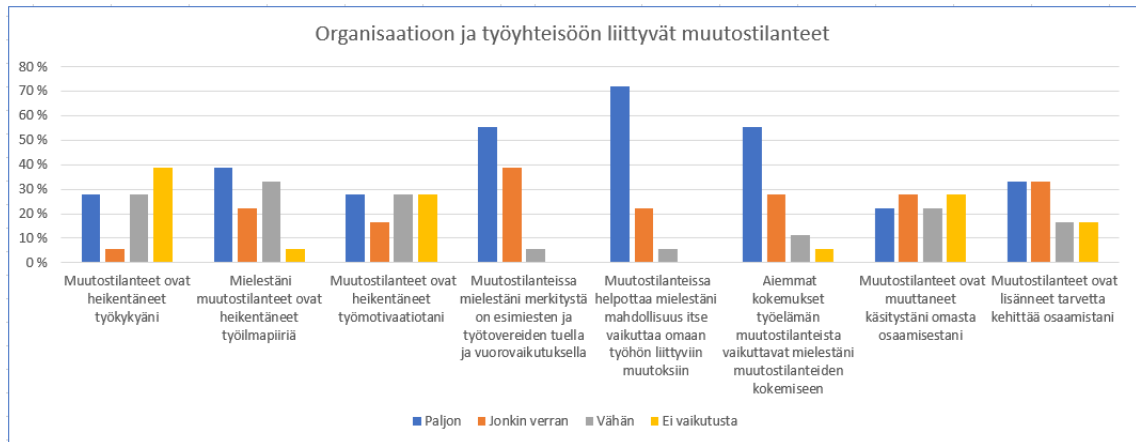
Kyselyn kolmannessa osiossa selvitettiin, miten vastaajat kokivat organisaatioon ja työyhteisöön liittyvien muutostilanteiden vaikuttavan työhyvinvointiin (kuvio7). Kolmanteen osioon vastasi 18 henkilöä.

Kyselyn tuloksista ilmenee, että esimiesten ja työtovereiden tuella ja vuorovaikutuksella koetaan olevan suuri merkitys. Yli puolet vastaajista piti sitä erittäin tärkeänä. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista piti myös tärkeänä mahdollisuutta saada itse vaikuttaa omaan työhön liittyviin muutoksiin muutostilanteessa. 56 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että aiemmilla kokemuksilla oli paljon merkitystä muutostilanteiden kokemiseen, vain 6 prosentille vastaajista vaikutusta ei ollut.

Lähes puolet vastaajista, 39 prosenttia, ei kokenut työkyvyn heikentyneen organisaatioon ja työyhteisöön liittyvissä muutostilanteissa. Työilmapiirin heikentymistä paljon oli kokenut 39 prosenttia vastanneista henkilöistä. Noin kolmannes tutkimukseen osallistujista ei kokenut organisaatioon tai työyhteisön muutosten vaikuttavan työmotivaatioon, 28 prosentilla työmotivaatio heikkeni paljon ja 28 prosentilla vähän.

Lähes kolmannekselle osallistujista organisaation ja työyhteisön muutokset ovat jonkin verran muuttaneet käsitystä omasta osaamisesta, 28 prosenttia ei ole kokenut muutoksia. 33 prosenttia kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että muutostilanteet ovat paljon

tai jonkin verran lisänneet tarvetta osaamisen kehittämiseksi, 7 prosentille sillä ei ollut merkitystä.



Kuvio 7. Organisaatioon ja työyhteisöön liittyvät muutokset.

6.2.3 Työtehtäviin liittyvien muutosten vaikutus

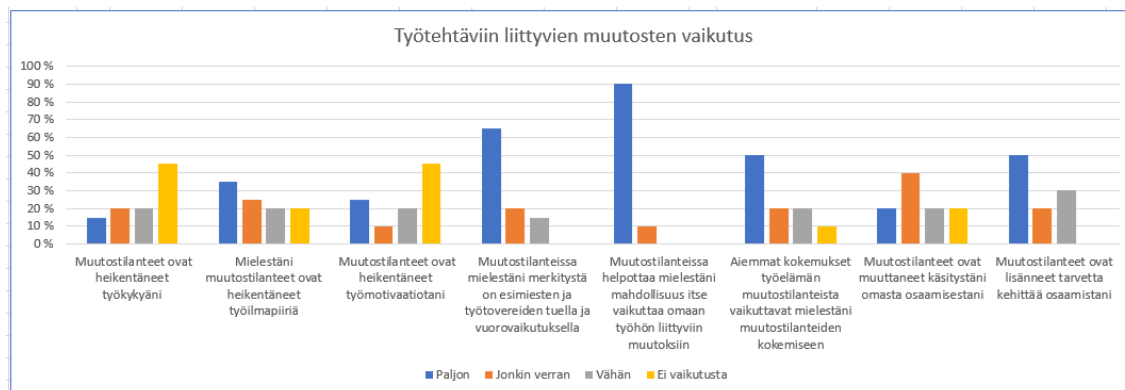
Tutkimuksessa selvitettiin myös työtehtäviin liittyvien muutosten vaikutusta muutostilanteissa. Kyselyyn vastasivat kaikki osallistujat.

