

***”Työhyvinvointi on parhaassa tapauksessa sellanen asia, että se työ on voimavara itselle elämässä.”***

Asiantuntijoiden kokemuksia työhyvinvoinnista

Maija Nyman  
Pro gradu - tutkielma  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Yleinen kasvatustiede  
Lapin yliopisto  
2021

## Lapin yliopisto

Tiedekunta: Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Työhyvinvointi on parhaassa tapauksessa sellanen asia, että se työ on voimavara itselle elämässä.” - Asiantuntijoiden kokemuksia työhyvinvoinnista

Tekijä/-t: Maija Nyman

Koulutusohjelma/oppiaine: Yleinen kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -tutkielma/Maisteritutkielma xLisensiaatintutkimus\_\_

Sivumäärä: 83, liitteitä 2

Vuosi: 2021

### Tiivistelmä:

---

Tutkielmani käsittelee asiantuntijoiden työhyvinvointia. Työhyvinvointia tarkastellaan Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien teorian ja Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteorian näkökulmista ja teorioiden työhyvinvoinnin osatekijöitä soveltaen. Tavoitteenani on selvittää, mitkä tekijät asiantuntijan kokemana vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia ja miten asiantuntijat näkevät ja kokevat työhyvinvoinnin.

Tutkimusaineistoni koostuu kuuden asiantuntijan haastattelusta. Aineiston keruu toteutettiin teemahaastattelun avulla. Analysoin aineistoni sisällönanalyysiä hyväksi käyttäen. Haastatellut henkilöt ovat oman alansa erikoisosajia. Keräsin haastatteluiden avulla tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja kyseisten haastatteluiden tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää työelämän eri organisaatioissa. Haastattelut toivat esiin jokaisen haastateltavan subjektiivisen äänen työhyvinvoinnista.

Tutkimukseni perusteella voidaan todeta, että asiantuntijat kokevat ja näkevät työhyvinvoinnin koostuvan pääasiassa merkityksellisestä työstä, toimivista ihmissuhteista ja työn ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta. Samalla voidaan huomata, että työhyvinvoinnin erilaiset osatekijät vaikuttivat asiantuntijoiden työhyvinvointiin monin tavoin. Työhyvinvointia tukivat myös liikunta, uni ja hyvä ruoka. Haastatelluista lähes kaikki toivat esille myös oman ajan, joka on varattu vain itselle. Tutkimustuloksiani voidaan hyödyntää asiantuntijoiden työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen.

Avainsanat: työhyvinvointi, asiantuntija, hyvinvointi

**University of Lapland**

Faculty: Faculty of education

Title: "Work well-being is in the best case your life resource" - How experts experience work well-being

Author: Maija Nyman

Study program: General education

Field of the study: Thesis x Doctoral thesis   

Pages: 83

Year: 2021

**Abstract:**

---

My study examines the work well-being of experts. Work well-being is considered from the viewpoint of Erik Allardt's classic dimensions of well-being and the self-determination theory by Ryan and Deci. My goal is to explore what factories experienced by experts strengthen or weaken their work well-being.

My research data consists of the interview of six experts. The data has been collected by using the method of thematic interview. I analyzed the data by using content analysis. Interviewed experts are specialists of their own fields. Based on the interviews, I collected data according to factories that are related to work well-being. These interviews brought the voice of each expert to alive.

Based on the findings, the experts see that work well-being consists of meaningful work, working relationships and the balance between free time and work. We can notice, at the same time that the factors of work well-being affected to the experts in different ways. The important factors strengthening the work well-being were exercise, sleep and proper food. According to the experts, your own free time is essential. The results of my study can be useful related to developing work well-being in the future.

Key words: work well-being, expert, well-being

## Sisällys

1	Johdanto .....	5
2	Hyvinvointi ja hyvinvoinnin ulottuvuudet.....	9
	2.1 Hyvinvoinnin käsite.....	9
	2.2 Hyvinvointitutkimus.....	12
	2.3 Hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoria .....	14
3	Työhyvinvointi .....	20
	3.1 Työhyvinvoinnin käsite .....	20
	3.2 Työhyvinvointitutkimus .....	23
4	Asiantuntijan työhyvinvointi.....	25
5	Itseohjatuusteoria.....	29
6	Yhteenveto sovelletuista työhyvinvoinnin osatekijöistä.....	31
7	Tutkimuksen toteutus.....	33
	7.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	33
	7.2 Tutkimusmenetelmä .....	34
	7.3 Teemahaastattelu.....	36
	7.4 Aineiston keruu.....	38
	7.5 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä .....	41
8	Tulokset .....	45
	8.1 Työhyvinvointi asiantuntijoiden näkemänä ja kokemana .....	45
	8.2 Elintason ja autonomian työhyvinvoinnin osa-alueet.....	49
	8.3 Yhteissuhteiden työhyvinvoinnin osa-alueet.....	55
	8.4 Itsensä toteuttamisen ja pystyvyyden työhyvinvoinnin osa-alueet.....	59
9	Johtopäätökset.....	66
10	Pohdinta.....	71
	Lähteet .....	73
	Liitteet.....	84

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työssä käyvää alasta tai ajasta riippumatta. Työhyvinvointi on oleellinen tutkimuskohde työntekijöiden ja organisaatioiden näkökulmasta. Vuodesta 2020 lähtien työelämässä on kohdattu uusia haasteita työhyvinvointiin liittyen ja yksi näistä muutoksista on ollut koronapandemia. Näihin muutoksiin kehitetään ratkaisuja, joilla on vaikutusta myös työhyvinvointiin.

Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen raportissa Kestilän, Härmän ja Rissasen (2020, 4) mukaan koronaepidemia on tuonut muutoksia suomalaisten työoloihin. Osa työntekijöistä on etätöissä ja osa heistä tekee työtä omalla työpaikallaan erilaisissa olosuhteissa. Rauramo, Haapman ja Rissa (2012, 54) viittaavat siihen, että etätö tarkoittaa kotona tai muussa etätöyöpaikassa tehtävää työtä, jonka sisällöstä ja toteuttamisesta on neuvoteltu työnantajan ja työntekijän kesken.

Työterveyslaitoksen teettämän kyselyn mukaan etätö on lisääntynyt (Kestilä ym. 2020, 26). Kyseiset työolojen muutokset merkitsevät työntekijöille voimavarojen ja kuormituksen uudelleen tasapainottamista arjessa. Muutokset koronapandemian aikana voivat aiheuttaa työntekijöille huolenaiheita tai heikentää työhyvinvointia. Mahdollisten työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden oikein kohdentamiseksi on tärkeää kerätä tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Kestilä ym. 2020.) Myös muualla Euroopassa on havaittu samansuuntaisia muutoksia työntekijöiden työoloissa ja työhyvinvoinnissa koronapandemian aikana (Carnevale & Hatak 2020).

Kestilän ym. (2020, 26) mukaan ihmisten sosiaalinen vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa on vähentynyt ja moni kokee olevansa yksinäisempi. Koronaepidemia on vaikuttanut myös ihmisten nukkumiseen, elintapoihin ja vapaa-ajan liikkumiseen kahdella tapaa. Kyseiset muutokset ovat olleet ihmisten hyvinvoinnin kannalta suotuisia tai epäsuotuisia. (Kestilä ym. 2020, 26.)

Työterveyslaitoksen raportti ei ole ainoa julkaisu, joka liittyy työhyvinvointiin ja koronapandemiaan. Vuonna 2020 julkaistussa Palkansaajien keskusjärjestön kyselyssä joka neljäs (24 %) vastanneista tuntee, että koronapandemian myötä heillä on jaksamiseen ja psyykkiseen kuormittumiseen liittyviä haasteita. Kyselyyn vastanneista palkansaajista 31 % kokee, että työnantajapuoli ei osoita kiinnostusta työntekijöiden työhyvinvointiin. (STTK 2020.)

Työterveyslaitoksen seurantatutkimus touko- kesäkuussa 2020 viittaa siihen, että työntekijöiden työn imun kokemus lisääntyi etätöiden myötä. Marras-joulukuussa 2020 seurantatutkimuksen tuloksissa työntekijät kokivat tylsistymisen tunteita, kun etätöitä oli jatkunut pidemmän aikaa. Vuoden 2020 aikana hyvinvoinnin heikkenemistä havaittiin nuorten tai yksinasuvien etätöntyöntekijöiden keskuudessa. (Kaltiainen & Hakanen 2021.)

Työhyvinvointi on myös yhteiskunnallisesti elintärkeä teema. Manka ja Manka (2016, 7) tuovat esille, kuinka työhyvinvoinnin huomiotta jättäminen maksaa vähintään 24 miljardia euroa vuodessa yhteiskunnalle. Khallash ja Kruse (2012) ovat sitä mieltä, että tuleva työelämän tasopaino riippuu monista tekijöistä ja esimerkiksi siitä, miten talous-, yhteiskunta- ja politiikkakehykset muotoutuvat. Työelämässä muutokset ovat väistämättömiä. (Khallash & Kruse 2012.) Carlsson ja Järvinen (2012, 27) viittaavat siihen, että muutokset kuuluvat työelämään. Työelämän lisäksi yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia ovat muun muassa ilmastonmuutos, väestönkasvu ja energiakriisi. (Carlsson & Järvinen 2012, 32.)

Työelämän muutoksen teemaan liittyen viime aikoina yhteiskunnassa on keskusteltu muun muassa siitä että, digitalisaatio ja teknologia ovat muokanneet työn sisältöjä sekä työmarkkinoiden toimintaa. Työntekijät voivat kohdata työelämässä nykyisin erilaisia epävarmuustekijöitä, kuten työn määräaikaisuus ja jatkuva uuteen sopeutuminen. (Keyriläinen 2020.)

Rauramo ym. (2012, 52) viittaavat siihen, että työntekijöitä kuormittavat työelämässä tapahtuvat jatkuvat muutokset ja kyseiset muutokset heijastuvat myös työntekijöiden työn hallintaan. Työntekijöiden vaikutus oman työn hallintaan on mahdollista myönteisten voimavarojen ja työhyvinvoinnin kautta. Työntekijä voi siten vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. (Rauramo ym. 2012, 52; Manka & Manka 2016, 28.)

Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään sitä, millaisena asiantuntija kokee työhyvinvointinsa. Näkökulmavalintani nojaa näkemykseen, jonka mukaan työhyvinvoinnin eri kokemusten tiedostaminen on oleellista, koska niiden seuraukset tuovat työntekijälle itselleen, hänen lähiympäristölleen ja työpaikalleen myönteisiä tai kielteisiä asioita. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 117.)

Alastalon, Åkermanin ja Vaittisen (2017, 216) mukaan asiantuntijuus ilmenee monella eri tavalla ja siitä johtuen ei ole yksipuolista ohjesääntöä asiantuntijuuden määritelmälle. Määrittelen tässä tutkimuksessa asiantuntijan oman alansa erikoisosaajaksi, joka tarjoaa organisaatiolleen osaamista ja tietotaitoa.

Käsittelen tässä työssä asiantuntijoiden kokemuksia heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä hyvinvointitutkimuksen pioneerin Erik Allardtin (1976) hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoriaa soveltaen. Allardt (1976) on määritellyt hyvinvoinnin tarpeiden tyydyttyneisyyden käsitteen pohjalta. Perustarpeet perustuvat kolmen ulottuvuuden mukaisesti elintasoon (having), yhteisyyssuhteisiin (loving) sekä itsensä toteuttamiseen (being). (Allardt 1976, 23.)

Toisena teoriana käytän Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteoriaa. Kyseisessä teoriassa korostetaan psyykkisen hyvinvoinnin sisäisiä perusedellytyksiä kuten autonomiaa, yhteenkuuluvuutta ja pystyvyyttä. (Ryan & Deci 2017, 3–22.) Rauramon (2004, 28) mukaan hyvinvointi koostuu yksilön työn ja elämän yhteensovittamisesta, ajankäytöstä sekä perheen ja vapaa-ajan merkityksestä.

Voidaan todeta, että työelämässä ja sen ympärillä tapahtuvat muutokset vaativat asiantuntijoilta mukautuvaisuutta sekä itsensä johtamisen taitoja (Goddard ym. 2014, 141; Keyriläinen 2020).

Työhyvinvoinnin mittaaminen on haastavaa, sillä ilmiönä työhyvinvointi on laaja-alainen ja moniulotteinen. Työhyvinvoinnin kaikkia ulottuvuuksia ei ole mahdollista sisällyttää yhteen tutkimukseen. Täten jokaisen tutkimuksen ideana on saavuttaa sille ominaiset ilmiöt. (Hoffrén & Rättö 2011, 219.) Hyvinvointia voi mitata yksilöllisesti tai yhteisöllisesti (Eriksson & Lindström 2014, 68). Tutkijana tulen huomioimaan työhyvinvoinnin mittaamisen haastavuuden.

Tulevana kasvatustieteen asiantuntijana työhyvinvointi tutkimuskohteena on minulle oleellinen ja ajatteluani syventävä. Aarnikoivu (2010, 11) tuo esille, kuinka työntekijät ja asiantuntijat ovat töissä puolet valveillaoloajastaan ja työn merkitys ihmisten kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille on siten tärkeä. Työhyvinvointia voi tarkastella monien eri tieteenalojen näkökulmasta (Laine 2013, 36). Tässä tutkielmassa painottuu kasvatustieteen näkökulma.



## 2 Hyvinvointi ja hyvinvoinnin ulottuvuudet

### 2.1 Hyvinvoinnin käsite

Allardt (1976, 17) mukaan hyvinvoinnin käsite on vaikeasti määriteltävissä. Jokaisen tutkimuksen alussa hyvinvointi käsitteenä on empiirisesti olennaista määrittää ja operationalisoida. (Allardt 1976, 17; Kainulainen 2011, 164.) Tässä tutkimuksessa viitataan käsitteeseen hyvinvointi, sillä käsitän hyvinvoinnin käsitteen kattavan tälle tutkimukselle oleelliset näkökulmat. Hyvinvoinnin käsitteen voi sekoittaa helposti onnellisuuden ja elämänlaadun käsitteiden kanssa, kuten Allardt (1976) tuo esille. Oleellista on tarkastella sitä, miten hyvinvointi eroaa onnellisuuden ja elämänlaadun käsitteistä ja onko se edes mahdollista.

Von Wrightin (2001, 148) mukaan ihminen voi hyvin, kun hänellä on kaikki kuten pitääkin. Hyvinvointi koostuu Von Wrightin mukaan osatekijöistä, joiden osia ovat onnellisuus ja hyvä kunto ja yhdessä näitä käsitteitä voidaan nimittää tulkinnanvaraisesti synonyymeiksi. (Von Wright 2001, 148.) Von Wright (2001, 147–149) viittaa myös käsitteeseen ”ihmisen hyvä”. Näin ollen hyvinvointi kattaa kaiken sen, mitä kutsutaan ”ihmisen hyväksi”. Hyvinvointia voidaan lähestyä utilitaristisena käsitteenä ja onnellisuus liittyy puolestaan hedonistiseen maailmankuvaan. (Von Wright 2001, 147–149.)

Niemelä (2010, 23–24) tarkastelee hyvinvointia ihmisen hyvyytenä, joka sisältää toimintoja. Kyseisten toimintojen taustalta voi löytyä motiiveja, haluja, tarpeita, kunniaa tai velvollisuudentuntoja. Niemelän mukaan se, miten ihminen pystyy toiminnallaan vaikuttamaan hyvinvointiinsa, riippuu hänen kyvyistään toimia. (Niemelä 2010, 23–24.) Hyvinvointia voi lähestyä myös fyysisen, sosiaalisen ja henkisen ulottuvuuksien kautta. Henkinen hyvinvointi voi erota psyykkisestä hyvinvoinnista, vaikka käsitteet nähdään toistensa synonyymeinä. (Virolainen 2012, 11–27.)

Eriksson ja Lindström (2014) painottavat sitä näkökulmaa, että hyvinvointia voi lähestyä hedonistisesta näkökulmasta, utilitarisesta näkökulmasta, halunäkö-kulmasta tai onnellisuusnäkökulmasta (Eriksson & Lindström 2014, 84).

Onnellisuus käsitteenä liittyy mielihyvään ja on sitä kautta yhteydessä erilaisiin alakäsitteisiin kuten ilon tunne ja nautinto. Hyvinvointi taas kuvaa kaiken hyvää tekeviin tai haitallisiin asioihin liittyvää tilaa. Tässä tilassa ihmisen elämään joidenkin asioiden tekemisellä voi olla pitkä vaikutus. Hyvinvointia voi lähestyä laajempaan käsitteenä ja onnellisuus voi olla hyvinvointia täydentävä lisätekiä. (Von Wright 2001, 149–150.) Toisaalta Tiensuu ja Aaltonen (2004, 33) viittaavat onnellisuuteen mielentilana, jolloin ihminen voi löytää elämäänsä iloa tuottavia asioita.

Allardt (1976, 33) viittaa siihen, että hyvinvoinnin voi nähdä pysyvämpänä kuin onnen, koska onneen liitetään hetkellisyys. Hyvinvointia arvioitaessa sen syyt ja vaikutukset pitää huomioida. Onnellisuuden arvioinnissa syyt ja vaikutukset eivät ole pääsijalla. (Allardt 1976, 33.) Voidaan ajatella, että onnen käsite on mahdollista yhdistää ihmisen kasvun ja elämäntyytyväisyyden käsitteisiin (Ryan & Deci 2017, 240).

Saari (2011, 35) esittää, että hyvinvointia voi lähestyä myös sen kohteen mukaan. Hyvinvointia voi tarkastella objektiivisesti mitattavissa olevien resurssien mukaan. Objektiivisesti mitattavissa olevat resurssit on operationalisoitu yleensä rahaksi tai muuksi määrälliseksi kohteeksi. Toinen tapa lähestyä hyvinvointia on mitata yksilön koettua hyvinvointia, jolloin korostetaan ihmisen omaa subjektiivista arviota omasta hyvinvoinnista. (Saari 2011, 35.)