Lähes kaikki, 90 prosenttia, vastanneista koki mahdollisuuksia vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin helpottavan paljon muutostilanteissa. Puolet osallistujista oli sitä mieltä, että myös aiemmin koetuilla muutoksilla työelämässä on paljon vaikutusta muutostilanteiden kokemiseen.

Kuten organisaatioon ja työyhteisöön liittyvissä muutoksissa myös työtehtäviin liittyvissä muutoksissa pidettiin esimiesten ja työtovereiden tukea muutostilanteissa erittäin merkittävänä. Vastaaajista 65 prosenttia koki sen olevan erittäin tärkeää.

Saaduista vastauksista ilmenee myös, että lähes puolet vastanneista, 45 prosenttia, ei kokenut työkykynsä heikenneen työtehtäviin liittyvissä muutostilanteissa (kuviot 7 ja 8). Työilmapiirin heikentymistä oli kokenut 35 prosenttia ja 25 prosenttia vastaaajista oli kokenut jonkin verran työilmapiirin heikentymistä työtehtäviin liittyvissä muutostilanteissa. Kyselyyn osallistujista lähes puolet oli sitä mieltä, että työtehtäviin liittyvät muutokset eivät ole heikentäneet heidän työmotivaatiotaan.

Työtehtäviin liittyvät muutokset vaikuttivat käsitykseen vastanneiden käsitykseen omasta osaamisesta. 40 prosentilla käsitys omasta osaamisesta oli muuttunut työtehtäviin liittyvissä muutostilanteissa. 50 prosentille vastaajista tarve kehittää omaa osaamistaan on lisääntynyt paljon työtehtävien muutoksessa.



Kuvio 8. Työtehtäviin liittyvät muutokset.

6.2.4 Henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyvät muutostilanteet

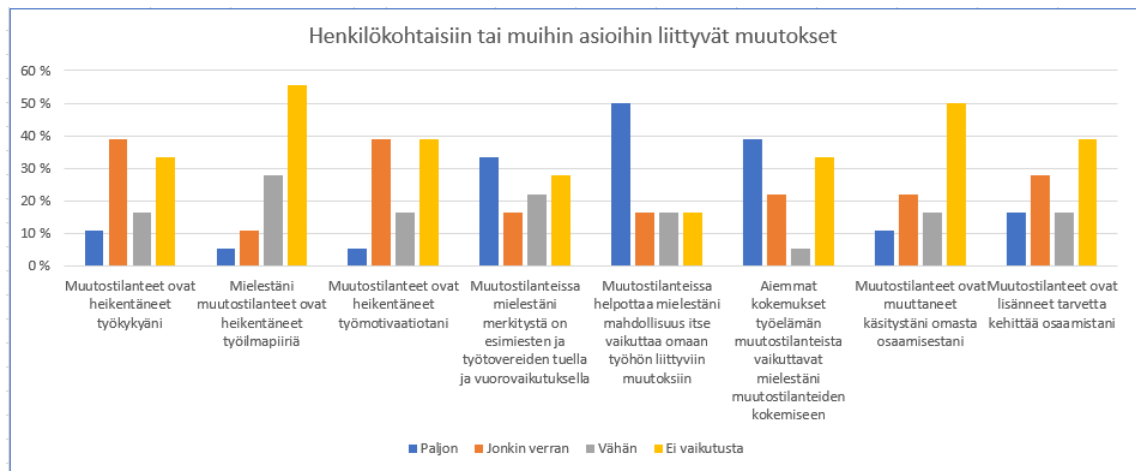
Tutkimuksen seuraavassa osiossa selvitettiin henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyviä vaikutuksia muutostilanteissa (kuviot 9). Kyselyyn vastasi 18 henkilöä. Henkilökohtaisilla tai muilla asioilla on vaikutusta työkykyyn ja työilmapiiriin.

39 prosenttia tutkimukseen osallistuneista oli kokenut työkyvyn heikentymistä henkilökohtaisten tai muihin asioihin liittyvissä muutostilanteissa. Työilmapiiri heikentyi paljon vastaajista yli kolmanneksen mielestä. Noin puolet vastanneista oli sitä mieltä, että henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyvillä muutostilanteilla ei ole vaikutusta motivaatioon.

Noin kolmannes (33 prosenttia) vastaajista piti esimiehen ja työtovereiden tukea ja vuorovaikutusta erittäin merkityksellisenä henkilökohtaisissa tai muihin asioihin liittyvissä muutostilanteissa kohdattaessa. Puolet piti tärkeänä mahdollisuutta itse vaikuttaa omaan työhön liittyviin muutoksiin. Yli kolmannes kyselyyn osallistuneista oli sitä mieltä, että aiemmin koetuilla muutoksilla työelämässä oli vaikutusta muutostilanteiden kokemiseen.

Toisin kuin muilla muutostilanteilla, osaamisella tai sen kehittämällä ei koettu olevan vaikutusta muutostilanteissa, jotka liittyivät henkilökohtaisiin tai muihin asioihin. Puolet vastanneista oli sitä mieltä, että nämä muutostilanteet eivät olleet muuttaneet käsitystä

omasta osaamisesta. Yli kolmannes (39 prosenttia) tutkimukseen osallistuneista ei kokenut tarvetta osaamisen kehittämiseksi henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyvissä muutostilanteissa.

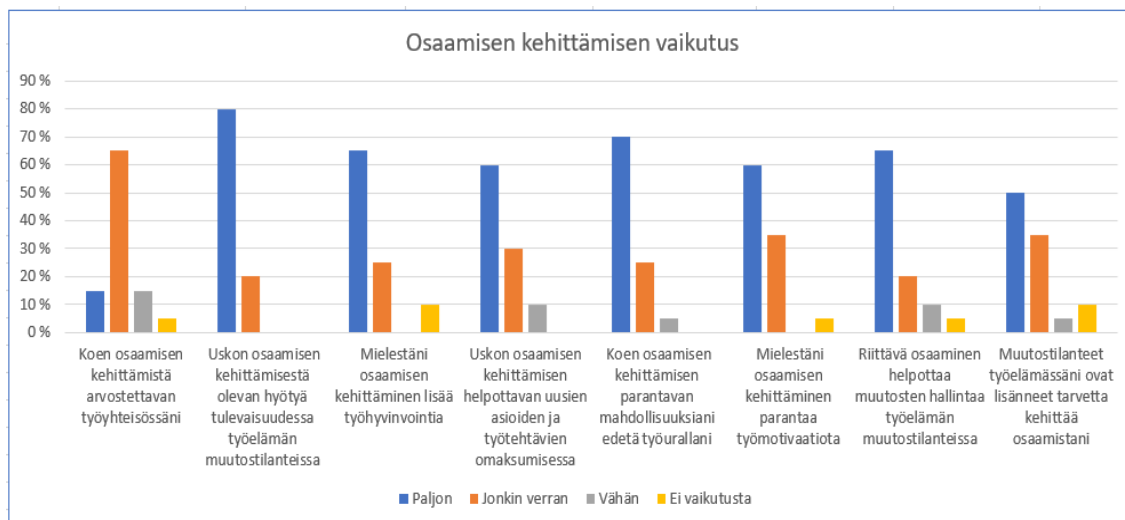


Kuvio 9. Henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyvät muutokset.

6.3 Osaamisen kehittäminen

Kyselytutkimuksen viimeisessä osiossa selvitettiin, miten vastaajat kokivat osaamisen kehittämisen merkityksen muutostilanteissa (kuvio 10). Osaamisen kehittäminen koettiin yleisesti positiivisena asiana. 65 prosenttia osallistujista koki osaamisen kehittämistä arvostettavan omassa työyhteisössään. Osaamisen kehittämisellä koettiin olevan myös työhyvinvointiin. 65 prosenttia oli sitä mieltä, että se lisää huomattavasti työhyvinvointia. Yli puolet vastaajista koki opiskelun helpottavan uusien asioiden ja työtehtävien omaksumisessa. 70 prosenttia vastaajista uskoi osaamisen kehittämisen parantavan mahdollisuuksia työuralla etenemiseen. Kyselyyn osallistuneista 60 prosenttia koki osaamisen kehittämisen lisäävän paljon työmotivaatiota. Selkeästi yli puolet oli sitä mieltä, että riittävä osaaminen helpottaa muutosten hallintaa työelämän muutostilanteissa.