Subjektiivista hyvinvointia voidaan havainnoida myös tunteiden ja ihmisten oikeiden kokemusten kautta (Khokher & Raziq 2017, 205). Subjektivistin mielestä ihmisen hyvinvointi on sidoksissa ihmisen mielen haluihin, kokemuksiin ja sisältöihin. Objektivistit tuo esille sen, että ihmisen hyvinvointi liittyy siihen, millainen hän. (Lagerspetz 2011, 84.)

Onni kiinnittyy ihmisen subjektiivisiin tunteisiin ja elämyksiin ja siihen, miten onnelliseksi ihminen tuntee itsensä. Tyytyväisyyttä ja onnellisuutta voidaan lähestyä tutkimalla ihmisen subjektiivisia tunteita ja asenteita. Ihmisen subjektiiviset tunteet tulee huomioida hyvinvoinnin tutkimuksessa, koska ne ovat merkittäviä ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. (Allardt 1976, 32.)

Ihmisen elintasosta ja elämänlaadusta koostuvaa hyvinvointia voidaan tutkia subjektiivisesti sekä objektiivisesti. Lähestyn hyvinvointia tässä tutkimuksessa tarve- ja resurssinäkökulmasta, jossa yhdistyvät ihmisen elintaso, läheiset ihmissuhteet ja oman itsensä toteuttaminen. Rauramon (2004, 28) mukaan hyvinvointi pohjaa läheisiin ihmissuhteisiin ja työn merkitykseen.

Allardt (1976, 53) mukaan hyvinvointiarvokeskustelussa elintasonäkökulma kannattaa materiaalistien resurssien ensisijaisuutta ja elämänlaatonäkökulma suosii muita arvoja kuin materiaaliset tarpeet. Kyseiset näkökulmat eivät sulje toisiaan pois ja ero kyseisten näkökulmien välillä ei ole yksiselitteinen.

## 2.2 Hyvinvointitutkimus

Kainulainen (2011, 141) kuvaa artikkelissaan hyvinvointitutkimuksen historiaa Suomessa ja ulkomailla. Hän tuo esille sen, kuinka tärkeää tutkijan on tiedostaa hyvinvointitutkimuksen ja työhyvinvointitutkimuksen erilaisia näkökulmia sekä niiden vaikutusta nykypäivänä tehtävään tutkimukseen.

Kainulaisen (2011, 141) mukaan hyvinvointitutkimus liittyy ihmisten elämänlaadun mittaamiseen eli siihen, kuinka hyvin ihmiset elävät. Uusitalo ja Simpura (2020, 579) kuvaavat hyvinvoinnin tutkimusta monimutkaiseksi prosessiksi. Dodge ym. (2012, 222) viittaavat artikkelissaan siihen, että hyvinvointitutkimuksen alussa tutkijan tulee määrittää se, miten hyvinvointia mitataan ja sitä, kuinka tulokset muodostetaan. Hyvinvointitutkimus on siten monimuotoista ja rakentavaa. (Dodge ym. 2012, 222.)

Kansainvälisen hyvinvointitutkimuksen perusta on ollut sosiaali- ja indikaattoritutkimuksessa. Hyvinvointitutkimus kiinnitti huomiota 1960-luvulla sosiaalisin mittareihin, koska taloudellisten mittareiden ei nähty kuvaavan riittävän tarkasti ihmisten hyvinvointia. Yhtenä esimerkkinä taloudellisista mittareista Kainulainen mainitsee bruttokansantuotteen. Bruttokansantuote on taloudellinen mittari, mutta se ei kuvaa riittävän tarkasti sitä, kuinka tulot jakautuvat valtion sisällä ihmisten kesken. (Kainulainen 2011, 141–142; Saari 2011, 39.)

Hyvinvointitutkimuksessa 1960- ja 1970-luvuilla asiantuntijat ja tutkijat vaikuttivat osaltaan siihen, että hyvinvointi jaettiin elämän eri osa-alueita kuvaaviksi osiksi. Tarpeiden tyydytys luetaan yhdeksi elintason mittariksi. Elintasoa tulee mitata resursseilla, joilla ihminen voi vaikuttaa elinoloihinsa. Kyseisiä resursseja ovat muun muassa sosiaaliset suhteet, turvallisuus, koulutus, omaisuus ja fyysiset ja psyykkiset kyvyt. (Kainulainen 2011, 143.)

Hyvinvointitutkimuksessa hyvinvoinnin mittaamista voidaan lähestyä hyvinvoinnin tarpeiden mittaamisen tai hyvinvoinnin resurssien mittaamisen näkökulmista. Hyvinvoinnin mittaaminen tarpeiden näkökulmasta tarkoittaa sitä, että ihminen pohtii sitä, mitä on hyvä elämä tai hyvä hyvinvointi. Ihminen ei voi päättää tässä mittaamisvaiheessa sitä, mistä hyvinvointi koostuu. Hyvinvoinnin mittaamisen resursseilla ytimenä on hyvinvoinnin edellytysten tunnistaminen. Hyvinvoinnin mittaaminen resursseilla ei paljasta todellista ihmisen hyvinvointia. (Kainulainen 2011, 143–144.)

Hyvinvointitutkimus keskittyi Suomessa 1960-luvulla tutkimaan ihmisten ulkoisia elinoloja eli tutkimus oli objektiivista (Kainulainen 2011, 149, 157). Hyvinvointitutkimus on 2000-luvulla on kiinnostunut alueellisista ja valtioiden välisistä hyvinvointieroista. Hyvinvointitutkimuksen keskeisiä kysymyksiä on, lähestytäänkö hyvinvointia resurssien vai tarpeiden näkökulmasta. (Kainulainen 2011, 163.) Allardt (1976, 29) viittaa hyvinvointitutkimuksen alussa miettimään sitä, kenen näkökulmasta hyvinvointia tutkitaan, tutkijan vai tutkittavan.

Uusitalo ja Simpura (2020) toteavat, että Allardt halusi tekemässään pohjoismaisen hyvinvoinnin tutkimuksessa vuonna 1972 lähestyä hyvinvointia elämänlaadun käsitteen pohjalta. Aikaisempi hyvinvointitutkimus painotti materiaalisia elinoloja ja resursseja. Allardt'n tutkimus vuonna 1972 korosti myös ihmisten omia tuntemuksia ja arvoja hyvinvoinnista. Allardt (1976) lähestyi teoriassaan hyvinvointia sekä tarve- että resurssinäkökulmasta.

### 2.3 Hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoria

Tutkimuksessani käsittelen asiantuntijoiden työhyvinvoinnin kokemusta Allardtin (1976) hyvinvoinnin teoreettisesta viitekehystä käsin. Allardtin (1976) mukaan hyvinvoinnin voi nähdä tilana, jossa ihmisillä on mahdollisuus saada tyydytettyä keskeiset tarpeensa. Tarpeet muodostuvat ihmisten perustarpeista. (Allardt 1976, 23.) Hyvinvoinnin aste määräytyy sen mukaan, kuinka hyvin ihmisen perustarpeet on tyydytetty.

Allardt julkaisi pohjoismaisen hyvinvointitutkimuksen keskeiset tulokset teoksessaan Hyvinvoinnin ulottuvuuksia vuonna 1976. Kyseisessä teoksessa esitellyn teorian ytimenä on sen laaja hyvinvointikäsite ja siksi valitsin Allardtin teorian oman tutkimukseni pohjaksi. Allardtin teorian hyvinvointikäsite nähdään tänä päivänä moniulotteisena, kaikki ihmisen elämän ulottuvuudet sisältävänä ilmiönä. Allardtin tutkimus korosti myös ihmisten omia tunteita ja arvoja hyvinvoinnista. (Uusitalo & Simpura 2020.)

Hyvinvoinnin käsite Allardtin (1976) hyvinvointiteoriassa pohjautuu kolmeen hyvinvointia rakentuvaan ulottuvuuteen, joita ovat: elintaso (having), yhteisyyssuhteet (loving) ja itsensä toteuttaminen (being). Hyvinvointi nojaa kyseisessä teoriassa keskeisten tarpeiden tyydyttämiseen. (Allardt 1976, 37–38.)

Tietyt tarpeet ovat sellaisia, että niiden tyydytys on määriteltävissä yksilön omistamien tai hallitsemien resurssien avulla. (having). Muiden tarpeiden määrittäminen onnistuu sen perusteella, kuinka ihminen käyttäytyy suhteessa muihin ihmisiin. (loving). Kolmantena kategoriana voidaan tarkastella sellaisia tarpeita, jotka määrittävät sen perusteella, mitä ihminen on suhteessa yhteiskuntaan. (Allardt 1976, 37–38.)

Hyvinvointitutkimuksessa 2020- luvulla Allardtin analyysi hyvinvoinnin ulottuvuuksista ja hyvinvoinnin kokemisen merkityksellisyydestä on ajankohtainen (Uusitalo & Simpura 2020, 585). Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoriaa on sovellettu kasvatustieteissä, esimerkiksi kouluhyvinvoinnin selvityksissä (Uusitalo & Simpura 2020, 580–584). Kyseisen teorian valinta mahdollistaa informaation keräämisen työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Jokaista teoriaa tulee katsoa myös kriittisesti ja Uusitalon ja Simpuran (2020) mukaan Allardt kritisoi muutamia käyttämiään hyvinvoinnin mittareita ja hän olisi lisännyt hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoriaan muutamia hyvinvoinnin osatekijöitä kuten elämäntavan tai habituksen termit. Allardtin teoriaa täydennettiin lisäämällä elämäntavan ja habituksen käsite myöhemmin doing - ulottuvuutena Hirvilammen ja Helneen toimesta vuonna 2014. Hirvilampi ja Helne (2014) kuvaavat hyvinvointikäsitystään kokonaisuutena, jonka hyvinvoinnin ulottuvuudet muodostavat.

Tässä tutkimuksessa hyvinvointi perustuu Allardtin kolmeen hyvinvointia rakentuvaan ulottuvuuteen ja täydennän hyvinvoinnin käsitettä Ryanin ja Decin teorian osatekijöillä. Ryanin ja Decin (2017) itseohjautuvuusteoria pyrkii huomioimaan hyvinvoinnin systeemisenä ilmiönä, johon liittyvät monet tekijät (Ryan & Deci, 2017, 3–22).

Tarkastelen seuravaksi lyhyesti Allardtin (1967) hyvinvoinnin ulottuvuuksia aloittaen elintason ulottuvuudesta. Sovellan jokaista kyseisen teorian ulottuvuutta nostaen niistä omaan tutkimukseen sopivia työhyvinvoinnin osatekijöitä ja käytän niitä yhdessä Ryanin ja Decin teoriasta poimittujen osatekijöiden kanssa muodostaen kolme asiantuntijan työhyvinvointiin liittyvää teemaa.

## Elintaso

Allardtin (1976, 50) elintason ulottuvuuden osatekijöitä ovat tulot, asumistaso, työllisyys, koulutus ja terveys. Tietyt tarpeet ovat sellaisia, että niiden tyydytys onnistuu yksilön hallitsemina tai omistamina resursseina. Tarpeentyydytys ja arvojen toteutuminen tuottavat yksilölle resursseja ja kyseiset resurssit ovat muunneltavissa. (Allardt 1976, 37–42.)

Sovellan Allardtin teoriaa poimien elintason ulottuvuuden osatekijöistä työolot, koulutustaustan ja terveyden. Kyseiset työhyvinvoinnin osatekijät toimivat ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin perustana ja liittyvät oleellisesti myös työhyvinvointiin. Elintason osatekijät kuvaavat sitä, mitä kaikkea ihmiset tarvitsevat. (Allardt 1976, 40.) Omasta elintasosta ja terveydestä voi huolehtia elämäntavoilla ja liikunnalla (Rauramo ym. 2012, 23).

Elintason osatekijät toimivat ihmisen hyvinvoinnin perustana ja liian alhainen elintaso saattaa tuottaa muutoksia koko ihmisen elämään. Huomattavaa on, että elintasaan liittyvillä osatekijöillä on ylärajansa, mutta yhteisyyssuhteiden ja itsensä toteuttamisen osatekijöillä eli kehitystarpeilla ei ole ylärajaa. (Allardt 1976, 41.) Liikunta tuottaa ihmisille hallinnan tunnetta ja edistää siten ihmisten hyvinvointia (Kinnunen 2010, 164).



## Yhteisyysuhteet

Toinen ulottuvuus Allardtin hyvinvointiteoriassa on yhteisyysuhteet (Allardt 1976, 50). Yhteisyysuhteiden ulottuvuuden osatekijöitä ovat paikallisyhteisyys, perheyhteisyys ja ystävyysuhteet. Yhteisyysuhteilla Allardt (1976) tarkoittaa ihmissuhteita kuten perhettä ja ystävyysuhteita. Ihmisellä on luontainen tarve olla solidaarinen ja pitää itseään jäsenenä sosiaalisten suhteiden verkostossa. (Allardt 1976, 43.) Sosiaaliset suhteet tukevat ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia (Kinnunen 2010, 165; Hakanen 2011, 94).

Yhteisyysuhteiden teemaan kuuluvat sovelletussa työhyvinvoinnin kategoriasani perhe, ystävät ja työyhteisö. Ihminen haluaa olla jäsen sosiaalisten suhteiden verkostoissa. Yhteisyysuhteet edellyttävät kielellisen kehityksen saavuttamista ja ne ilmenevät kielellisissä tapahtumissa. (Allardt 1976, 45.) Yhteisöt ovat hyvinvoinnin perusta (Pessi & Seppänen 2011, 290).

Allardtin arvoluokissa käytetään paikallisyhteyttä. Tässä tutkimuksessa nostan paikallisyhteyden sijasta esiin työyhteisön, koska tutkimukseni aihe on sidoksissa työhyvinvointiin. Yhteisyysuhteisiin vaikuttaa vahvasti myös ihmisten juurtuminen organisaatioihin ja sitä voi pitää yhtenä tärkeänä hyvinvoinnin resurssina. (Allardt 1976, 51.)

Rauramon ja Jarenkon (2015, 61) mukaan ihmiset sekä työpaikalla että yksilön lähipiirissä vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti. Työpaikalla ihmiset kokevat tärkeäksi tulla hyväksytyksi ihmisenä ja siten tärkeää on arvokkuuden tuntemus. Olennaisena osana yksilön työhyvinvointia ovat työyhteisön jäsenet. (Rauramo ym. 2012, 52.) Ihmisen läheiset ystävät ovat lähellä ja kiinnostuneita hänen hyvinvoinnistaan (Juuti & Salmi 2014, 226).

Hakanen (2011, 131) osoittaa, että työn ja perheen yhdistäminen aiheuttaa yhtä lailla positiivista ja negatiivista vuorovaikutusta. Työn ja kodin välinen myönteinen kokemus parantaa toisen elämänlaatua. (Hakanen 2011, 131; Rantanen & Kinnunen 236.) Työstä palautuminen alkaa, kun työstressi helpottaa ja työntekijän voimavarat palautuvat (Rauramo ym. 2012, 55).

Esimerkiksi Ojalan, Nätin ja Anttilan (2014) tutkimuksessa työn ja perheen yhdistämisen kannalta virallinen etätyö koettiin parempana kuin kotona muuten jatkuvien työtehtävien. Virallisesti sovitulla etätyöllä ei kuitenkaan nähty olevan työn ja perheen välille myönteistä tasapainoa lisäävää vaikutusta. (Ojala ym. 2014, 34, 90.)

Ojalan ym. (2017, 70) tutkimuksessa selvitettiin, kuinka virallinen etätyö ja työntekijöiden itse valitsema etätyö vaikuttavat perheen hyvinvointiin. Mielenkiintoisena näkökulmana Ojala ym. tuovat esiin sen, jos molemmat parisuhteen osapuolista tekevät töitä kotona, niin molemmat parisuhteen osapuolista menestyvät uralla. Parisuhteen ja perheen jäsenille jää vähemmän yhteistä vapaa-aikaa. (Ojala 2014, 77.) Toisaalta esimerkiksi Troup ja Rose (2012) havaitsivat, että etätyön hyödyntäminen voi tasa-arvoistaa lastenhoidon jakautumista vanhempien välillä.

Tammelinin ja Mustosmäen (2017, 127) tutkimuksen perusteella työn ja perheen yhteensovittaminen on ihmisten mielestä haasteellista. Ihmiset ovat tietoisia ongelmista, joita työn ja perheen yhteensovittaminen tuo väistämättä. Tammelin ja Mustosmäki viittaavat siihen, että arkielämässä perheen ja työn väliin aikataulutetaan harrastuksia ja vapaa-aikaa. (Tammelin & Mustosmäki 2017, 129.)

Työyhteisön ja esimiehen tuki auttavat yksilöitä työn ja perheen yhteensovittamisessa (Tammelin & Mustosmäki 2017, 124–125). Furtado, Sobral ja Peci (2016, 1329) tuovat esille sen, että yksilön on kerättävä resursseja muilta elämänalueilta selvitäkseen yhden elämänalueen vaatimuksista.

## Itsensä toteuttaminen

Kolmantena hyvinvoinnin ulottuvuutena tarkastelen itsenä toteuttamisen osatekijöitä. Allardtin teoriassa itsensä toteuttamisen osatekijöihin luetaan arvonanto, korvaamattomuus, poliittiset resurssit ja mielenkiintoinen vapaa-ajan toiminta. (Allardt 1976, 50.) Kolmannen ulottuvuuden pääosassa ovat sellaiset tarpeet, joiden tyydytys on määritelty yksilön suhteessa yhteiskuntaan (Allardt 1976, 38).

Itsensä toteuttamisen ulottuvuuteen sovelletussa kategoriassani luetaan vapaa-aika/harrastukset, lisäkoulutus, oman itsensä arvo eli status ja urakehitys. Itsensä toteuttaminen on hyvinvoinnin toteutumisen oleellinen osa ja toisaalta kyseisiä osatekijöitä on vaikeaa mitata. (Allardt 1976, 46–49.)

Subjektiiivinen viittaa subjektin omiin kokemuksiin, joita periaatteessa voidaan mitata objektiivisesti. Tämä on mahdollista, kun mittaukset ovat toistettavissa siten, että ne voivat antaa luotettavia tuloksia. (Allardt 1976, 181.) Rauramo ym. (2012, 55) mukaan työstä palautuminen on osa ihmisen hyvinvointia ja palautumiselle täytyy järjestää tarvittava aika. Henkinen irtautuminen työmaailmasta on tutkimusten perusteella hyvinvointia lisäävä tekijä (Hakanen 2011, 101).