Suurin osa vastaajista uskoi osaamisen kehittämisestä olevan paljon hyötyä tulevaisuudessa työelämässä tapahtuvissa muutoksissa ja sen kehittäminen nähtiin myös tarpeellisenä. 50 prosenttia kyselyyn osallistuneista koki, että työelämässä tapahtuneet muutokset ovat lisänneet tarvetta oman osaamisen kehittämiseksi.



Kuvio 10. Osaamisen kehittämisen vaikutus motivaatioon.

7 Pohdinta ja johtopäätökset

7.1 Muutostilanteet

Opinnäytetyössä selvitettiin kyselytutkimuksen avulla vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseen. Ensimmäisenä haettiin vastauksia kysymykseen: ”Millaisia muutostilanteita henkilöt ovat kokeneet?”

Koska kyselytutkimuksen kohteena oli monimuoto-opiskelijat, voitiin olettaa, että kyselyyn vastanneilla on kertynyt työhistoriaa ja myös kokemusta työelämän muutostilanteista. Taustakysymysten avulla tarkentui, että kaikilla vastanneilla oli työkokemusta vähintään 6 vuotta. Työelämässä tapahtuvat jatkuvat muutostilanteet ilmenivät myös kyselyyn osallistuneiden vastauksista, joiden mukaan kaikki vastanneet olivat kokeneet työuransa aikana työympäristöön, organisaatioon ja työyhteisöön, työtehtäviin sekä henkilökohtaisiin ja muihin asioihin liittyviä muutostilanteita. Kyselyn tuloksia tukee myös teoreettinen viitekehys.

Työelämässä tapahtuu muutoksia monissa eri kerroksissa, kuten työpaikoilla, työyhteisöissä, organisaatioissa ja verkostoissa. Työskentelypaikka ja -aika saattavat muuttua tai työnantaja ja työsuhte saattavat muuttua. (Sinokki 2016, 21.)

7.2 Työhyvinvointi muutostilanteissa

Toisena tutkimuskysymyksenä opinnäytetyössä oli: ”Miten muutostilanteiden on koettu vaikuttavan työhyvinvointiin?” Sitä selvitettiin tutkimuksessa kysymällä työhyvinvointiin liittyvien asioiden vaikutusta erilaisissa muutostilanteissa, joita vastaajat olivat kokeneet työhistoriansa aikana.

Työhyvinvointiin vaikuttavista asioista eri muutostilanteissa tärkeimpinä vastaajien keskuudessa pidettiin mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön liittyviin muutoksiin sekä vuorovaikutusta ja tukea esimiesten työtovereiden kesken. Lisäksi henkilön mahdollisuuksia itse vaikuttaa omaan työhönsä pidettiin hyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeitä. Myös aiemmillä kokemuksilla työelämän muutostilanteista oli vastaajien mukaan suuri merkitys uusien muutostilanteiden kokemiseen. Nämä asiat ilmenevät myös opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä esitellyssä artikkelissa koskien Krista Pahkinin tekemän väitöskirjatutkimuksen tuloksia. (Tutkimus: Organisaatiomuutokset heikentävät työhyvinvointia, vaikka kyseessä olisi toiminnan laajeneminen. 2015.)

Voidaankin todeta, että negatiiviset kokemukset työelämässä koetuista muutostilanteista luovat negatiivisia asenteita myös uusien muutoksia kohtaan. Ne vaikuttavat myös työhyvinvoinnin kokemiseen negatiivisesti. Samoin on todettu myös opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä.

Aiemmin epäonnistuneeksi koettu muutos vaikuttaa uuteen muutokseen suhtautumiseen negatiivisesti. Tutuista ja turvallisista asioista luopuminen luovat haikeuden ja epävarmuuden tunnetta. Niiden käsittäminen on tärkeää vastarinnan ymmärtämisessä, jonka muutostilanne aiheuttaa. Muutosvastarintaa pidetään luonnollisena, joskus oikeutettuna ja usein myös hyödyllisenä. (Mattila 2008, 37.)

Työhyvinvointiin kuuluu useita tekijöitä, jotka vaikuttavat toisiinsa (Virolainen 2012, 11). Tämä ilmeni myös kyselytutkimuksen vastauksissa. Kyselytutkimuksessa esimerkiksi motivaation ja työilmapiirin koettiin heikentyneen työympäristöön, organisaatioon ja työyhteisöön sekä työtehtäviin liittyvissä muutostilanteissa.

Työhyvinvoinnin tärkeimpiin tekijöihin kuuluu työkyky. Siihen vaikuttavat useat asiat, kuten henkilökohtaiset asiat, työyhteisö, työympäristö, työtehtävät ja osaaminen. Kyselytutkimuksesta selvisi, että edellä mainittuihin tekijöihin liittyvien muutostilanteiden koettiin

vaikuttavan henkilöiden työkykyyn ainakin jonkin verran. Nämä asiat ovat ilmenneet myös teoreettisesta viitekehuksesta.

Teoreettisessa viitekehyksessä esitellyssä Professori Juhani Ilmarisen kehittämässä Työkyvyn talomallissa työkyvyn on kuvattu muodostuvan neljästä eri kerroksesta. Talon kolme alinta kerrosta kuvastavat henkilön voimavaroja, kuten henkilökohtaisia asioita, osaamista ja taitoja sekä motivaatiota ja työhyvinvoinnin kokemuksen muodostumista. Neljäs kerros sisältää työympäristön, työyhteisön, työtehtävät, työkuormituksen sekä johtamisen ja esimiestyön. Se on talomallin kuormittavin kerros. Työ kuuluu toimintaympäristöön, joka on jatkuvassa muutoksessa. Jatkuva muutos taas puolestaan kuluttaa työntekijöiden voimavaroja. (TTK 2012, 2.)

7.3 Osaaminen ja muutostilanteet

Kolmantena tutkimuskysymyksenä opinnäytetyössä oli: ”Mitkä asiat motivoivat opiskelussa?”

Osaamisen kehittämistä pidetään tärkeänä. Sillä voidaan sanoa olevan positiivinen vaikutus useissa työelämän muutostilanteissa. Myös kyselytutkimuksen vastauksissa se koettiin tärkeäksi erilaisissa muutostilanteissa ja lisäksi siitä koettiin olevan apua muutostilanteiden hallinnassa. Tätä asiaa käsiteltiin myös teoreettisessa viitekehyksessä.

Jatkuvan muutoksen myötä työhön liittyvien muutosten hallinnasta tulee yhä keskeisempi osaamisen alue. Tämän lisäksi ammatillisen osaamisen jatkuvaa kehittämistä pidetään yhä tärkeämpänä. Muutokset tutussa ja turvallisessa työympäristössä voidaan kokea uhkana. Vaistonvarainen suhtautuminen muutoksiin saattaa olla usein epäilevä ja varovainen. (Sinokki 2016, 21.)

Huolehtiminen omasta osaamisesta vaikuttaa henkilön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja yhdessä nämä edistävät työntekijän ammattitaitoa. Osaaminen luo turvallisuuden tunnetta muutostilanteissa. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 15.) Voidaan todeta, että osaaminen on osa työhyvinvointia. Myös kyselytutkimuksen vastauksista selvisi, että osaamisen kehittäminen koettiin työhyvinvointia parantavana tekijänä.

Jotta henkilö voi tuntea hallitsevansa työnsä, hänen tulee kokea riittävää osaamista (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009 20). Teoreettinen viitekehys tuki kyselystä saatuja vastauksia, joiden perusteella opiskelun nähtiin parantavan henkilöiden mahdollisuuksia työuralla etenemiseen ja uusien työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan.

Oppimisen arvostaminen motivoi työntekijöitä osaamisen kehittämiseen (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009, 25–26). Kyselytutkimuksen mukaan opiskelun arvostaminen työyhteisössä lisää motivaatioita osaamisen kehittämiseksi.

7.4 Luotettavuuden arviointi

Tutkimuksella pyritään saamaan tietoa, joka on totuudenmukaista ja luotettavaa. Luotettavuutta arvioidaan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Kyseessä oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus opinnäytetyöhön liittyen, joten tutkimuksen luotettavuutta oli myös arvioitava. (Kananen 2011, 118.)