Hyvinvoinnin osatekijä arvonanto voidaan ymmärtää kunnioituksena. Jokainen ihminen haluaa kunnioitusta osakseen, mutta sosiaalinen asema on oleellisesti osa sitä arvonantoa. (Allardt 1976, 48.)

### 3 Työhyvinvointi

Edellisissä luvuissa on kuvattu sitä hyvinvoinnin moninaisuutta, joihin liittyvät tekijät yhdessä tukevat tai heikentävät ihmisten kokemaa hyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvointia. Tässä tutkielmassa lähestyn työhyvinvointia kokemuksellisesta näkökulmasta.

#### 3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvoinnin määrittely käsitteenä ei ole yksiselitteistä ja työhyvinvoinnista on esitetty erilaisia määritelmiä (Vartiainen 2017, 13; Dodge ym. 2012, 223; Mäkikangas & Hakanen 2017, 104). Manka ja Manka (2016, 75) tuovat esille sen, että työhyvinvoinnin käsite on laaja-alainen ja sen voi ymmärtää myös työn sujumisena arjessa (Manka & Manka 2016, 75; Viitala 2013, 212).

Esimerkiksi Mamia (2009, 21) tuo esille teorian työhyvinvoinnista ilmiönä, johon kuuluvat sekä subjektiivinen että objektiivinen ulottuvuus, sekä sosiaalinen ulottuvuus. Toisaalta myös Saari (2011, 35) esittää, että hyvinvointia tai työhyvinvointia voi lähestyä sen kohteen mukaan. Työhyvinvointia voi tarkastella käsitteenä pitkälti samojen ulottuvuuksien mukaisesti kuin hyvinvoinnin käsitettä.

Työhyvinvoinnin voi kokea subjektiivisena hyvinvoinnin tilana (Vartiainen 2017, 13; Lindström 2002, 204). Työhyvinvointia voi lähestyä myös systeemisenä ilmiönä. Keskeisenä näkökulmana systeemiselle ilmiölle on, se työhyvinvointi on sidoksissa moniin tekijöihin. Työhyvinvointi liittyy siten olennaisesti kokonaisyhyvinvointiin ja muuhun elämään. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat esimerkiksi ihmisen työkyky, terveys, työ ja työympäristö. Lisäksi vaikuttavia tekijöitä työhyvinvoinnin kokemukseen ovat Vartiaisen (2017) mukaan työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. (Vartiainen 2017, 13.)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa Työolobarometrissä vuodelta 2019 tuodaan esille, että työhyvinvointi ei ole dikotominen asia. Itse asiassa työ saattaa antaa ihmiselle paljon elämänsisältöä ja välillä ihminen saattaa tuntea uupumusta työssä. (Keyriläinen 2020, 136.) Hakanen (2011, 23) tarkastelee työhyvinvointia tilana, joka vaihtelee yksilöllisesti. Työhyvinvoinnin tukeminen organisaatiossa ja asiantuntijatyössä on myös haastavaa, koska samalla itse organisaatioiden on ehkäistävä työuupumusta ja pidettävä työn tekemisen iloa yllä. (Hakanen 2011, 23.) Työhyvinvoinnin vastakohtana voidaan puhua työpa-hoinvoinnista (Hakanen 2011, 6; Viitala 2013, 212).

Hakasen (2011, 23) mukaan työhyvinvoinnista voidaan käyttää myös käsitteitä kuten työssä viihtyminen, työssä jaksaminen ja työtyytyväisyys (Hakanen 2011, 23; Luukkala 2011, 32). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa Työolobarometrissä (2019) viitataan työntekijöiden työssä jaksamiseen työkyvyn ja työn imun käsitteillä (Keyriläinen 2020, 136).

Hakanen (2011) viittaa työn imun käsitteeseen ja työn imu luo perustan työntekijän ja työpaikan kattavaan ja kestäväan työhyvinvointiin. Työn imu pohjautuu psykologisiin, sosiaalisiin ja fyysisiin voimavaroihin. Kyseiset voimavarat antavat työntekijälle mahdollisuuden toteuttaa psykologisia perustarpeitaan, kokea itsenäisyyden ja yhteenliittymisen tunteita ja selviytyä. Kaiken kaikkiaan ihminen jaksaa käydä töissä kyseisten voimavarojen ansiosta. (Hakanen 2011, 49.)

Työn imua on tutkittu viime vuosina paljon. Työn imu -käsitteen voi ymmärtää motivaatiotäyttymyksen tilana, jota luonnehtivat omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen. (Hakanen 2002, 49; Manka & Manka 2016, 41.) Työn imun kokemuksella on havaittu olevan lukuisia myönteisiä vaikutuksia. Työn imulla on tutkittu olevan myönteisiä yhteyksiä esimerkiksi työntekijän terveyteen, hyvään työpanokseen ja onnellisuuteen. Työn imun kautta myös organisaatiot menestyvät taloudellisesti. Työntekijät ovat terveempiä ja he kokevat vähemmän työuupumusta. Myös sairauspoissaolot ovat vähentyneet työntekijöillä. (Keyriläinen 2020, 134; Viitala 2013, 212.)

Ihmisen työhyvinvointia lähellä olevaksi käsitteeksi voidaan lukea myös työkyky. Työkyky pitää sisällään useita ihmisen itsensä mukaan luettavia osapuolia, kuten työntuoja, työntekijät ja muut yhteistyöorganisaatiot. Kyseisten osapuolten yhteistoiminnan tavoitteena on tukea ihmisen terveyttä, työhyvinvointia ja ammatillista osaamista. (Rauramo ym. 2012, 22.) Työhyvinvoinnin voi ymmärtää terveellisenä, tuottavana ja turvallisena työnä. Työntekijät ja työyhteisöt ovat osa tätä työhyvinvoinnin kokemusta. (Rauramo ym. 2012, 4.)

### 3.2 Työhyvinvointitutkimus

Hyvinvointitutkimus on laaja-alainen tutkimuskenttä ja yhtenä osana hyvinvointitutkimuksen kenttää sijaitsee työhyvinvointi. Vartiainen (2017, 30) tuo esille, että työhyvinvoinnin tutkimus alkoi Suomessa varsinaisesti 1950-luvulla Työterveyslaitoksen perustamisen myötä. Työhyvinvoinnin tutkimus kiinnitti 1970-luvulla huomiota lähinnä työntekijöiden työoloihin.

Työhyvinvointitutkimus voi lähestyä tutkimusaihetta työntekijöiden kokemana hyvinvointina tai organisaatiota koskettavana ilmiönä. Työhyvinvoinnin portaiden teoriassa Rauramo (2004, 33) tuo esille työhyvinvoinnin käsitettä organisaation näkökulmasta käsin. Rauramo (2004, 33) tarkastelee työhyvinvointia käsitteenä, joka eroaa muun muassa työviihtyvyyden ja työtyytyväisyyden käsitteistä. Rauramon esiintuoma työhyvinvointi korostaa organisaation kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välistä tasapainotilaa, joka on mitattavissa työhyvinvoinnin portailla. (Rauramo 2004, 33.)

Tutkimukseni tavoitteena on tuoda esiin yksilön kokemaa näkökulmaa työhyvinvointiin liittyen. Tutkijana en voi olla sokea organisaation työhyvinvoinnin näkökulmalle, koska kyseiset näkökulmat tukevat toinen toisiaan. Työntekijän hyvinvointi tukee organisaation päämääriä eli tuloksellisuutta parhaiten, kuten Rauramo (2004, 13) tuo esiin. Simola ja Kinnunen (2008, 120) tuovat esille omassa tutkimuksessaan, että tuottavuus ja yksilöiden työhyvinvointi ovat sidoksissa organisaation sisäiseen hyvinvointiin.

Työhyvinvointitutkimus voi tarkastella aihetta hedonistisesta näkökulmasta tai eudaimonisesta näkökulmasta. Tutkimuksen keskiössä on ollut hedonistinen näkökulma ja tavoitteena on torjua kielteiset tekijät. Työpaikoilla työhyvinvointia tavoitellaan hedonistisessa näkökulmassa puuttamalla työpaikan sisäisiin epäkohtiin ja riskeihin sekä haitallisiin työoloihin. (Hakanen 2011, 18–19.)

Eudaimoninen näkökulman perustana voidaan pitää positiivista psykologiaa. Vartiainen (2017) mukaan työhyvinvoinnin tutkijat ovat 2000-luvulla kiinnostuneet työn imun tematiikasta ja työntekijöiden positiivisista voimavaroista (Vartiainen 2017, 30). Eudaimoniseen työhyvinvointitutkimukseen painopisteitä ovat positiivinen psykologia ja onnellisuustutkimus (Hämäläinen & Michaelson 2014, 5; Manka & Manka 2016, 69). Positiivisessa psykologiassa voimavarat voivat olla yksilöllisiä, yhteisöllisiä tai rakenteellisia eli organisaatioon sidoksissa olevia (Manka & Manka 2016, 69). Työhyvinvointia tavoitellaan kiinnittämällä huomio yksilöiden työhyvinvointiin voimavaroihin keskittymällä.

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa mittareita nykypäivänä monipuolistetaan ja työhyvinvoinnin lisäksi tutkijat ovat kiinnostuneita yhteiskunnallisesta edistymisestä. Työhyvinvoinnin käsite laajenee sitä kautta ulospäin. Toisaalta onnellisuustutkimuksessa työhyvinvoinnin käsitettä avarretaan ihmisten kokemuksellisilla hyvinvoinnin elementeillä eli käsite avautuu sisäänpäin. (Uusitalo & Simpurra 2020, 583.) Martela ja Jarenko (2015, 21) viittaavat kirjassaan työntekijöiden hyvinvointiin sisäisen motivaation ja innostuksen käsitteiden kautta.

Manka ja Manka (2016, 52) viittaavat tekemäänsä selvitykseen, jossa he käyttävät käsitettä työhyvinvointipääoma. Sosiaali- ja terveysministeriölle tekemässään selvityksessä Manka ja Manka (2016) tutkivat inhimillisen pääoman vaikutusta työhyvinvointiin, työuriin ja tuloksellisuuteen. Kyseisen työhyvinvointipääoman osatekijöitä ovat yksilön inhimillinen pääoma, yhteisön sosiaalinen pääoma ja organisaation rakennepääoma. (Manka & Manka 2016, 52–53.)



#### 4 Asiantuntijan työhyvinvointi

Tutkimuksessani keskityn työhyvinvoinnissa työntekijänäkökulmaan ja vain sivuan organisaationäkökulmaa. Työhyvinvoinnilla on silti yhteys organisaatiotasoon tai laajempaan yhteiskunnalliseen tasoon, kuten Rauramo (2004) havainnoi. Työhyvinvointia voidaan mitata yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareilla (Rauramo 2004, 33). Organisaation työhyvinvoinnin osa-alueita ovat lainsäädäntöjen noudattaminen, eettiset periaatteet ja työn kehittäminen. Organisaation tasolla työhyvinvointia voidaan tukea mielekkäillä työtehtävillä, asiantuntevalla perehdytyksellä, mahdollisuutena lisäkouluttautua ja ylläpitää omaa osaamista. (Rauramo ym. 2012, 4, 23.)

Organisaatioon sitoutuminen vahvistaa sekä työntekijän työhyvinvointia että tukee organisaation toimintaa yleisellä tasolla (Saari, & Koivunen 2017, 66). Aarnikoivu (2010, 11) viittaa siihen, että asiantuntijat ovat töissä puolet valveillaoloajastaan ja heidän kokemuksensa työhyvinvoinnista on tärkeä. Tutkimuskohteenani on asiantuntijoiden kokemus työhyvinvoinnista, mutta samalla on huomioitava, että työhyvinvoinnin kokemus on riippuvainen muista tekijöistä. Parhaimmillaan työhyvinvointi tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista ja strategian luominen on perusta työhyvinvoinnille koko organisaatiossa (Manka & Manka 2016, 80–81; Simola & Kinnunen 2008, 132; Khokher & Raziq 2017, 212).

Pyöriän (2005, 123) mukaan asiantuntijan voi määritellä henkilöksi, joka tulkitsee ja soveltaa tietoa luodakseen arvoa lisääviä ratkaisuja. Määrittelen tässä tutkimuksessa asiantuntijan oman alansa erikoisosaajaksi, joka tarjoaa organisaatiolleen osaamista ja tietotaitoa.

Alastalo ym. (2017, 215) tarkastelevat asiantuntijuutta siten, että käsitteestä on esitetty laajoja määritelmiä. Alastalo ym. painottavat, että asiantuntijuus ei ole pysyvä ominaisuus, vaan jotain, mitä ihmiset tekevät. Asiantuntijalla on jotakin tieto- ja taitopohjaa tutkittavasta ilmiöstä. (Alastalo ym. 2017, 215–216; Ropponen ym. 2018, 10.)

Asiantuntijatyötä voidaan luonnehtia myös aivotyöksi tai tietotyöksi. Aivotyöksi voidaan lukea tiedon vastaanottamisen, prosessoinnin ja tuottamisen näkökulmia. Tietotyö korostaa tietoa asiantuntijatyön keskeisempänä sisältönä. (Ropponen ym. 2018, 10.) Palosen ja Gruberin (2010, 41) mukaan asiantuntijuutta voi kuvata tietämiseen, arviointiin tai ennakkointiin liittyvinä tekijöinä.

Asiantuntijatyössä olennaista on tiedon hallinta monin eri tavoin. Tiedon hallinnan lisäksi asiantuntijatyöhön voi liittyä muita tunnistettavia tekijöitä. Anttila ja Oinas (2017, 112) viittaavat asiantuntijatyössä siihen, että haasteena on työn rajaaminen. Työpäivän sisältöä ja pituutta ei voi aina ennakoida asiantuntijatyössä (Viitala 2013, 220).

Työn rajaamisen vastakohtana voidaan toisaalta nähdä asiantuntijan vapaus oman työnkuvan luomisessa. Ropposen ym. (2018, 10) mukaan asiantuntijalla on mahdollisuus vaikuttaa yleensä itse työnsä sisältöön ja aikatauluun. Asiantuntijatyö voi sisältää myös verkostomaisia ja projektimaisia piirteitä. (Ropponen 2018, 10.)

Organisaatioiden järjestämät työolot voivat vaikuttaa ihmisten fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin ja sitä kautta ihmisten perheisiin, ystäviin ja ympäröivään yhteiskuntaan (Flint-Taylor & Cooper 2014, 263). Organisaation johdolla on siten suuri rooli kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin suunnittelussa. Organisaation johto voi tukea työhyvinvointia muun muassa kehityskeskustelujen ja muiden kehittämistoimenpiteiden avulla. (Rauramo ym. 2012, 4, 23.) Esimiestyössä työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu on oleellista (Manka & Manka 2016, 42).

Ropposen (2018, 4) mukaan asiantuntijan työtehtäviä voi toteuttaa joustavasti. Työtä voi tehdä tietotekniikan avulla muualla kuin varsinaisessa toimistossa. Yhtenä asiantuntijan työhyvinvoinnin osa-alueena voi pitää hänen työolojaan. Asiantuntijoiden työolot ovat muuttuneet vuoden 2020 kuluessa ja kiinnitän tähän näkökulmaan huomiota tutkimuksessani. Kuusi (2020, 25) on todennut, että Suomen yhteiskunnassa koettiin keväällä 2020 valtava siirtymä etätyöhön.

Etätyöstä voidaan käyttää myös käsitteitä mobiilityö, hajautettu työ tai monipaikkainen työ. Etätyön voi käsittää ylipäänsä varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtävänä työnä. Etätyössä työntekijältä vaaditaan itsenäistä työtettä ja kykyä sopeutua vaihteleviin tilanteisiin. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 6–8.)

Koroman ym. (2011, 22) mukaan työntekijän etätyö voi vaikuttaa negatiivisesti hänen työhyvinvointiinsa, jos työntekijä ei osaa rajata työaikaansa. Esimerkiksi, jos asiantuntija katsoo sähköpostiaan illalla, niin vaikutus työhyvinvointiin voi olla välitön. Positiivisen tulkinnan mukaisesti asiantuntijalle työn joustavuus voi tehdä elämästä joustavampaa. (Koroma ym. 2011, 22–23; Keyriläinen 2020, 69.) Työntekijältä odotetaan kykyä ja taitoa asettaa rajoja työlle sekä osaamista säädellä omaa työn määräänsä (Keyriläinen 2020, 69).

Rintamäki (2016, 11) esittelee tutkimuksessaan näkökulmia suomalaiseen työelämään 2000-luvulla. Rintamäki tutki sitä, millaisena suomalaiset työntekijät itse kokevat työelämän. Työntekijöiden päiväkirjat toimivat tutkimusmenetelmänä. (Rintamäki 2016, 11.) Rintamäen (2016) tuloksista selvisi, että tutkimusaineiston päiväkirjat kertovat työntekijöiden tekevän töitä myös vapaa-ajalla. Rintamäki viittaa tähän ilmiöön käsitteellä työn rajattomuus. (Rintamäki 2016, 158.)

Työterveyslaitoksen järjestämässä tutkimuksessa tarkastellaan asiantuntijatyön vaikutusta työhyvinvointiin ja työaikaan. Kyseisessä tutkimuksessa selvitettiin työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä, joihin luetaan ikä, perhe- ja ammatillinen asema, unen määrä sekä laatu. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia myös asiantuntijatyön ajankäytön yhteyttä työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen. (Ropponen ym. 2018, 4.) Ropposen ym. (2018) Työterveyslaitokselle toteutetun raportin tuloksista käy ilmi, että älypuhelimien käyttö oli yhteydessä sekä pidempään työaikaan että heikompaan työhyvinvointiin. Palautumisen ja työajan pituuden yhteys oli selvä tutkimuksessa. Työntekijöiden edeltävän yön huonompi unen laatu tai heikompi vireys aamulla vaikuttivat pidentävästi seuraavan päivän työaikaan. (Ropponen 2018, 4.)