Kyselyn kohderyhmänä oli Metropolia ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijat. Kysely lähetettiin 198 monimuoto-opiskelijalle ja vastauksia saatiin 20 kappaletta. Kyselyn vastausprosentti oli 10.

Tutkimuksen validiteetilla selvitetään, mitataanko ja tutkitaanko tutkimusongelman kannalta oikeita asioita (Kananen 2011, 118). Tutkimuksessa saatiin vastaukset tutkimusongelmaan sekä tutkimuskysymyksiin. Saatujen vastausten määrä oli pieni ja yhtenä siihen vaikuttavana asiana oli kyselyn ajankohta. Kysely suoritettiin lukukauden lopussa, jolloin voidaan olettaa, että monet opiskelijat olivat saaneet lukukauden osalta opinnot suoritettua ja opiskeluun liittyvät sähköpostit eivät tavoittaneet heitä. Kyselyn ajankohdalla ei oleteta olevan merkitystä vastausten sisältöön. Vaikka vastausmäärä oli pieni, kyselystä saadut tulokset vastasivat kuitenkin opinnäytetyön viitekehyksessä esiteltyjä asioita.

Tutkimuksessa mittausten pysyvyys tarkoittaa tutkimuksen reliabiliteettia. Tällöin sama mittari, samaa perusjoukkoa käyttäen ja samassa vallitsevassa tilanteessa toistettuna muiden tutkijoiden toimesta, tuottaa samankaltaisia tuloksia, kuin aiemmalla mittauskeralla. Sattumalla ei siis ole vaikutusta saatuihin tuloksiin. (Kananen 2011, 119.)

Tässä opinnäytetyössä kysymyslomake oli pyritty tekemään selkeäksi ja johdonmukaiseksi sekä kysymykset sellaisiksi, että ne ovat helposti ymmärrettäviä. Voidaan olettaa, että kyselyyn vastanneiden käsitykset kysymyksistä ja heidän antamansa vastaukset koskivat samoja asioita.

Lähteet

- Arikoski, Juha & Sallinen, Mikael 2007. Vastarinnasta vastarannalle. Johda muutos tavasti. Johtamistaidon Opisto 2007. 1.–2. painos. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kananen Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.
- Kananen, Jorma 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä.
- Koulutus.fi 2019. Mitä on osaamisen kehittäminen? <https://www.koulutus.fi/oppaat/mita-on-osaamisen-kehittaminen-15630>. Luettu 20.5.2020.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki.
- Mattila, Pekka 2008. Otollinen tilaisuus. Miten tarttua muutokseen. Talentum Media Oy, Helsinki.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy, Helsinki.
- Pahkin, Krista & Vesanto, Paula 2013. Organisaatiomuutos työntekijän näkökulmasta. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131753/Organisaatiomuutos%20ty%c3%b6ntekij%c3%a4n%20n%c3%a4k%c3%b6kulmasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 16.5.2020.
- Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Työhyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>. Luettu 22.3.2020.
- Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma Oy, Helsinki.
- Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress, Kuopio.
- Tammi, Outi 2018. Esimies tukee muutoksessa. <https://tyohyvis.fi/assets/files/2018/10/Esimes-tukee-muutoksessa.pdf>. Luettu 16.5.2020.
- Tutkimus: Organisaatiomuutokset heikentävät työhyvinvointia, vaikka kyseessä olisi toiminnan laajeneminen. 2015. Talouselämä. Päivitetty 4.3.2015. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus-organisaatiomuutokset-heikentavat-tyohyvinvointia-vaikka-kyseessa-olisi-toiminnan-laajeneminen/ab422287-5068-3a29-a12c-f4146ba211f1>. Luettu 10.5.2020.

Työturvallisuuskeskus 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. [https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/ladattavat_julkaisut?page=5&ppkwd \[0\] =33291](https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/ladattavat_julkaisut?page=5&ppkwd [0] =33291). Luettu 16.5.2020.

Työturvallisuuskeskus 2010. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>. Luettu 29.3.2020.

Urpelainen, Anna-Kaisa 2019. Naiset kokevat miehiä useammin työn imua, kertoo laaja tutkimus -myös vakituinen työsuhde lisäsi innostusta työhön. Talouselämä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/naiset-kokevat-miehia-useammin-tyon-imua-kertoo-laaja-tutkimus-myos-vakituinen-tyosuhde-lisasi-innostusta-tyohon/0369af8d-9cf1-4953-80b6-a61a782511f8>. Luettu 22.3.2020.

Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009. Osaaminen muutoksessa. https://vk-wordpress-bucket-prod.s3-eu-west-1.amazonaws.com/uploads/sites/4/2019/05/Osaaminen-muutoksessa_Kaiku.pdf. Luettu 20.5.2020.

Viljanen, Miina 2019. Joka kolmas suomalainen on harkinnut työpaikan vaihtoa uupumuksen vuoksi -omat vahvuudet ja työpaikan vaatimukset eivät kohtaa. Talouselämä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/joka-kolmas-suomalainen-on-harkinnut-tyopaikan-vaihtoa-uupumuksen-vuoksi-omat-vahvuudet-ja-tyopaikan-vaatimukset-eivat-kohtaa/29ec241f-4a93-40d2-b1d3-1999ec6c6b45>. Luettu 22.3.2020.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand cop., Helsinki

Saatekirje

Hei Metropolian liiketalouden monimuoto-opiskelija!

Olen tekemässä opinnäytetyöhöni liittyvää kyselytutkimusta, jonka tavoitteena on selvittää muutosten vaikutusta työhyvinvointiin ja koulutukseen hakeutumiseen.

Kysely on lyhyt ja siihen vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti, eikä lopullisista tuloksista voida erottaa yksittäisiä vastaajia. GDPR:n mukaisesti tiedot kerätään vain tätä kyseistä opinnäytetyötä varten ja ne käsitellään luottamuksellisesti ja turvallisesti.

Toivon, että vastaat kyselyyni, sillä se auttaa minua keräämään tärkeää tietoa opinnäytetyötäni varten.

Vastausaikaa on 8.12.2020 asti.

Ohessa linkki kyselyyn:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/29631/lomakkeet.html>

Kiitos etukäteen vastauksistasi!

Terveisin,

Satu Palenius

.

Kyselylomake

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 26.11.2020 20.19 ja päättyy 8.12.2020 23.59

Opinnäytetyöhön liittyvä kyselytutkimus koskien työhyvinvointia muutostilanteissa

Teen kyselytutkimusta opinnäytetyötäni varten Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden opintoihin liittyen.

Kyselytutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää, onko työhyvinvointiin liittyvillä muutoksilla ollut vaikutusta opintoihin hakeutumiselle sekä minkälaisissa muutostilanteissa henkilöt ovat olleet, miten muutostilanteet ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin ja mitkä asiat opiskelussa motivoivat.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kaikki vastaukset käsitellään GDPR vaatimuksia noudattaen, anonymisti ja luottamuksellisesti. Lopullisia vastauksia ei voida yhdistää yksittäiseen vastaajaan. Kerättyjä tietoja käytetään aineistona vain tätä opinnäytetyötä varten ja tiedot hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Toivon, että annat suostumukseksi antamiesi tietojen käyttämiseen tässä opinnäytetyössä.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5 minuuttia. Kysely on avoinna 8.12.2020 asti.

Kiitos ajastasi ja hyvää syksyn jatkoa!

Satu Palenius

GDPR

Annan suostumukseksi antamieni tietojen ja vastauksien käyttämiseen opinnäytetyön tekoa varten *

Taustakysymykset

Vastaaajan ikä

- * Minkä ikäinen olet? 25 vuotta tai alle
 26 - 35
 36 - 45
 46 - 55
 56 vuotta tai yli

Työkokemus

- * Mikä on työkokemuksesi vuosina? 5 vuotta tai vähemmän
 6 - 10 vuotta
 11 - 15 vuotta
 16 - 20 vuotta
 21 - 25 vuotta
 26 - 30 vuotta
 31 vuotta tai enemmän

1. Muutostilanteiden kokeminen

Oletko kokenut työurasi aikana jotakin seuraavista muutoksista?