Toisaalta Heikkilän (2020) tutkimuksessa selvitettiin sitä, miten työntekijät pitivät vapaa-ajan ja työn erossa toisistaan. Tutkimuksessa havaittiin, että vapaa-ajalla yrittäjät tekivät metsälenkkejä ja harrastivat liikuntaa. Lisäksi työntekijät jatkoivat työpäivää virallisen työajan jälkeen, vaikka he yrittivät nukkua paremmin ja tauottivat työpäivää. Tutkimustuloksissa pohdittiin sitä, että pidempi työpäivä hankaloittaa työntekijöiden työstä palautumista. (Heikkilä 2020, 61.)

Sjöblomin (2020) tutkimustulosten mukaan työntekijöiden tuottavuus, motivaatio ja luova ajattelu vaativat lepoa. Asiantuntijatyössä ja tietotyössä pienet muutokset työympäristössä vaikuttavat työhyvinvointiin tavalla tai toisella ja tätä näkökulmaa ei kannata aliarvioida. Työympäristöön liittyvät muutokset voivat vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja tuottavuuteen ympäri maailmaa. (Sjöblom 2020, 5.) Edellä mainituissa tutkimusten tuloksista käy hyvin ilmi se, että työntekijälle työolot, työaika ja monet muut tekijät vaikuttavat hänen työhyvinvointiinsa ja yleiseen jaksamiseensa. Otalan ja Ahosen (2003) mukaan ihminen on töissä 24–60 % valveaoloajastaan. Ei siis ole yhdentekevää, mitä ja miten ihminen käyttää aikansa töissä. (Ojala & Ahonen 2003, 22.)

## 5 Itseohjautuvuusteoria

Työhyvinvointia tarkastellaan tässä tutkimuksessa Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien teorian lisäksi Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteorian näkökulmasta ja teorioiden työhyvinvoinnin osatekijöitä soveltaen.

Itseohjautuvuusteoria (self-determination theory) on Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin yhteistyön pohjalta luotu teoria. Tässä teoriassa ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta, joista huolehtimalla ihminen voi tukea omaa kehitystään ja hyvinvointiaan. Itseohjautuvuusteorian mukaan kyseiset kolme psykologista perustarvetta ovat autonomia (omaehtoisuus), pystyvyys (kyvykyys) ja yhteenkuuluvuus (läheisyys). Teorian ydin on käsitys ihmisestä toimijana, joka valitsee itse omat päämääränsä. (Ryan & Deci, 2017, 3–2; Martela & Jarenko 2015, 56.)

Itseohjautuvuusteoriasta voidaan käyttää myös nimitystä itsemääräämisteoria. Itseohjautuvuusteoria on yksi motivaatioteorioista ja teorian lähtökohtana on tuoda esiin ihmisen sisäisen motivaation syntymisen ja säilyttämisen välttämättömiä ehtoja. Käsitys ihmisestä on tässä teoriassa aktiivinen, kehittyvä ja toimintakykyinen. Ihmisen motivaatio on sidoksissa edellä mainittuihin kolmeen psykologiseen perustarpeeseen. (Vasalampi 2017, 54–55.)

Itseohjautuvuusteoriaa mukaillen ihminen voi olla optimaalinen, psyykkisesti hyvinvoiva ja itseohjautuva, mikäli hänen elämänsä ei kontrolloida ja hän saa mahdollisuuden tehdä oikein. Lisäksi teorian mukaan ihminen voi hyvin, jos hän on osa kannustavaa ja välittävää yhteisöä. (Vasalampi 2017, 54–55; Reeve ym. 2008, 230.) Itseohjautuvuusteoria pyrkii selittämään työyhteisöön liittyviä työhyvinvoinnin, yhteisöllisyyden ja työpahoinvoinnin ilmiöitä ja teemoja (Ryan & Deci 2017, 536).

Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteoria ottaa kantaa myös ihmisen sosiaaliseen ympäristöön, joka voi suoraan tai välillisesti vaikuttaa ihmisen toimintaan.

Teoriassa sosiaaliset ympäristöt jaetaan kolmeen luokkaan, joita ovat autonomiaa tukevat, pystyvyyttä tukevat ja vuorovaikutusta tukevat. (Ryan & Deci 2017, 239–271.)

Vasalampi (2017, 60) tuo esille, että autonomiaa tukevassa sosiaalisessa ympäristössä ihminen on yksilö, jonka mielipide ja näkökulma otetaan huomioon. Ihminen voi toisin sanoen tuntea jonkinlaista valinnanvapautta ja hänellä on mahdollisuuksia vaikuttaa omiin päätöksiinsä ja tekemisiinsä. Myönteinen palaute esimerkiksi työpaikalla voi saada ihmisen tuntemaan olonsa osaavaksi ja motivoituneeksi. (Vasalampi 2017, 59–60; Robins 2012, 50.)

Ihminen kokee tärkeäksi kuulua osaksi tiettyä yhteisöä ja hänelle on tärkeää tuntea yhteenkuuluvuutta heihin. Pystyvyyden tunne aukeaa ihmiselle, kun hänelle annetaan tarpeeksi vaativia haasteita ja siten hän on ylpeä omasta osaamisestaan ja pätevydestään. Kaiken kaikkiaan pystyvyyden ja yhteenkuuluvuuden tarve yhdistettynä autonomiaan tarpeeseen ohjaavat ihmistä kohti kokonaisvaltaista ja hyvinvoivaa yksilöä. (Vasalampi 2017, 59, 61.)

Autonomian avulla ihmiset voivat samaistua toisten ihmisten näkemyksiin, antaa informaalista palautetta ja tukea toisten ihmisten päätöksentekoa (Ryan & Deci 2017, 536). Ryanin ja Decin teoria on käyttökelpoinen tutkimukselleni nimenomaan siksi, että teoriassa ei oteta huomioon vain ihmisen motivaatiota. Teoriassa on keskitytty myös ulkoisten ja sisäisten olosuhteiden vaikutukseen ihmisen psykologiseen hyvinvointiin ja itseohjautuvuuteen. Kyseinen teoria pyrkii huomioimaan hyvinvoinnin systemisenä ilmiönä, johon liittyvät monet tekijät. (Ryan & Deci, 2017, 3–22.)

Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteoriaa on rakennettu ja kehitelty empiirisesti lähes kolmenkymmentä vuotta. Teorian myötä on mahdollista myös kritisoida organisaatioita ja niiden rakenteita. Kyseistä teoriaa on sovellettu myös opetus- ja kasvatusalalla. (Martela 2015, 61–67.) Itseohjautuvuusteoriaa on vuosien varrella kyseenalaistettu, mutta se sopii loistavasti työhyvinvointitutkimukseen.

## 6 Yhteenveto sovelletuista työhyvinvoinnin osatekijöistä

Allardtin (1976) mukaan tietyt tarpeet ovat sellaisia, että niiden tyydytys on määriteltävä yksilön omistamien tai hallitsemien resurssien mukaisesti. Hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoriassa elintason osatekijät luovat ihmiselle hyvinvoinnin perustan. Ryanin ja Decin (2017) mukaan tarve autonomiaan kumpuaa ihmisen sisältä ja hän saa siten päättää, mihin haluaa elämässä. Hyvinvointi kumpuaa molemmista teorioissa sekä elintason että valinnan- ja toiminnanvapauden näkökulmista ja ensimmäiset sovelletut työhyvinvoinnin osatekijäni pohjautuvat asiantuntijan elintasaan ja autonomiaan.

Allardtin teoriassa (1976) ihmisen hyvinvoinnin yhtenä ulottuvuutena nähdään yhteisyyssuhteet ja ihmisellä on luontainen tarve olla osa sosiaalisten suhteiden verkostoa, johon kuuluu solidaarisuus muita ihmisiä kohtaan. Ryanin ja Decin (2017) teoriassa tarve yhteenkuuluvuuteen tarkoittaa sitä, että ihminen haluaa olla yhteydessä toisiin ihmisiin ja välittää heistä. Toinen sovellettu teemani koostuu asiantuntijan yhteisyyssuhteista. Martela (2015, 52) näkee, että yhteenkuuluvuuden tarpeen perusta rakentuu ihmisen kokemukselle siitä, että hänen ympärillään olevat ihmiset hyväksyvät ja näkevät hänet sellaisenaan.

Allardt (1976) korostaa teoriassaan sitä, että itsensä toteuttaminen on hyvinvoinnin toteutumisen kannalta oleellista ja toisaalta luokkana se on vaikeasti mitattavissa. Ryan ja Deci (2017) tuovat esille, että tarve pystyvyyteen heijastaa ihmisen kokemusta siitä, että hän toimii ja selviytyy haasteista. Tässä työhyvinvoinnin osatekijöiden näkökulmaksi voi nostaa ihmisen suhteen yhteiskuntaan ja työelämään. Kolmannet sovelletut työhyvinvoinnin osatekijäni pohjautuvat asiantuntijan itsensä toteuttamisen ja pystyvyyden teemaan.

Martelan (2015, 49) mukaan psykologinen perustarve ei ole satunnainen hyvinvoinnin lähde, vaan ne ovat rakennettuja ihmisen sisälle. Työhyvinvointia voidaan lähestyä molemmissa teorioissa ihmisten kokemana. Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoria korostaa työhyvinvoinnin mittaamisessa sekä resursseja että tarpeita. Ryanin ja Decin teoria lähestyy motivaation merkitystä ja perustarpeita työhyvinvoinnin lähteinä.

Omien tavoitteiden valinta innostaa ihmisiä tavoitteita kohti ja tukee tavoitteissa edistymistä (Vasalampi 2017, 58). Yhteenvetona ihmisen työhyvinvoinnin voi nähdä koostuvan hyvinvoinnin eri osatekijöistä ja ihmisen työhyvinvoinnin perustana on yksilö, jolla on mahdollisuus kuulua välittävään ja kannustavaan yhteisöön, jolla on perustarpeet elämässä kunnossa ja, joka saa toteuttaa omia pyrkimyksiään.



## 7 Tutkimuksen toteutus

### 7.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vahvistavat tai heikentävät asiantuntijoiden kokemaa työhyvinvointia. Tutkimuksessani lähestyn myös sitä, millaisena asiantuntija kokee ja näkee työhyvinvointinsa. Hahmotan työhyvinvoinnin osatekijöiden merkitystä työntekijän kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan.

Oletukseni on, että asiantuntijoiden työhyvinvointi koostuu erilaisista työhyvinvoinnin osatekijöistä ja niiden painottuminen on yksilöllistä. Jokaisella ihmisellä on omat tarpeensa ja sekä oma käsitys ”hyvästä elämästä”. Baxter ja Jack (2008, 556) tuovat esille sen, kuinka tutkijan on hyvä lähestyä aineistoa sen omassa kontekstissa.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä tekijät vahvistavat tai heikentävät asiantuntijoiden kokemaa työhyvinvointia?
2. Millaisena asiantuntijat kokevat ja näkevät työhyvinvointinsa?

## 7.2 Tutkimusmenetelmä

Koska olen tutkimuksessani kiinnostunut selvittämään asiantuntijoiden kokemuksia ja käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä ja kyseisten kokemusten tarkasteluun sopii parhaiten laadullinen aineisto. Laadullinen tutkimus korostaa ihmisen roolia elämysmaailmansa kokijana, havainnoijana ja toimijana. Näin ollen laadullisen tutkimuksen avulla voidaan tutkia yksittäisten ihmisten subjektiivisia kokemuksia tutkittavasta aiheesta. (Ronkainen ym. 2013, 82; Eskola ym. 2018, 30.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja totuudenmukaisesti. Kukkolan (2018, 56) mukaan kokemusta voi lähestyä yksilölliseen tietoisuuteen perustavana. Perttula (2009, 137) viittaa taas elävän kokemuksen käsitteeseen.

Empiirisessä mielessä elävä kokemus muotoutuu tutkimukseen osallistuvien omassa elämässä. Tutkijalle tämä tarkoittaa sitä, että hän etsii aiheen, jossa muodostuvista kokemuksista on kiinnostunut ja etsii sitten haastateltavia, joiden elämäntilanteeseen aihe istuu. (Perttula 2009, 137.) Tutkimukseeni osallistuvat asiantuntijat valikoituivat tutkimukseeni sattumanvaraisesti niistä ihmisistä, jotka olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseeni ja, jotka tavoitin tätä tutkimusta varten Tutkimukseeni osallistujat ovat olleet työelämässä jo pidemmän aikaa ja heidän elämäntilanteensa sopi loistavasti tutkimukseeni.

Käytän omassa tutkimuksessani haastattelua tutkimusmetodinä, koska haluan lähestyä hienotunteisesti ja syvällisesti asiantuntijoiden kokemuksia työhyvinvoinnin teemasta. Hyvärinen (2017, 33) tukee ajatustani tuomalla esille, kuinka haastattelun ideana on toisten ihmisten kunnioittaminen ja luottamuksen arvoisen tilan tarjoaminen haastateltaville. Koen saavani esille tutkittavien omia kokemuksellisia näkökulmia ja ajatuksia haastattelua käyttäen, mutta myös sanatonta tutkimustietoa tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta.

Haastattelu menetelmänä luetaan laadulliseen tutkimuskenttään ja haastattelu perustuu kielelliseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutus on läsnä keskustelunomaisissa ympäristöissä ja siitä johtuen haastattelijan on mahdollista lähestyä vaikeasti tutkittavia asioita ja teemoja. Keskusteluympäristö tarjoaa syvemmän tarkoituksen haastattelulle. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 11–12.)

Ennen varsinaista haastattelua lähetin tutkimukseeni osallistuville asiantuntijoille sähköpostia, jossa tuotiin esille tutkimukseni tarkoitus, tutkimukseeni osallistumisen vapaaehtoisuus, luottamuksellisuus ja tieto siitä, että miten säilytän aineistoani. (Liite 1)

Keski-Petäjän (2015, 205) mukaan tutkijan tulee olla tietoinen tutkimuseettikan yleisistä pelisäännöistä. Kyseiset tutkimuseettiset periaatteet kulkevat mukana koko tutkimuksen teon ajan. Tutkimukseeni osallistuvien henkilöiden nimiä ei mainita ja muut tunnistettavat tiedot on häivytetty. Annoin tutkimukseeni osallistujille ennen haastatteluja myös omat yhteystietoni ja selitin, mitä varten haastattelen heitä ja miten noudatan tutkimuseettisiä periaatteita. (Liite 1)

Tarkoitukseni on tehdä vastuullista, eettistä ja perusteltua tutkimusta. Haastattelun eettisiin toimintaperiaatteisiin luetaan se, että haastateltavat ovat tietoisia tutkimuksen tavoitteista, tutkimuksen tarkoituksesta ja siitä, missä ja miten tutkimuksen tietoja säilytetään ja käytetään. Haastatteluun osallistujat voivat kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. (Hyvärinen 2017, 32; Ranta & Kuula-Lammi 2017, 414.)

### 7.3 Teemahaastattelu

Hyvärinen (2017, 21) viittaa tässä tutkimuksessani käyttämään teemahaastatteluun eräänlaisena suomalaisen kielenkäytön yleiskäsitteenä, jonka kasvatustieteilijät Hirsjärvi ja Hurme ovat tuoneet yleiseen tietoisuuteen. Teemahaastattelussa haastattelija määrittää tutkimuksensa keskeiset teemat, joita hän käyttää tutkimuksessaan. (Hyvärinen 2017, 21.)

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 48) osoittavat, miten teemahaastattelu on lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Teemahaastattelu luetaan puolistrukturoituihin menetelmiin siksi, että haastattelun aihepiirit eli teemat ovat kaikille haastateltaville samat. Teemahaastattelun kysymyksillä ei ole tiettyä järjestystä tai muotoa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48; Puusa 2020, 112.)

Haastattelija ei voi kysellä mitä vain haastateltavilta teemahaastattelun aikana. Haastattelun tavoitteena on saada merkityksellisiä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Haastattelijan etukäteen valitsemat teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli tutkittavaan aiheeseen. Teemahaastattelun runko voi vaihdella varsin tiukasti etukäteen tiedettyihin kysymyksiin ja niissä pitäytymisen. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 75; Eskola ym. 2018, 41.)

Tutkimukseni teemahaastattelun runko perustuu Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien perustarpeisiin, jotka jaetaan kyseisessä teoriassa kolmen ulottuvuuden mukaisiin osatekijöihin ja Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteorian perustarpeisiin. Teemahaastatteluni rungon kysymykset koostuvat näihin pohjautuvista työhyvinvoinnin osatekijöistä. Kyseinen runko on liitteenä tutkielmasani. (Liite 2)

Käsittelen työhyvinvointia kolmen eri teeman kautta. Ensimmäisessä teemassa keskityn asiantuntijoiden elintason ja autonomiaan. Toisessa teemassa olen kiinnostunut yhteisyyssuhteiden ja yhteenkuuluvuuden keskeisistä näkökulmista asiantuntijan työhyvinvointiin liittyen. Kolmantena teemana tutkin asiantuntijoiden kokemuksia itsensä toteuttamisen ja pystyvyyden osatekijöistä, jotka ovat sidoksissa heidän työhyvinvointiinsa.

Teemahaastattelussa haastattelukertojen määrällä ei ole rajoja tai sillä, miten syvälle haastattelija menee aiheessaan. Yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu perustuu etukäteen mietittyjen teemojen mukaisesti. Keskeistä tässä tutkimusmenetelmässä ovat ihmisten tulkinnat asioista ja se, että kyseiset tulkinnat ovat syntyneet vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.)  
Ratkon tutkimuskysymyksiäni näiden teemahaastattelukysymysteni avulla. Tutkimukseni eettisyyden kannalta on tärkeää, että mietin ennen haastatteluja valmiiksi teemat. Haastattelijana etukäteen valitsemani teemat pohjautuvat tutkimukseni viitekehukseen.

#### 7.4 Aineiston keruu

Ennen varsinaista haastattelua tutkijan kannattaa toteuttaa koetilanne, jossa voi testata omat kysymyksensä ja tekniset välineensä (Hyvärinen 2017, 36).

Toukokuussa 2021 järjestin erään asiantuntijana toimivan ihmisen kanssa kasvokkain koetilanteen, jossa testasin teemakysymysteni sujuvuuden ja teknisten laitteideni toimivuuden. Koetilanteeseen osallistunut asiantuntija ei ole varsinaiseen tutkimukseeni osallistuvien joukossa.

Toteutin kaikki haastatteluni heinäkuussa ja elokuussa 2021. Haastatteluajat sovin jokaisen tutkimukseen osallistuvan kanssa henkilökohtaisesti. Varmistin jokaisen haastattelun alussa tutkimukseen osallistuvien kanssa, että he ovat valmiita osallistumaan haastatteluun. Jokaisen haastattelun jälkeen varmistin, että asiantuntijoiden yksityisyys säilyy ja jokaisen asiantuntijan kohdalla käytän pseudonimiä.

Tutkimuksen teossa voidaan puhua myös laaduntarkkailusta. Laadukkuutta voidaan parantaa ennen tutkimusta hyvällä haastattelurungolla. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184–185.) Suunnittelin etukäteen alustavia kysymyksiä kaikista teemoistani haastattelutilanteiden helpottamiseksi. Haastatteluiden aluksi kartoitin asiantuntijoiden näkemystä ja kokemusta työhyvinvoinnista ja kerroin nauhoittavani haastattelut.

Ensimmäisen haastattelun järjestin heinäkuun alussa. Haastattelin kyseisenä päivänä asiantuntijaa hänen kotonaan. Olin valmistautunut haastatteluun varmistamalla, että nauhuri on toimintakunnossa. Haastattelu sujui suunnitellusti. Litteroin saamani aineiston ennen seuraavaa haastattelua. Toteutin muut viisi haastattelua myös kasvokkain ja litteroin jokaisen haastattelun huolellisesti.

Alkuperäinen suunnitelmani oli haastatella seitsemää asiantuntijaa. Kuudennen haastattelun litteroitumisen jälkeen koin, että saamani tutkimusaineisto on riittävä. Haastattelujeni pituudet vaihtelivat 20– 40 minuuttiin. Yhteensä litteroitua tekstiä kiertyi 24 A4 sivua. Haastattelujeni toteutusvaiheessa kaikki haastattelutilanteet eivät tarkasti noudattaneet ennalta suunnittelemani järjestystä, vaan jokaisesta haastattelusta muotoutui haastateltavan kanssa merkityksellinen kokonaisuus.

Haastateltavieni koulutustausta käsittää kaikkien kohdalla ylemmän korkeakoulututkinnon. Yhdellä haastateltavista on myös tohtorintutkinto. Haastattelemani asiantuntijat ovat iältään 32- 39- vuotiaita. Jokainen haastateltava sai haastattelun jälkeen pseudonimen A1-A6. (Taulukko 1)

Taulukko 1: Haastateltavat

Haastateltava	Ikä	Sukupuoli	Työkokemus x-organisaatiossa
A1	33	nainen	2 vuotta nykyisessä organisaatiossa
A2	33	nainen	4 vuotta nykyisessä organisaatiossa
A3	32	nainen	2,5 vuotta nykyisessä organisaatiossa
A4	32	nainen	8 vuotta nykyisessä organisaatiossa
A5	30	nainen	5 vuotta nykyisessä organisaatiossa
A6	39	nainen	10 vuotta nykyisessä yrityksessä

Varmistin haastattelutilanteiden alussa, että haastateltavat ovat mukana tutkimuksessa vapaaehtoisesti. Haastattelijan pitää aina huomioida, esitetäänkö kaikille haastateltaville samat suunnitellut kysymykset ja esitelläänkö ne samassa järjestyksessä. Tutkijana varmistin, että kaikki haastateltavani vastasivat jokaiseen haastattelurunkoni kysymykseen, mutta kysymysten järjestys vaihteli haastattelutilanteiden mukaan.

Haastattelun laatua voi parantaa litteroimalla haastattelut niin nopeasti kuin mahdollista (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184–185). Litteroin saamani tutkimusaineiston ennen seuraavaa haastattelua. Litteroinnin yhteydessä muutin aineiston sellaiseksi, että haastateltavien yksityisyys säilyy. Lisäksi tutkijana pidin huolen siitä, että kukaan muu ei kuule tallenteita ja varmistin, että aineistoni on säilytetty tutkimuseettisesti oikeaoppisesti.

Eskolan ym. (2018, 29) mukaan haastattelijan kannattaa olla ”hereillä” koko haastattelutilanteen ajan ja myös haastattelutilanteen jälkeen. Usein haastattelun jälkeen haastateltavat saattavat nostaa esille aiheeseen liittyviä mielenkiintoisia näkökulmia (Hyvärinen 2017, 27). Erään tutkimukseeni osallistuneen asiantuntijan kanssa viestittelimme heti haastattelun jälkeen, koska hän halusi vielä tuoda esille kokemuksia haastatteluteemaani liittyen ja hän oli unohtanut haastattelutilanteessa sanoa asian.

Syyskuussa 2021 olin litteroinut kaikki haastatteluni. Tätä tutkimukseni seuraavaa vaihetta varten olin toteuttanut, tallentanut ja kuvannut edelliset tutkimukseni vaiheet huolellisesti ja eettisesti.



## 7.5 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Laadullisen aineiston analysointi perustuu usein sisällönanalyysiin. Sisällönanalyysin avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. Oikeastaan voidaan todeta, että useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat jollakin tavalla sisällönanalyysiin silloin, kun sisällönanalyysi voidaan ymmärtää kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analysointia väljänä teoreettisena kehyksenä. Sisällönanalyysi on sitä varten, että aineiston saa järjestettyä johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–105.)

Alasuutarin (2011, 37–40) mukaan kvalitatiivisessa eli laadullisessa analyysissä aineisto nähdään usein kokonaisuutena Laadullisen aineiston analyysi alkaa usein haastattelutilanteessa. Haastattelutilanteen aikana on mahdollista tehdä havaintoja ilmiöistä ja niiden toistuvuudesta. Tutkimuksen ensimmäinen vaihe on siis tiedon kerääminen muun muassa haastatteluilla, kuten tässä tutkimuksessa.

Puusan (2020, 151) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin ensimmäinen vaihe muodostuu aineiston keräämisen, tallenteiden purkamisen ja aineiston lukemisen osatekijöistä. Laadullisen aineiston analyysin kyseisessä vaiheessa tutkijan tehtävänä on alustavien havaintojen ja muistiinpanojen kirjaaminen. (Puusa 2020, 151.) Analyysin tekemisen ensimmäisessä vaiheessa luin litteroimani haastattelut läpi useaan kertaan ja tein aineistooni yliviivauksia ja muita merkintöjä, jotka koin tutkimusten tulosten kannalta oleellisina.

Teorialähtöisessä eli deduktiivisessa sisällön analyysissä aineiston analyysin luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehykseen. Viitekehys voi olla jokin teoria tai käsitejärjestelmä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.) Viitekehyseni perustuvat Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien perustarpeiden ja Ryanin & Decin itseohjautuvuusteorian perustarpeiden osatekijöistä.

Analyysirunko voi olla myös valmiiksi strukturoitu, jolloin aineistosta kerätään analyysirunkoon sopivia asioita. Tällöin voidaan testata aikaisempaa teoriaa tai käsitejärjestelmää uudenaikaisessa tilanteessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.) Muodostamani analyysirunko koostui seuraavista kolmesta pääteemasta ja jokainen pääteema sisälsi työhyvinvoinnin osatekijöitä. (Taulukko 2)

Taulukko 2: Tutkimuksen analyysirunko

<b>Allardtin teoriassa:</b>	<b>Mukaihen Allardtin teoriaa ja Ryanin &amp; Decin teoriaa:</b>
Elintason ulottuvuudet: tulot, asumistaso, työllisyys, koulutus ja terveys	Teemana elintaso ja autonomia: työolot, koulutustausta, terveys, mahdollisuus ja vaikuttavuus
Yhteisyyssuhteet: paikallisyhteisyys, perheyhteisyys ja ystävyyssuhteet	Teemana yhteisyyssuhteet ja yhteenkuu- lukuus: työyhteisö, perhe, ystävät ja muut työhy- vinvointia tukevat verkostot
Itsensä toteuttaminen: arvonanto, korvaamattomuus, poliittiset resurssit ja mielenkiintoinen vapaa-ajan toiminta	Teemana itsensä toteuttaminen ja pysty- vyys: vapaa-aika/harrastukset, lisäkoulu- tus, oman itsensä arvo eli tunne omasta osaamisesta ja pystyvyydestä, urakehitys
<b>Ryanin &amp; Decin itseohjautuvuus- teoriassa:</b> Tarve kokea pystyvyyttä	
Tarve autonomiaan	
Tarve kokea yhteenkuuluvuutta	

Kaikki kategoriat perustuvat tutkijan muodostamiin tulkintoihin tutkittavasta ilmiöstä (Puusa 2020, 153). Aineiston huolellisen lukemisen jälkeen olin tehnyt merkintöjä aineistooni, ja kyseisiä merkintöjä voidaan nimittää raakahavainnoiksi tai alkuperäisiksi lainauksiksi.

Poimin litteroiduista haastatteluistani valmiiksi tekemääni analyysirunkoon raakahavaintoja/alkuperäisiä lainauksia, jotka sijoitin pääteemojeni alla oleviin osatekijöihin. Analyysirunkoni yhtenä pääteemana on asiantuntijoiden elintaso ja autonomia ja siihen liittyviä työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat työolot, koulutustausta, terveys, mahdollisuus ja vaikuttavuus. Taulukko 3 on esimerkki asiantuntijoiden yhteisyssuhteiden työhyvinvoinnin osatekijästä.

Taulukko 3: Esimerkki analyysistä

<b>Alakategoria</b>	<b>Lainaus</b>	<b>Tiivistys</b>
perhe:	"Tällä hetkellä pystyn yhdistämään parisuhteen ja työn." (A2)	Asiantuntija kokee voivansa yhdistää perhe-elämän/parisuhteen ja työn hyvin tai ihan hyvin.

Etsin siis haastatteluista raakahavaintoja, jotka sijoitin analyysirunkooni. Tämän työn jälkeen tiivistin raakahavaintoni analyysinrunnon sisällä ja jatkoin tätä työtä kaikkien teemojen työhyvinvoinnin osatekijöiden kanssa. Puusan (2020, 152) mukaan analyysin toisessa vaiheessa kannattaa keskittyä tutkimusongelman kannalta oleellisten lauseiden pelkistämiseen ilmaisuiksi.

Näiden ilmaisujen ryhmittely samankaltaisten ilmaisujen joukoksi on analyysin toisen vaiheen onnistumisen kannalta oleellista. Tutkijana olen samaa mieltä Puusan (2020) kanssa siitä, että analyysin toinen vaihe on tärkeää tutkimuksen onnistumisen kannalta.

Aineiston analyysin kolmannessa vaiheessa tavoitteena on muodostaa uusia näkökulmia ja uusia merkityksiä ja tätä analyysin vaihetta kutsutaan tulkinnan tai synteessin tekemisen vaiheeksi. Puusa (2020, 154) viittaa siihen, että tulkinnan tehtävänä aineiston analyysissä on uusien merkityksien avulla vastata tutkimusongelmaan.

## 8 Tulokset

Tässä luvussa esittelen ensimmäiseksi sitä, millaisena asiantuntijat kokevat ja näkevät työhyvinvoinnin. Seuraavissa kappaleissa tuon esille tuloksia liittyen työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja sitä, mitkä tekijät vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia.

### 8.1 Työhyvinvointi asiantuntijoiden näkemänä ja kokemana

Haastattelemi asiantuntijat näkivät työhyvinvoinnin koostuvan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, työn merkityksellisyydestä ja toimivista ihmissuhteista. Haastateltava kokee työhyvinvoinnin koostuvan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja positiivisesta energiasta:

*”Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Ja onnellisuus ja tyytyväisyys. Siihen vaikuttaa myös paljonko sulla on töitä. Että työ on merkityksellistä ja tarpeeksi haasteellista, mutta ei liian helppoa. Ja sitten työkaverit vaikuttavat aika paljon siihen, että sulla on semmonen tunne, että saat positiivista energiaa niistä. Ja esimies vaikuttaa siihen, että saat hyvän suhteen sun esimieheen ja voit luottaa siihen.”*  
(A1)

Myös toinen haasteltavani kokee työhyvinvoinnin antavan hänelle voimavaroja elämässä. Kuten yllä mainitussa lainauksessa todetaan, niin työn merkityksellisyys on oleellinen työhyvinvoinnin kokemukselle. Myös turvallinen ja avoin työyhteisö ovat erään haastateltavan mukaan työhyvinvoinnin osatekijöistä:

*”Työhyvinvointi on parhaassa tapauksessa sellanen asia, että se työ on voimavara itselle elämässä. Työhyvinvointi koostuu mun mielestä siitä, että töissä on avoin ja turvallinen ilmapiiri ja luottamus. Sitten toisaalta, että työn määrä on kohtuullinen. Ja työ ja vapaa-aika on balanssissa. Toisaalta työn sisältö vaikuttaa työhyvinvointiin eli niinku pitää pystyä itse vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä ja kokea merkityksellisyyttä ja saada palautetta.”* (A2)

Haastatteluissa tuotiin esille, että työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat työyhteisön yleinen työilmapiiri ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Työhyvinvointi koostuu haastateltavien mielestä myös voimavaroista:

*”Työhyvinvoinnista tulee itselle mieleen töissä jaksaminen ja oma viihtyminen töissä ja yleinen työilmapiiri. Nämä on ne ehkä ne keskeisimmät.” (A3)*

*”Mä nostaisin siihen sen, että työhyvinvointi on fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia siellä työssä. Kun fyysisesti voi hyvin ja se työ tukee mielen jaksamista ja mielen hyvinvointia. Sitten toisaalta ne sosiaaliset suhteet työpaikalla on semmosia, että ne tukevat sitä hyvinvointia. Siinä on mun mielestä ne olennaisimmat.” (A4)*

Asiantuntijat kuvailevat työhyvinvoinnin kokemusta näkökulmasta, johon kuuluvat olennaisena osana työn sisältään ja aikatauluun vaikuttaminen ja vapaa-aika työn ulkopuolella:

*”Sopiva kuormitus ja aikataulullisesti semmonen, että siihen voi itse vaikuttaa. Että se antaa myös sisällöllisesti ja siinä pystyy pitämään itsestä huolta esim. taukojumbilla tai tauotuksilla muuten.” (A5)*

*”Sellasta niinku vapautta tehdä sitä omaa työtä niin hyvin kun pystyy. Ja sitä, että se työ antaa enemmän kuin se ottaa. Että siitä saa itselle hyviä ja positiivisia asioita ja sit jää aikaa muullekin kuin sille työlle.” (A6)*

Asiantuntijoiden haastatteluiden perusteella voidaan sanoa, että he näkevät työhyvinvoinnin koostuvan erilaisista voimavaroista, jotka mahdollistavat työssä jaksamisen. Lisäksi esille tulee se, että työstä jää positiivinen mieli.

Hakanen viittaa kirjassaan työn imun käsitteeseen ja teoksessa ilmenee, että työn imu luo perustan työntekijän ja työpaikan kattavaan ja kestäväan hyvinvointiin. Työn imu pohjautuu fyysisiin, psykologisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin ja kyseiset voimavarat mahdollistavat työssä jaksamisen. (Hakanen 2011, 49.) Voimavarat ovat osa työhyvinvoinnin kokemusta, kuten tuloksissani on ilmenyt.

Työhyvinvointi on systeeminen ilmiö ja työhyvinvointi muodostuu osatekijöistä. Asiantuntijoiden työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä lähtökohtaisesti olivat sosiaaliset suhteet ja vapaa-aika. Työhyvinvointia tukivat myös liikunta, uni ja hyvä ruoka. Lähes kaikki nostivat esiin myös oman ajan, joka on varattu vain itselle. Myös luonto koettiin yleistä hyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Koiran kanssa oleminen vahvisti myös työstä palautumista muutaman asiantuntijan mielestä.

Ylikännön (2011) tutkimuksesta selviää, että yleisesti pohjoismaalaiset työntekijät ovat tyytyväisiä siihen, miten heidän ajankäyttönsä on tasapainossa työn ja muun elämän välillä. Työntekijät olisivat valmiita tekemään lyhyempää työaika, jos se olisi mahdollista. (Ylikännö 2011, 68.) Ylikännön (2011) tutkimus korostaa sitä näkökulmaa, että työhyvinvointia vahvistava tekijä on ajankäytön tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, johon myös asiantuntijani viittaavat.

Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä asiantuntijoiden parissa koettiin työn määrä ja yleinen epävarmuus töissä ja töiden hallinnassa. Kaksi asiantuntijaa lähestyivät työn määrää ja sen yhteyttä työhyvinvointiin eri näkökulmista. Toinen heistä on ottanut itselleen lisää töitä ja hän tuntee, että on myös vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan ja sen lisäksi tiiminsä jäsenten jaksamisesta:

*”Työn määrä ja sitä vaan tulee lisää. Olin vähän naiivi, kun otin ne asiakkuudet itselle ja en keskustellut tiimin kanssa. Ja muille tulee työtaakkaa ja koen syyllisyyttä siitä vähän.” (A1)*

Toinen asiantuntija tiedostaa taas sen, että pieni stressi ja kiire töissä luovat hänellä positiivista työn imun tunnetta:

*”Jos on liian vähän töitä, eikä koe merkityksellisyyttä. Se aiheuttaa mulle tosi paljon stressiä ja en osaa ottaa rennosti. Paras, jos on vähän kiireen tuntua.”*  
(A2)

Haasteltavan mielestä työhyvinvointia tukevana tekijänä harrastukset ja mieluisat vapaa-ajan viettotavat. Toinen haastateltava näkee vapaa-ajan vieton velvollisuutena, jotta hän jaksaa töissä:

”Kun on mielekkäitä harrastuksia ja tapoja palautua vapaa-ajalla, se tukee mun työhyvinvointia. Ja nyt mulla on sisäinen rauha sen suhteen, vaikka mulla ois paljon töitä, niin mun velvollisuus on palautua vapaa-ajalla.” (A4)

Sisäisen motivaation ja itseohjautuvuuden teoriassa itsensä toteuttamiseen vaaditaan vapaaehtoisuutta ja kyvykkyyttä. Siten yksilö voi tehdä itselleen mieluisia asioita ja kokea pystyvänsä edistämään niitä. (Martela & Jarenko 2015, 60.) Asiantuntijoiden mielestä työhyvinvointi koostuu erilaisista hyvinvointia tuottavista osatekijöistä, joista jokainen asiantuntija on valinnut itselleen sopivat osatekijät. Työhyvinvointia heikentävät tekijät taas nähdään ja koetaan eri lailla ja stressiä käsitellään jokaiselle sopivalla tavalla.