	Kyllä	En
* 1. Työympäristöön liittyviä muutoksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 2. Organisaatioon tai työyhteisöön liittyviä muutoksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 3. Työtehtäviin liittyviä muutoksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* 4. Henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyviä muutoksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.1. Työympäristön muutostilanteiden vaikutus

Valitse, kuinka paljon työympäristöön liittyvät muutostilanteet ovat vaikuttaneet kunkin väittämän kohdalla 3 = paljon, 2 = jonkin verran, 1 = vähän, 0= Ei vaikutu

	3	2	1	0
* Muutostilanteet ovat heikentäneet työkykyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Mielestäni muutostilanteet ovat heikentäneet työilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat heikentäneet työmotivaatiotani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteissa mielestäni merkitystä on esimiesten ja työtovereiden tuella ja vuorovaikutuksella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteissa helpottaa mielestäni mahdollisuus itse vaikuttaa omaan työhön liittyviin muutoksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Aiemmat kokemukset työelämän muutostilanteista vaikuttavat mielestäni muutostilanteiden kokemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat muuttaneet käsitystäni omasta osaamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat lisänneet tarvetta kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.2. Organisaation tai työyhteisön muutostilanteiden vaikutus

Valitse, kuinka paljon organisaatioon tai työyhteisöön liittyvät muutostilanteet ovat vaikuttaneet kunkin väittämän kohdalla 3 = paljon, 2 = jonkin verran, 1 = vähän

	3	2	1	0
* Muutostilanteet ovat heikentäneet työkykyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Mielestäni muutostilanteet ovat heikentäneet työilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat heikentäneet työmotivaatiotani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteissa mielestäni merkitystä on esimiesten ja työtovereiden tuella ja vuorovaikutuksella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteissa helpottaa mielestäni mahdollisuus itse vaikuttaa omaan työhön liittyviin muutoksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Aiemmat kokemukset työelämän muutostilanteista vaikuttavat mielestäni muutostilanteiden kokemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat muuttaneet käsitystäni omasta osaamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat lisänneet tarvetta kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.3. Työtehtäviin liittyvien muutostilanteiden vaikutus

Valitse, kuinka paljon työtehtäviin liittyvät muutostilanteet ovat vaikuttaneet kunkin väittämän kohdalla 3 = paljon, 2 = jonkin verran, 1 = vähän, 0= Ei vaikutusta ?

	3	2	1	0
* Muutostilanteet ovat heikentäneet työkykyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Mielestäni muutostilanteet ovat heikentäneet työilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat heikentäneet työmotivaatiotani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteissa mielestäni merkitystä on esimiesten ja työtovereiden tuella ja vuorovaikutuksella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteissa helpottaa mielestäni mahdollisuus itse vaikuttaa omaan työhön liittyviin muutoksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Aiemmat kokemukset työelämän muutostilanteista vaikuttavat mielestäni muutostilanteiden kokemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat muuttaneet käsitystäni omasta osaamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat lisänneet tarvetta kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.4. Henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyvien muutostilanteiden vaikutus

Valitse, kuinka paljon henkilökohtaisiin tai muihin asioihin liittyvät muutostilanteet ovat vaikuttaneet kunkin väittämän kohdalla 3 = paljon, 2 = jonkin verran, 1 = vähän, 0= Ei vaikutusta ?

	3	2	1	0
* Muutostilanteet ovat heikentäneet työkykyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Mielestäni muutostilanteet ovat heikentäneet työilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat heikentäneet työmotivaatiotani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteissa mielestäni merkitystä on esimiesten ja työtovereiden tuella ja vuorovaikutuksella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteissa helpottaa mielestäni mahdollisuus itse vaikuttaa omaan työhön liittyviin muutoksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Aiemmat kokemukset työelämän muutostilanteista vaikuttavat mielestäni muutostilanteiden kokemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat muuttaneet käsitystäni omasta osaamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet ovat lisänneet tarvetta kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Osaamisen kehittämisen vaikutus

Arvioi, osaamisen kehittämisen vaikutusta kunkin väittämän kohdalla 3 = paljon, 2 = jonkin verran, 1 = vähän, 0= Ei vaikutusta ?

	3	2	1	0
* Koen osaamisen kehittämistä arvostettavan työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Uskon osaamisen kehittämisestä olevan hyötyä tulevaisuudessa työelämän muutostilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Mielestäni osaamisen kehittäminen lisää työhyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Uskon osaamisen kehittämisen helpottavan uusien asioiden ja työtehtävien omaksumisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Koen osaamisen kehittämisen parantavan mahdollisuuksiani edetä työrallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Mielestäni osaamisen kehittäminen parantaa työmotivaatiota	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Riittävä osaaminen helpottaa muutosten hallintaa työelämän muutostilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Muutostilanteet työelämässäni ovat lisänneet tarvetta kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tietojen lähetys

TALLENNA

ESTÄYTTÖ URL

Kiitos vastauksistasi!