## 8.2 Elintason ja autonomian työhyvinvoinnin osa-alueet

Seuraavaksi tarkastelen sitä, mitkä tekijät asiantuntijan kokemana vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia terveyden, koulutuksen, työolojen ja mahdollisuuden ja vaikuttavuuden osatekijöiden kautta.

Haastatteluissa pyysin asiantuntijoita kertomaan, millaiseksi he kokevat kokonaisvaltaisen työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Kaikki haastattelemani asiantuntijat kokivat voivansa haastatteluhetkellä hyvin. Kukaan asiantuntijoista ei kokenut oman terveydentilansa haittaavan työntekoa.

Allardtin näkemyksen mukaan terveyden voi nähdä hyvinvoinnin keskeisenä arvona. Terveys on resurssi, jonka avulla voidaan vaikuttaa muihin hyvinvoinnin osatekijöihin. (Allardt 1976, 52–53.) Allardtin mukaan terveys voidaan nähdä hyvinvoinnin keskeisenä osatekijänä. Terveys koostui haastateltavieni mielestä voimavaroista, jotka mahdollistavat tasapainon työssä ja muilla elämän osa-alueilla. Terveyden kokemus heidän mielestään auttaa keskittymään muihin elämän osa-alueisiin. Myös läheiset ihmissuhteet ja arki tukevat nimenomaan terveyttä ja työssä jaksamista. Seuraavassa haastateltavat tuovat esiin voimavarojen näkökulmaa:

*”Fyysinen hyvinvointi on hyvä ja oon saanu olla terveenä. Oon kiitollinen siitä. Ja tuntuu, että on voimavaroja tehdä asioita töissä ja vapaa-ajalla.”(A2)*

*”Kyllä se hyvin pitkälti tulee niistä läheisistä ihmisistä ja siitä arjesta. Se vaikuttaa siihen työhyvinvointiin.” (A5)*

Kestilän (2020) mukaan koronapandemian myötä työntekijät ovat joutuneet arjessa tasapainottamaan voimavaroja ja kuormitusta. Muutokset pandemian aikana voivat aiheuttaa työntekijöille huolenaiheita ja heikentää työhyvinvointia. (Kestilä ym. 2020.) Eräs asiantuntija nosti haastattelussa esille koronan vaikutuksen työhyvinvointiin ja sitä kautta jaksamiseen:

*”Tää korona on tehnyt sellasen vaikutuksen työhyvinvointiin, että kun pääasiallinen viestintä on kirjallista niin jotkut ihmiset ilmaisee itseään eri tavalla ja se vaikuttaa siihen, että ihmisten kanssa, joiden kanssa ei aikaisemmin tullut toimeen, niin välit on entisestään kiristyneet.” (A1)*

Kysyin asiantuntijoilta myös heidän koulutustaastaansa ja sitä, onko koulutuksesta ollut hyötyä heidän nykyisessä työssään. Koulutus on yksi osa asiantuntijoiden työhyvinvointia. Allardtin (1976, 50) mukaan koulutus kuuluu ammattipätevyyden antajana elintason ulottuvuuteen.

Työntekijöiden koulutustausta käsittää kaikkien kohdalla ylemmän korkeakoulututkinnon. Asiantuntijat toivat esille, että korkeakoulututkinto on yleissivistävä kokonaisuus, jonka avulla he voivat hallita erilaisia laaja-alaisia kokonaisuuksia työelämässä. Haastatteluiden mukaan työssä korostuu myös tiedon analysoinnin tarve ja itsenäinen työskentelyote. Haastatteleman asiantuntijan mukaan:

*”Joka tapauksessa korkeakoulututkinto on antanut hyvät valmiudet analysoida tietoa ja harkita asioita, etsiä tietoa oikeaoppisesti.” (A1)*

Osa asiantuntijoista kertoi, että yksittäiset opintokokonaisuudet antavat heille konkreettista osaamista ja näkemystä tiettyyn työtehtävään. Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan:

*”Esimerkiksi visuaalisen viestinnän opinnot, kun suunnittelee jotain käyttöliittymää, niin osaamista ja näkemystä on, kun on konkreettisesti harjoitellut.” (A3)*

*”Mulla on ylipäänsä elinkeinoelämän johtamisen opintoja, joita pystyn hyödyntämään. Ja toisaalta johdan HR:n strategiaa omana vastuualueena.” (A4)*

*”Sit oon suorittanut ylemmän AMK-tutkinnon restomin. Se on tukenut tätä yritystoimintaa. Sieltä sai konkreettista osaamista just siihen.” (A6)*

Ropponen ym. tuovat esille sen näkökulman, että asiantuntijan työn ytimessä on tietotyö ja asiantuntijan tulee hallita tarvittavat tiedon vastaanottamisen, prosessoinnin ja tuottamisen näkökulmat. Tietotyö korostaa tietoa asiantuntijatyön keskeisempänä sisältönä. (Ropponen ym. 2018, 10.)

Tulokset vastaavat Ropposen ym. (2018) tutkimuksen tuloksia. Asiantuntijoiden tulee hallita laajoja kokonaisuuksia ja koulutus mahdollistaa nimenomaan ammattipätevyyden ja tarjoaa näin tietoja ja taitoja laaja-alaisten projektien tai työtehtävien hallintaan.

Työolot voivat vaikuttaa työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja siten myös laajemmin ihmisten perheisiin, ystäviin ja yhteiskuntaan (Flint-Taylor & Cooper 2014, 263). Käsittelen asiantuntijoiden työhyvinvointia työolojen näkökulmasta ja kaikki asiantuntijat olivat keväällä 2021 pääasiassa tehneet etätöitä ja muutamat heistä olivat käyneet toimistolla muutaman kerran. Asiantuntijoiden mielestä syksyllä 2021 heillä voi olla töissä niin sanottu hybridimalli. Asiantuntijat tiivistivät kevään 2021 kokemuksia työoloistaan seuraavasti:

*”Nyt korona-aikana se ollut vähän niin ja näin, miten on vapaa-aikaansa viettänyt. Päivä tuntuu koostuvan suurilta osin töistä, koska se liukuma vapaa-aikaan on erilainen, kuin lähti toimistolta.” (A3)*

Etätö on vaikuttanut työntekijöiden työssä jaksamiseensa ja siihen, miten työpäivä on erilainen verrattuna entiseen. Haasteltavien mukaan:

*”Arkisin yleensä pystyn, mutta nyt etätyöaikana huomasin, että siinä on enemmän haasteita. Työpäivät saattavat venähtää ja toisaalta kesken työpäivän saattaa olla, ettei pysty keskittymään ja tekee omia juttuja.” (A2)*

*”Mä luulen, että paras ratkaisu olisi, ettei puhuta enää etätyöstä eikä lähityöstä, vaan joustavasta, monipaikkaisesta työstä, jossa työn luonne ja tavoitteet määrittää sen. Se ois ihannetila ja livekohtaamisia tulisi silti olla.” (A4)*

Asiantuntijat kokivat selvästi, että etätyö saattaa vaikuttaa heihin päivittäin keskimäärin siten, että he voivat olla osittain tylsistyneitä. Päivä saattoi koostua heidän mielestään töistä, eikä tavallista siirtymää töistä kotiin ollut.

Yhtenä työhyvinvoinnin osatekijänä tässä tutkimuksessa on asiantuntijan autonomia. Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisestä kehittyä hyvinvoiva, mikäli hänelle annetaan mahdollisuus toimia oikein (Vasalampi 2017, 54–55; Reeve ym. 2008, 230).

Kysyin haastateltavilta, miten he voivat vaikuttaa aikatauluihinsa ja miten joustavat työkäytännöt vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Asiantuntijat painottivat nimenomaan sitä, että asiantuntijoina he voivat vaikuttaa jollakin tasolla työnsä sisältöön tai siihen, missä he tekevät töitä. Siten asiantuntijat kokivat, että työnkuvaan ja työaikatauluihin vaikuttamisella on positiivinen vaikutus heidän työhyvinvointiinsa. Asiantuntijat kuvailevat:

*”Sillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Että pystyy itse vaikuttamaan työkuvaansa ja työaikatauluihin” (A1)*

*”Mulla on liukuva työaika ja asiantuntijatyö on sen luonteista. Tietysti mun täytyy olla läsnä tapaamisissa, mitkä on aikataulutettuja. Pystyn muuten aikatauluttamaan ja sillä on merkitystä työhyvinvoinnille, että pystyn vaikuttamaan oman työn sisältöön ja rakenteisiin ja työpäiviin.” (A4)*

Asiantuntijat toivat esille sen, että tiettyjen kokonaisuuksien ja tai kokousaika-  
taulujen kohdalla he eivät voi vaikuttaa. Erään haastateltavan mukaan:

*”Saan vaikuttaa itse siihen, missä järjestyksessä teen työt, miten mä teen ne ja  
usein millon niiden pitäis olla valmiita. Yksittäisten tehtävien kohdalla niihin on  
selvät deadlinet.” (A2)*

Ropposen ym. (2018, 10) mukaan asiantuntijalla on mahdollisuus järjestää itse  
työnsä sisältöä ja aikatauluja. Asiantuntijatyötä voi siten kutsua itsenäiseksi.  
Asiantuntijoilla voi olla mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon työyhteisös-  
sä, ja eräs haastateltavistani tiivistää työn ydintä seuraavasti:

*”Kyllä mä voin vaikuttaa, että on aika vapaat kädet järjestää työtä ja sanoa mitä  
teen. Siinä on se vastuu ja vapaus, miten työtään tekee.” (A3)*

Tutkimuksessa näkökulma kiinnittyy myös siihen, miten asiantuntijat pystyvät  
päättämään asioista työyhteisön sisällä ja sitä, miten päätöksenteko vaikutti  
heidän työhyvinvointiinsa. Pystyvyyden tunne aukeaa ihmiselle, kun hänelle  
annetaan tarpeeksi vaativia haasteita ja siten hän on varma omasta osaamises-  
taan ja pätevyystään (Vasalampi 2017, 59, 61).

Asiantuntijat pystyivät mahdollisuuksien mukaan keskimäärin tuomaan esille  
omia mielipiteitään ja näkökulmiaan työyhteisössä ja vaikuttamaan päätöksen-  
tekoon. Toisaalta päätösvastuu saattoi vaikeuttaa joidenkin haasteltavien koh-  
dalla työntekoa ja vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin:

*”Se on se kompastuskivi. On hirveän vapaata tehdä mitä haluaa. Saa hirveän  
paljon vaikuttaa omaan tekemiseen, mutta roolit ja päätöksentekovastuut ei ole  
selkeät. Siinä tulee jatkuvasti kipuilua ja en tiedä mihin asti mun päätöksenteko-  
vastuu ulottuu. Mistä saan päättää. Mun esimies ei hanakasti päätä mistään ja  
asiat jää roikkumaan.” (A2)*

Eräs asiantuntija korostaa, että hänen täytyy aktivoitua ja ottaa osaa päätöksentekoon ja vaikuttamiseen vielä rohkeammin:

*”Meillä on sinänsä aika hyvät mahdollisuudet, koska meillä on matalan hierarkian yritys. Kaikki voi vaikuttaa kaikkeen. Itse voi viedä sellasia asioita eteenpäin, jos haluaa. Siinäkin auttaa, mitä paremmin on verkostoitunut. Siinä mielessä se voi itseä jarruttaa, että on suht kokematon ja ei hirveästi työvuosia taustalla. Sitä himmailee sen takia.” (A3)*

Autonomian avulla ihmiset voivat samaistua toisten ihmisten näkemyksiin, antaa rohkeasti palautetta ja tukea työyhteisön jäseniä (Ryan & Deci 2017, 536). Asiantuntijan autonomia ja omaan työnkuvaan vaikuttaminen voivat lisätä työhygyvointia asiantuntijan mukaan seuraavasti:

*”Ja käytännössä pystyn määrittämään sen, mitä teen yhteistyössä muiden kanssa. Vaikutusmahdollisuus on. Ehkä vaikuttamismahdollisuudet on tärkeitä työhyvinvoinnille. Ja se liittyy autonomiaan. Jos pystyn muokkaamaan omaa työnkuvaa sellaseksi, on tärkeää.” (A4)*

Elintason ja autonomian työhyvinvoinnin osa-alueet toivat esiin haastateltavilta tekijöitä, jotka tukevat tai heikentävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Asiantuntijoiden mielestä terveys on voimavarapohjaista ja kaikki asiantuntijat kokivat keskimäärin terveytensä olevan hyvä.

Asiantuntijatyössä tunne siitä, että ohjaa omaa elämäänsä ja autonomia ovat tärkeitä ja haasteltavien mukaan työnkuvaan ja työaikatauluihin vaikuttamisella on positiivinen vaikutus heidän työhyvinvointiinsa. Toisaalta päätösvastuu saattoi vaikeuttaa joidenkin asiantuntijoiden kohdalla vaikeuttaa oman työnkuvan rakentamista ja vaikuttaa siten negatiivisesti työhyvinvointiin. Tämä näkökulma kertoo osaltaan siitä, että asiantuntijatyössä pitää olla rohkea ja heittäytyä haasteisiin.

### 8.3 Yhteissuhteiden työhyvinvoinnin osa-alueet

Tässä luvussa kokoan yhteen ajatuksia siitä, mitkä tekijät asiantuntijan kokema vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia työyhteisön, perheen, ystävien ja muiden työhyvinvointia tukevien verkostojen osa-alueiden kautta. Yhteisenä nimittäjänä ovat asiantuntijan yhteissuhteet ja niiden vaikutus työhyvinvointiin. Kinnunen (2010, 165) nostaa esiin sen, miten sosiaaliset suhteet tukevat ihmisen työhyvinvointia.

Yhteissuhteilla tarkoitetaan ihmissuhteita, kuten perhettä, ystäviä tai muita ihmissuhteita. Allardtin (1976) mukaan ihmisellä on siten luontainen tarve yhteisöllisyyteen. Aihetta voi lähestyä siitä näkökulmasta käsin, miten työntekijät kokevat voivansa yhdistää työn ja perhe-elämän/parisuhteen. Haastattelemani asiantuntijat kokivat voivansa yhdistää perhe-elämän/parisuhteen ja työn hyvin ja tai kohtalaisen hyvin. Toisaalta työn ja parisuhteen yhdistäminen voi olla tuottaa ongelmia, kuten eräs haasteltava kuvailee:

*”Jos asuttais nyt yhdessä, vois olla haastavaa.” (A1)*

Perhe tai puoliso voi tukea ihmisen työssä jaksamista ja muistuttaa työn ja muiden elämän osa-alueiden välisestä rajasta. Kolme haastateltavasta toi esille puolison tuen siinä, että he pystyvät yhdistämään työn ja perheen ja puoliso on tukena arjessa. Myös muita tukiverkostoja mainittiin, joiden koettiin tukevan työhyvinvointia:

*”Puoliso on silleen tukemassa ja sille voi aina valittaa, jos töissä joku asia ärsyttää. Saa tukea siinä mielessä.” (A2)*

*”Henkilökohtaisesti työn ja perheen yhdistäminen, siinä on tärkeää se tukiverkko. Mulla on puoliso ja isovanhemmat, jotka auttaa.” (A4)*

Perheen/puolison lisäksi asiantuntijoiden mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat ystävät. Juuti ja Salmi (2014, 226) osoittavat, että ihmisen läheiset pysyvät hänen tukena ja ovat aidosti kiinnostuneita ihmisen yleisestä jaksamisesta. Kaikki haastattelemi asiantuntijat mainitsivat ystävät yhtenä verkostona, jotka tukevat työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Toisaalta haastatelluista kaksi eivät puhu työasioistaan ystävien kanssa ollenkaan. He halusivat tehdä selvän eron työn ja muiden sosiaalisten suhteiden välille:

*”Toisaalta se on osa sitä palautumisesta, kun näkee ystäviä. Silloin ei ajattele työasioita ja tekee jotain ihan muuta.” (A4)*

Neljä kuudesta haastatellusta työntekijästä taas puhui työasioista ystävilleen. He kokevat, että ystävät toimivat vertaistukena, joille voi jakaa työasioita. Lisäksi he kokevat saavansa uusia näkökulmia työasioihin. Ystävät toimivat kuuntelijoina ja neuvonantajina heille:

*”No se, että voi puhua, jos on joku haaste tai ongelma.” (A5)*

*”Ystävien kanssa pystyy puhumaan suoraan ja avoimesti hyvistä asioista ja myös kuormittavista asioista.” (A6)*

Kolmantena työhyvinvointiin vaikuttavana suhteena asiantuntijat pitivät työyhteisöä. Työyhteisö on asiantuntijoiden työhyvinvoinnin kannalta keskeinen verkosto. Työyhteisö voi heikentää tai tukea työhyvinvointia ja työssä jaksamista, kuten haastatteluista ilmeni:

*”Mun mielestä sosiaalisilla verkostoilla on tosi iso rooli työhyvinvointiin. Ja aikaisemmin projektien välissä ei ollu niin tiivistä verkostoa, se heti vaikuttaa negatiivisesti, kun sä et kuulu johonkin yhteisöön vaan sitä lilluu välissä. Sillä on tosi iso vaikutus.” (A3)*



Haastatteluissani ilmeni, että asiantuntijoiden kokema lähin työyhteisö eli tiimi tukee työssä jaksamista ja tärkeintä asiantuntijoille on tiimin jäsenten välinen avoimuus ja suora puheyhteys heihin. Parhaassa tapauksessa asiantuntijat jakavat työyhteisön jäsenille myös omia henkilökohtaisia ongelmiaan. Erään haastateltavan tiimin jäsenet ovat suorasanaisia:

*”Tiimissä puhutaan suoraan asioista ja ne pakottaa mut puhumaan asioista.”*

(A1)

Toiset asiantuntijat ovat luoneet oman tiiminsä jäsenten kanssa suoran keskusteluyhteyden, joka vaikuttaa työhyvinvointiin seuraavasti:

*”Pystyn luottamaan ja keskustelemaan monien kanssa ja puhumaan niistä ongelmista”* (A2)

*”Omassa tiimissä voidaan käydä avoimesti asioita läpi ja se mun hyvinvoinnille tärkeää.”* (A4)

Eräs haastateltavista kertoi, että hänen työyhteisöönsä kuuluu hänen lisäksi vain hänen puolisonsa. Hänen vastauksestaan voi silti löytää saman perusajatuksen siitä, millainen työyhteisö tukee ihmisten työhyvinvointia parhaiten. Avoimuus ja yhdessä asioista päättäminen ovat selvästi avainasemassa työhyvinvointia tukevalle tiimille:

*”Yrityksessä keskustellaan mun miehen kanssa avoimesti ja päätetään asioista yhdessä.”* (A6)

Työhyvinvoinnin vastakohtana voidaan mainita työpahoinvointi (Hakanen 2011, 6; Viitala 2013, 212). Haastatteluissa työhyvinvoinnin vastakohtana asiantuntijat nostivat esille työpahoinvoinnin mahdollisuuden. Yhteisyyssuhteet voivat toimia asiantuntijoiden mukaan voimavarana tai vaarana on, että haastavat ihmissuhteet syövät työhyvinvointia. Haastateltavan mukaan työyhteisössä:

*”Että sitä se myös syö. Ne konfliktitilanteet on hankalia ja niitä tulee helposti ja yllättäen.” (A5)*

Muina työhyvinvointia tukevina verkostoina asiantuntijat toivat esille muun muassa kiipeilyryhmän, joka koostuu työyhteisön jäsenistä. Eräs asiantuntija kertoi, miten hän on saanut HR-puolelta tukea henkisiin jaksamisongelmiin. Työterveyshuolto ja kehityskeskustelu kuuluvat olennaisena osana työhyvinvointiin ja ne mainittiin työhyvinvointia tukevina verkostoina. Eräs asiantuntijoista toi esiin työhyvinvointia tukevana verkostona ammatilliset verkostot:

*”Ainakin ammatilliset verkostot on. Ja siten työhyvinvointia. Mä kuulun Mothers in business-verkostoon ja sit mä kuulun HR:n ammatilliseen järjestöön. Ne mahdollistaa oman ammatillisen kehittymisen ja ylläpitää työhyvinvointia.” (A4)*

Ihminen haluaa olla hyväksytty ja rakastettu sekä tuntea itsensä tarpeelliseksi. Ryhmän jäsenenä ihminen tuntee yhteisöllisyyttä muiden ihmisten kanssa ja siten yhteisöllisyyden sanotaan olevan olemassaolon kannalta välttämätöntä. (Rauramo 2004, 122.)

Kuten Rauramo viittaa yhteisöllisyyden tunteeseen ja ihmisen tarpeeseen kuulua johonkin yhteisöön, niin haastatteluiden perusteella voi sanoa että, asiantuntijoille on selvästi tärkeää kuulua osaksi perhettä, työyhteisöä ja ystäväpiiriä. Kaikki asiantuntijat pitivät yhteisöjen roolia heidän elämässään vapaa-ajan ja työn välisenä tasapainottajana ja arjessa jaksamisen tukipilarina.

#### 8.4 Itsensä toteuttamisen ja pystyvyyden työhyvinvoinnin osa-alueet

Tässä luvussa tarkastelen sitä, mitkä tekijät asiantuntijan kokemana vahvistavat tai heikentävät työhyvinvointia vapaa-ajan, oman itsensä arvon eli osaamisen kautta ja urakehityksen osa-alueiden kautta.

Itsensä toteuttamisen osatekijöitä voidaan lähestyä siten, mitä ihminen on suhteessa yhteiskuntaan. Näitä osatekijöitä ovat arvonanto, korvaamattomuus, poliittiset resurssit ja mielenkiintoinen vapaa-ajan toiminta eli tekeminen. (Allardt 1976, 160–164.)

Vapaa-aika hyvinvoinnin osatekijänä antaa ihmiselle luvan nauttia omasta ajasta ja omasta toiminnasta ja se voidaan nähdä toimintana työn ulkopuolella. Kyseinen toiminta voi olla moninaista. (Allardt 1976, 175–176.) Asiantuntijat vaativat aikaa itselleen ja harrastuksilleen, jotta he jaksavat töissä. Kaikki haastatelluista kokivat mielekkään vapaa-ajan tärkeänä resurssina ja työhyvinvoinnin kannalta tarpeellisena. Neljä kuudesta asiantuntijasta nosti liikunnan esiin tärkeänä tapana viettää vapaa-aikaa:

*”Urheilu on henkireikä mulle ja se innostaa paljon” (A1)*

*”On paljon liikuntaharrastuksia ja ne auttaa kun on etäpäivänä ollut koko päivän paikallaan ja on tärkeää päästä ulos ja liikkumaan.” (A2)*

Haastateltavat nostivat koronan mukanaan tuomia vaikutuksia liittyen liikuntaharrastuksiin. Näkökulmana korostui, että koronan myötä ryhmäliikuntatunteja oli vähennetty ja ryhmäliikuntatuntien yhteisöllisyys vaikutti negatiivisesti asiantuntijoiden työhyvinvointiinsa:

*”Aikaisemmin oli ryhmäliikuntatunteja ja yhteisöllisiä harrastuksia ja joita nyt on vähemmän. Ne oli tosi tärkeitä. Että pääsee tapaamaan muita ihmisiä ja juttelemaan muista kuin työasioista.” (A2)*

*”Tää korona on sotkenut harrastuksia. Mähän kävin salilla varmaan viimeset 10 vuotta. Täytyy tsempata syksyllä. Mä oikeesti huomaan, että selkä tulee kipeäksi ja liikunta on etätyön vastapainoksi tärkeää.” (A4)*

Asiantuntijan vapaa-aika tukee hyvinvointia työajalla ja toisaalta työ heijastuu vapaa-aikaan. Ideaalisessa tilanteessa kyseiset ulottuvuudet tukevat toisiaan. (Aarnikoivu 2010, 12.) Aarnikoivun esiin nostama vapaa-aika ja työaika ovat välillä vaikeasti erotettavissa toisistaan arjessa. Kolme asiantuntijaa teki töitä myös viikonloppuisin:

*”Teen yleensä töitä 6 päivänä viikossa. Pidän 1 päivän viikossa vapaata. Viikonloppuna teen sellasia asioita, joita en ehdi työajalla tehdä.” (A1)*

Asiantuntija halusi korostaa sitä, kukaan työyhteisössä ei kannusta häntä ylittöihin:

*”Voin pitää. Mä teen joskus viikonloppuna töitä, mutta voin pitää viikonloput vapaana. Kukaan ei ulkopuolelta määritä, että mun pitäis tehdä töitä viikonloppuna.”(A4)*

Etätyön myötä myös arkipäivinä vapaa-aika ja työaika sulautuivat toisiinsa. Esimerkkinä asiantuntijat nostivat esiin sen, miten tärkeää siirtymä toimistosta kotiin on työhyvinvoinnille ja työn rajaamiselle:

*”Nyt korona-aikana se ollut vähän niin ja näin, miten on vapaa-aikaansa viettänyt. Päivä tuntuu koostuvan suurilta osin töistä, koska se liukuma vapaa-aikaan on erilainen, kuin lähti toimistolta.” (A3)*

Vapaa-ajan ja työn erottaminen toisistaan toteutui haastateltavillani nimenomaan työvälineiden sulkemisena ja sen käytön rajaamisena. Toisaalta aina työvälineiden sulkeminenkaan ei auta rajaamaan vapaa-aikaa ja töitä toisistaan.

Ropposen ym. (2018, 4) mukaan asiantuntijatyölle ominainen joustavuus etätyössä voi johtaa ennen pitkää työn ja vapaa-ajan välisen rajan hälvenemiseen ja pitkiin työaikoihin. Ropposen ym. tutkimus vahvistaa tätä näkökulmaa. Seuraava esimerkki valaisee tätä asiantuntijan vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisen välistä ristiriitaa:

*”Mä suljen kaikki työhön liittyvät välineet ja chätit ja kaikki, ettei viestit näy mulle missään. Se auttaa tosi paljon. Joskus työasiat pyörii mielessä, vaikka ei konkreettisesti tekis töitä. Se voi joskus haitata.” (A3)*

Eräs haastatelluista piti oman työn ja vapaa-ajan erottamista hyvin vaikeana, koska hänellä on oma yritys. Työn ja vapaa-ajan välisen rajan tiedetään olevan tärkeää palautumisen ja levon kannalta (Ropponen ym. 2018, 4). Haastateltavan mielestä:

*”Tässä yrityshommassa on hyvin vaikeaa erottaa vapaa-aika ja työ toisistaan. Se vaatii sen, että lähtee pois kotoa. Sillon ne lomat saa eri merkityksen. Se vaatii sen, ettei ole fyysisesti kotona.” (A6)*

Asiantuntijat tarvitsevat kokemusta siitä, että heidän työtään arvostettaisiin. Haastateltavien kokemus työn arvostamisesta jakaantui niin, että suurin osa asiantuntijoista tunsu, että heidän työtään arvostetaan. Kaksi haastateltavista ei osannut vastata kysymykseen, että arvostetaanko heidän työtään. Eräs asiantuntija kuvasi prosessia, jota arvonanto on vaatinut:

*”Nyt kun olen ollut tässä firmassa 2 vuotta, niin on sellanen fiilis, että kun tuonut omia ajatuksia ilmi siellä ja esittänyt kehitysideoita ja en ole tanssinut ihan esimiehen pillin mukaan ja kyseenalaistanut sitä.” (A1)*

Arvonantoa kuvaavat työntekijän kokemus työn arvostuksesta. Asiantuntijat kuvasivat tapoja, miten heidän työtään arvostetaan työyhteisössä:

*”Ja se ilmenee silleen, että kiitetään ja annetaan palautetta ja kannustetaan. Ja toisaalta vastataan niihin sähköposteihin.” (A2)*

*”Mä koen, että mun työtä arvostetaan. Mun esimies arvostaa mua ja mun työtä ja meidän organisaatio arvostaa sitä.” (A4)*

Erään asiantuntijan kokemus arvonannosta ei toteudu käytännön tasolla:

*”Ihan käytännön asioissa se ei aina tunnu siltä. Esimerkiksi osalla palkkaus on isompi ja osalla työtehtävät on keskeisempiä. Meillä muilla on asiakaspinnassa ja käytännönläheisempää.” (A5)*

Työn ilo on tärkeää asiantuntijatyössä ja kysyin haastateltavilta sitä, mikä tuottaa heille iloa nykyisessä työssä. Asiantuntijat kokivat työn iloa erityisesti onnistuneista asiakaspalavereista, positiivisista palautteista ja siitä tunteesta, kun iso kokonaisuus tai projekti on saatu valmiiksi. Myönteinen palaute esimerkiksi työpaikalla voi saa ihmisen tuntemaan olonsa osaavaksi ja motivoituneeksi (Vasalampi 2017, 59–60). Asiantuntijat kuvasivat onnistumisen ja ilon kokemusta ja työn iloa koetaan, kun esimerkiksi omia arvoja voidaan toteuttaa työn ohessa:

*”Koen iloa töistä, kun asiat menee eteenpäin ja pääsen ratkomaan mielenkiintoisia haasteita ja projekteja. Koen iloa, kun pääsen tekemään jotain omien arvojeni mukaista.” (A2)*

*”Ja näkee, että saa asioita eteenpäin ja saa siitä hyvää palautetta. Se tuottaa iloa ja näkee jotain konkreettista ja saatu edistettyä asioita.”(A3)*

Asiakaskohtaamiset voivat olla sekä työn iloa ylläpitävä että työn iloa heikentävä voima ja asiantuntijat nostivat tämän näkökulman esiin:

*”Asiakaskohtaamiset on paskin ja paras osa sitä työtä. Sillon, kun on saanut hyvin tehtyä työnsä, siitä tulee hyvä fiilis.” (A5)*

Lisäkoulutus tarjoaa asiantuntijoille mahdollisuuden päivittää osaamistaan. Kaikilla haastatelluista on omia tapoja ylläpitää ja päivittää tietotaitojaan. Suurin osa heistä mainitsi webinaarit, koulutukset ja organisaation sisäiset koulutukset väylinä ylläpitää osaamistaan:

*”Se on hankalampi puoli. Nyt korona-aikana ei ole ollut tapahtumia tai konferensseja. Mutta erilaisia webinaareja on, joissa on voinut kehittää itseään ja osaamistaan. Sitten voi hakea tietoa itse ja lukea erilaisia julkaisuja ja ammattikirjallisuutta.” (A2)*

*”Meillä on jonkun verran sisäisiä koulutuksia, joita mä oon käynyt. Se on yksi tapa. Ihan työpäivien aikana googlaillen ja etsin tietoa.” (A3)*

Työolobarometrissä vastaajien mukaan itsenäisesti opiskelu oli yleisin työssä oppimisen muodoista. Työssäkäyvistä yli puolet (57 %) sanoi opiskelleensa itsenäisesti viimeisen 12 kuukauden aikana. (Keyriläinen 2020, 62.) Tutkimustulokseni vastaavat Työolobarometrin tuloksia, sillä haastatteluissani ilmeni, että asiantuntijat päivittivät omaa osaamistaan itsenäisesti vapaa-ajalla ja oman mielenkiintonsa mukaisesti:

*”Mä tykkään opiskella harrastuksena, kunhan siitä pitää taukoa.” (A4)*

*”Opiskelemalla. Sitä tykkään tehdä. Ja luen paljon ja mikä liittyy omaan osaamiseen.” (A6)*

Haasteltavistani kaikille asiantuntijoille urakehitysmahdollisuuksilla on suuri merkitys. Asiantuntijoista kaksi toi esille sen näkökulman, että urakehitysmahdollisuus ei tarkoita vain ylennystä, vaan oman työnkuvan kehittymistä monipuolisemmaksi. Haasteltavat kokivat vahvasti sen, että jos organisaatio ei pysty tarjoamaan mahdollisuutta kehittyä, niin työpaikan vaihto olisi mahdollista:

*”Mulle sillä on iso merkitys. Jos tunnen, että mulla ei olisi mahdollisuutta urakehitykseen, niin vaihtaisin työnantajaa selkeesti lähiaikoina.”* (A4)

*”Se on tärkeää mulle, kun olen tavoitteellinen ja kunnianhimoinen ihminen. Mulla täytyy olla motivaatio.”* (A1)

*”Toivoisin, että voisin uudistaa yritystä vielä enemmänkin. Se on hitaampaa.”* (A6)

Työolobarometriin vastanneista jopa puolet sanoi, että oli kehittänyt taitojaan tulevaisuutta ajatellen. Vuoden 2019 osuus oli 11 % suurempi kuin vuonna 2018. Työntekijät selvästi kokevat, että taitojen ja osaamisen kehittäminen on yhteydessä siihen, että he voisivat tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä. (Keyriläinen 2020, 68.) Tutkimustulokseni ovat yhteneväisiä siltä osin, että omaa työnkuvaa kehitetään monipuolisemmaksi. Työntekijät kokivat, että jos organisaatio ei pysty tarjoamaan mahdollisuutta kehittyä, niin työpaikan vaihto olisi mahdollista.

Itsensä toteuttamisen ja pystyvyyden teeman osalta asiantuntijat kokivat vapaa-ajan tärkeänä osatekijänä työhyvinvoinnin kannalta. Vapaa-aika koettiin tärkeäksi, koska asiantuntijat tarvitsevat harrastuksia tasapainottamaan työtä ja muuta elämää. Asiantuntijoiden haastattelut antavat osaltaan tietoa siitä, että vapaa-ajan ja työn erottaminen saattaa olla haastavaa nykypäivänä. Asiantuntijat pyrkivät tähän tavoitteisiin työvälinaiden sulkemisella ja sen käytön rajaamisella.



Asiantuntijat kokivat työn iloa erityisesti onnistuneista asiakaspalavereista, positiivisista palautteista ja siitä tunteesta, kun iso kokonaisuus tai projekti on saatu valmiiksi. Tämä kertoo osaltaan siitä, että asiantuntijat tekevät mielestään merkityksellistä työtä. Merkillepantavaa on, että kaksi toi esille sen näkökulman, että urakehitysmahdollisuus ei tarkoita vain ylennystä, vaan oman työnkuvan kehittymistä monipuolisemmaksi.

## 9 Johtopäätökset

Tutkimukseni perusteella voidaan todeta, että asiantuntijat kokevat ja näkevät työhyvinvoinnin koostuvan pääasiassa merkityksellisestä työstä, toimivista ihmissuhteista ja työn ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta. Samalla voidaan huomata, että työhyvinvoinnin osatekijät vaikuttivat asiantuntijoiden työhyvinvointiin monin tavoin.

Tutkimustulokseni tuovat esille työhyvinvointia lisääviä tekijöitä, joita ovat asiantuntijoiden mukaan sosiaaliset suhteet ja vapaa-aika. Työhyvinvointia tukivat myös liikunta, uni ja hyvä ruoka. Asiantuntijoista lähes kaikki nostivat esille myös oman ajan, joka on varattu vain itselle. Myös luonto koettiin yleistä hyvinvointia tukevaksi tekijäksi, samoin kaksi työntekijöistä nosti oman lemmikin tukevan työssä jaksamista.

Asiantuntijoiden työhyvinvointia vahvistavat tekijät liittyvät vahvasti ihmisen perustarpeisiin, joihin luetaan uni, ruoka ja liikunta ja sosiaaliset suhteet. Luonto ja lemmikki taas ovat yhteydessä laadukkaaseen vapaa-aikaan. Sorensen ym. (2021) viittaavat artikkelissaan siihen, että ihmisen työhyvinvointi koostuu perusterveydestä, merkityksellisyyden tunteesta, perustarpeista, muiden ihmisten tuesta ja tasapainosta kaikilla elämän osa-alueilla. Tutkimukseni tulokset ovat yhteneväisiä Sorensenin ym. tulosten kanssa. Asiantuntijoiden työhyvinvointia tukevat osatekijät koostuvat pitkälti Sorensenin ym. tuloksista. Myös Allardtin mukaan elintason osatekijät luovat ihmisille hyvinvoinnin perustan (Allardt 1976, 41).

Tutkimustuloksissani työhyvinvointia heikentävinä osatekijöinä asiantuntijoiden parissa koettiin työn määrä ja yleinen epävarmuus töistä ja töiden hallinnan tunteesta. Työolobarometrin mukaan työntekijöistä 67 prosenttia tekee töitä tiukkojen aikataulujen alaisena tai hyvin nopealla tahdilla. Työhyvinvoinnin näkökulmasta kiire luetaan työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin. (Keyriläinen 2020, 107.)

Työhyvinvointiin liittyy oleellisesti myös työympäristö. Tutkimustulosteni perusteella voidaan sanoa, että asiantuntijat ovat tehneet töitä sekä kotona että osittain toimistolla. Asiantuntijat vastasivat, että syksyllä töissä heitä odottaa jonkunlainen hybridimalli, joka sai eniten kannatusta asiantuntijoilta, jotka osallistuivat tutkimukseeni. Sjöblomin (2020) tutkimustulosten mukaan asiantuntijatyössä ja tietotyössä pienet muutokset työympäristössä vaikuttavat työhyvinvointiin tavalla tai toisella ja tätä näkökulmaa ei kannata aliarvioida. Työympäristöön liittyvät muutokset voivat vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja tuottavuuteen ympäri maailmaa. (Sjöblom 2020, 5.)

Koronan myötä työn luonne on muuttunut ja samalla raja työn ja muun elämän osa-alueiden välillä on hämärtynyt. Merkillepantavaa on, että ihmiset ovat tehneet etätöitä enemmän kuin koskaan. (Sorensen ym. 2021.) Tutkimukseni tulokset ovat yhteneväisiä Sorensenin ym. (2021) kanssa niiltä osin, että tutkimukseeni osallistuneet asiantuntijat olivat tehneet etupäässä töitä etänä keväällä 2021. Työntekijät kokivat haasteeksi nimenomaan vapaa-ajan ja työn erottamisen toisistaan ja he yrittivät sulkea työvälineitä etäpäivän jälkeen ja rajoittaa niiden käyttöä vapaa-ajalla.

Tutkimukseni tuloksena voidaan sanoa, että työn merkityksellisyys ja työnkuvaan vaikuttaminen vaikuttavat positiivisesti asiantuntijoiden kokemukseen työhyvinvoinnista. Toisaalta paradoksi on, että asiantuntijat kokivat työn välillä olevan osa myös vapaa-aikaa ja he yrittivät sulkea työvälineitä vapaa-ajalla ja työajatukset tulivat myös vapaa-ajalla mieleen. Etätyön kokemus vaikutti osaan asiantuntijoista siten, että he saattoivat kesken etätyöpäivän tehdä omia juttujaan. Heidän mukaansa työn iloa saattoi olla hankalampi löytää kotoa kuin toimistolta.

Haapakoski, Niemelä ja Yrjölä (2020, 165) tuovat esille, että etätyön myötä monet työntekijät rytmittävät päivää eri lailla kuin ennen ja he saattoivat tehdä kesken työpäivän kotitöitä ja toisaalta työpäivä saattoi venyä illalla myöhemmäksi. Tutkimustulokseni ovat yhteneväisiä Haapakosken ym. (2020) muiden kanssa niiltä osin, että etätyön myötä työpäivä saattaa tuntua pitkältä, eikä siirtymää töistä kotiin ollut.

Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa lähestyttiin työhyvinvoinnin kokemusta korona-aikana ja kyseisen tutkimuksen tulosten perusteella korona-aika ei näytä tuoneen suuria muutoksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Kyseisen kyselyn tuloksissa todetaan myös, että etätyötä tehneet työntekijät ovat saattaneet kokea enemmän tylsistymisen tunnetta, koska kasvokkaisia kohtaamisia on ollut vähemmän ja työtehtävät ovat olleet erilaisia. (Kaltiainen & Hakanen 2021.) Kyseisen tutkimuksen tulokset ovat yhteneväisiä omien tulosteni kanssa juuri sen näkökulman kannalta, että pelkästään etätyö ei hyvä vaihtoehto työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta.

Kaltiaisen ja Hakasen (2021) tutkimuksessa ilmeni myös, että hybridimalli mahdollistaisi ihmisten kohtaamisen kokonaista etätyötä paremmin. Asiantuntijani nostivat myös esille sen, että he toivovat tulevan syksyn myötä puhuttavan joustavasta, monipaikkaisesta työstä, jossa työn luonne ja tavoitteet määrittävät työympäristön.

Kaltiaisen ja Hakasen (2021) mukaan työssä tylsistyminen saattaa haitata työhyvinvointia, koska työssä tylsistyminen on yhteydessä moniin työkykyä koskeviin ilmiöihin. Kyseessä voi olla todella koko Suomea koskettava ilmiö. Hakanen (2011, 23) tarkastelee työhyvinvointia tilana, joka vaihtelee yksilöllisesti. Työhyvinvoinnin tukeminen asiantuntijatyössä on oleellista, koska samalla työntekijöiden työn imun tunnetta tuetaan ja ehkäistään työuupumusta. (Hakanen 2011, 23.)

Ropposen ym. (2018, 4) tutkimuksessa selvitettiin sitä, miten asiantuntijoiden ajankäyttö vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että älypuhelimien käyttö oli yhteydessä sekä pidempään työaikaan että heikompaan työhyvinvointiin. Myönteinen tekijä oli mahdollisuus vaikuttaa työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin, joka tuki parempaa työhyvinvointia kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla. (Ropponen ym. 2018, 4.)

Yhtenä tutkimustuloksenani on, että työn merkityksellisyys ja työnkuvaan vaikuttaminen vaikuttavat positiivisesti asiantuntijoiden kokemukseen työhyvinvoinnista. Ropposen ym. (2018) tutkimuksessa asiantuntijoiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työpäivään oli yhteydessä myönteiseen työhyvinvointiin. Tulokseni ovat tältä osin yhteneväisiä Ropposen ym. (2018) tulosten kanssa. Työntekijät tarvitsevat aikaa itselleen ja harrastuksilleen, jotta he jaksavat töissä. Kaikki tutkimukseeni osallistuneet asiantuntijat kokivat mielekkään vapaa-ajan tärkeänä resurssina ja työhyvinvoinnin kannalta tarpeellisena.

Vapaa-ajan ja työn erottaminen toisistaan toteutui haastateltavillani nimenomaan työvälineiden sulkemisena ja sen käytön rajaamisena. Toisaalta aina työvälineiden sulkeminenkaan ei auta rajaamaan vapaa-aikaa ja töitä toisistaan. Ropposen ym. (2018, 4) tutkimuksessa todetaan myös, että älypuhelimien käyttö oli yhteydessä sekä pidempään työaikaan että heikompaan työhyvinvointiin.

Työelämä tutkimuksissa työn rajattomuuden käsitteellä viitataan ennen kaikkea työajan valumiseen vapaa-aikaan. Tulokset viittaavat siihen, että vapaa-aika ja yksityiselämä ovat osa työelämää. (Rintamäki 2016, 158.) Työn ilo on tärkeää asiantuntijatyössä ja haastattelemani asiantuntijat kokivat työn iloa erityisesti onnistuneista asiakaspalavereista, positiivisista palautteista ja siitä tunteesta, kun iso kokonaisuus tai projekti on saatu valmiiksi.

Tutkimustulosteni mukaan kaikki asiantuntijat kokivat ystävät tärkeinä. Asiantuntijat näkivät ystäviä vapaa-ajalla. Perhe toimi arjen jaksamisen tukipilarina. Asiantuntijoiden kokema lähin työyhteisö eli tiimi tukee työssä jaksamista ja tärkeintä asiantuntijoille on tiimin jäsenten välinen avoimuus ja suora puheyhteys heihin. Ihmisellä on luontainen tarve yhteissuhteisiin (Allardt 1976, 43).

Kestilän ym. (2020, 26) mukaan koronapandemian myötä ihmiset tapaavat läheisiään harvemmin ja moni kokee olevansa yksinäisempi. Korona-aikana ihmiset ovat huomanneet että, nukkuminen ja vapaa-ajan liikkuminen ovat tärkeässä roolissa ja ihmisten hyvinvoinnin kannalta oleellisia. (Kestilä ym. 2020, 26.) Tutkimukseni tulokset osoittavat osaltaan myös sitä, kuinka tärkeä tutkimuskohde työhyvinvointi on.

## 10 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuoda esille asiantuntijoiden kokemana työhyvinvoinnin ilmiötä ja sitä, mitkä tekijät asiantuntijoiden mukaan vahvistavat työhyvinvointia tai heikentävät sitä. Sain vastauksia siihen, millaisena asiantuntijat kokivat työhyvinvointinsa ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat.

Asiantuntijoiden työhyvinvointi koostui valitsemieni teorioiden hyvinvoinnin eri osatekijöistä ja niiden painottuminen oli yksilöllistä, koska jokaisella tutkimukseeni osallistuneella asiantuntijalla on omat tarpeensa, ja jokaisella asiantuntijalla on erilainen elämäntilanne sekä käsitys ”hyvästä elämästä”. Valitsemieni teorioiden hyvinvoinnin osatekijät ovat vain yksi tapa tarkastella hyvinvointia ja tutkijana olen tietoinen siitä, että tutkimukseni tulokset olisivat erilaisia, jos olisin tarkastellut muita hyvinvoinnin osatekijöitä.

Tässä tutkimuksessa minulle selvisi se, että yleisesti ilmiönä työhyvinvointi on todella moniulotteinen. Tutkimustulosteni mukaan asiantuntijoiden työhyvinvointi on riippuvainen monesta eri tekijästä ja niiden välisestä tasapainosta. Työhyvinvointi on siten systeeminen ilmiö ja työhyvinvointia on haastavaa erottaa tutkimuksessa hyvinvoinnin kontekstista. Työhyvinvointia voi lähestyä yksittäisten ihmisten kokemana, kuten minä, mutta toisaalta työhyvinvointi on sidoksissa myös organisaation sisäiseen työhyvinvointiin.

Tämän tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää, koska tutkimukseeni osallistui vain muutama asiantuntija. Mielestäni oli onnistunut ratkaisu haastatella asiantuntijoita eri aloilta, koska sain kaikkien subjektiivisen äänen kuuluville. Tutkimustuloksiani voidaan hyödyntää jatkossa organisaation tasolla siinä, miten asiantuntijat kokevat etätyön vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja seuraavaksi haluaisin tarkastella sitä, millaisia vaikutuksia työn hybridimallilla on ihmisten työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Halusin, että osallistuminen tutkimukseeni olisi ollut mahdollisimman helppoa asiantuntijoille. Toteutin haastattelut haastateltaville sopivina ajankohtina. Tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa on mainittava käsitteet reliaabelius ja validius. Reliaabeliudella tarkoitetaan sitä, että haastateltaessa kaksi kertaa, molemmilla kerroilla pitäisi saada sama tulos. Validius taas viittaa siihen, että tutkijan on pystyttävä dokumentoimaan se, miten hän on päätenyt kyseiseen tutkimustulokseen ja miten hän pystyy perustelemaan käyttämänsä tutkimusmenetelmää. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 186–189.)

Tulevana kasvatustieteen asiantuntijana opin merkittävän paljon tutkimuksen teosta ja asiantuntijan työnkuvasta. Laadullinen tutkimus perustuu usein tutkijan uteliaisuuteen ja haluun nähdä uutta jo tutkittavasta ilmiöstä. Tutkijana pyrin säilyttää tutkimuseettisen otteen koko tutkimuksen teon ajan ja halusin olla avoin tutkittavaa ilmiötäni kohtaan. Tutkimukseni luotettavuutta korostaa dialogi muiden tutkijoiden kirjoitusten kanssa (Juhila 2016, 412). Toisaalta olisin voinut lisätä kansainvälisiä tutkimuksia työhyvinvoinnista.

Tätä tutkimusta tehdessäni ajattelen myös mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Keskityin tutkimuksessani asiantuntijoiden kokemuksiin, joten seuraava askel tutkimukselle voisi olla esihenkilöiden kokemus työhyvinvoinnista tai kaikkia organisaatioiden tasoja koskeva tutkimus. Tulevaisuuden työhyvinvointitutkimuksessa tulisi kiinnittää huomiota työntekijöiden työoloihin erityisen tarkasti.

Sjöblomin (2020) mukaan työelämän muutokset työympäristössä vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin tavalla tai toisella ja tätä näkökulmaa ei kannata aliarvioida. Työympäristöön liittyvät muutokset tulisi huomioida kaikilla yhteiskunnan tasoilla. (Sjöblom 2020, 5.) Myös Luukkalan (2011, 176) mukaan työelämä on väistämättä muutoksen keskellä, joten työntekijöiden tulee olla tietoisia näistä muutoksista.



## Lähteet

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämä. Menesty & voi hyvin. Juva: Bookwell Oy.
- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisen näköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja. 14/2012. <https://docplayer.fi/387787-Tem-raportteja-14-2012.html>
- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimus-  
haastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs, uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Ensimmäisen painoksen muuttumaton lisäpainos. Juva: WSOY.
- Anttila, T. & Oinas, T. 2017. Kohti 24/7- yhteiskuntaa? Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Baxter, P. & Jack, S. 2008. Qualitative case study methodology: study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report* 13(4), 541-559.
- Carnevale, J.B. & Hatak, I. 2020. Employee adjustment and well-being in the era of COVID19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research* (116)183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Dodge, R., Daly, A., Huyton, J. & Sanders, L. 2012. The Challenge of Defining Wellbeing. *International Journal of Wellbeing* 2(3), 222-235.

Eriksson, M. & Lindström, B. 2014. The salutogenic framework for well-being: implications for public policy. Teoksessa Hämäläinen, T. J. & Michaelson, J. (toim.) *Well-being and beyond: Broadening the public and policy discourse*. Cheltenham: Edward Elgar.

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Viides, uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Flint-Taylor, J. & Cooper, C.L. 2014. Well-being in organizations. Teoksessa Hämäläinen, T. J. & Michaelson, J. (toim.) *Well-being and beyond: Broadening the public and policy discourse*. Cheltenham: Edward Elgar.

Furtado, L., Sobral, F. & Peci, A. 2016. Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology* 31(8), 1327–1342.

Goddard, D., Halonen, K., Hynynen, J., Hänninen, M., Palsule, S., Rahkamo, S., Sydänmaanlakka, P., Tirkkonen, M., Vargas, L. & Välimaa, E. 2014. Teoksessa Sydänmaanlakka, P. (toim.) *Tulevaisuuden johtaminen 2020*. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Tästä eteenpäin. Teoksessa Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. (toim.) *Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä*. Helsinki: Alma Talent Oy,

Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Bakker, A-B. & Turunen, J. 2021. The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*.

Heikkilä, P. 2020. *Design Research Studies of Digital Solutions for Supporting Well-Being at the Changing Workplace*. Tampere University Dissertations 334.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirvilampi, T. & Helne, T. 2014. Changing Paradigms: A Sketch for Sustainable Wellbeing and Ecosocial Policy 6(4), 2160-2175.  
<https://doi.org/10.3390/su6042160>

Hoffrén, J. & Rättö, H. 2011. Hyvinvoinnin mittarit. Teoksessa Saari, J. (toim.) *Hyvinvointi Suomalaisen yhteiskunnan perusta*. Helsinki: Gaudeamus.

Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.

Hämäläinen, T. J. & Michaelson, J. 2014. New theories and policies for well-being: introduction. Teoksessa Hämäläinen, T. J. & Michaelson, J. (toim.) *Well-being and beyond: Broadening the public and policy discourse*. Cheltenham: Edward Elgar.

Juhila, K. 2016. Tutkijan positiot. Teoksessa Jokinen, A., Juhila K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysi: teorit, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kainulainen, S. Hyvinvointitutkimuksen kehityslinjat Suomessa. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

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

Keyriläinen, M. (toim.) 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53.

Kestilä, L., Härmä, V. & Rissanen, P. 2020. Covid -19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Raportti 14/2020.

Kivekäs, T. & Ahola, K. 2013. Psykykinen hyvinvointi ja mielenterveys. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–112.

Kinnunen, U. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Rasku-Puttonen, H., Tynjälä, P., Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulma. Helsinki: WSOY

Khallash, S. & Kruse, M. 2012. The future of work and work-life balance 2025. Futures: the journal of policy, planning and futures studies 44(7), 678-686.

Khokher, N. A. & Raziq, A. 2017. Developing a conceptual link between talent management practices and employee's subjective wellbeing. *City University Research Journal* 7(2), 203-218.

Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus.

Kukkola, J. 2018. Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa Toikkanen, J. & Virtanen, I. A. (toim.) Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapland University Press.

Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Kuusi, O. 2020. Suuren etätyölaboratorion synty ja mitä siitä opimme. Teoksessa Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. (toim.) Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent Oy,

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. *Annales Universitatis Turkuensis* 372. Turku: Turun yliopisto.

Lagerspetz, E. 2011. Hyvinvoinnin filosofia. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Lampinen M-S., Viitanen, E. & Konu, A. 2015. Sense of community and job satisfaction in social and health care managers. *Leadership in Health Services* 28 (3), 228-244.

Lindström, K. 2002. Työryhmien toiminta ja sen kehittäminen. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim). Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20–55.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Martela, F. 2015. Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja. Juva: Bookwell Oy.

Metsämuuronen, J. 2013. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methlep.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Niemelä, P. 2010. Hyvinvointipolitiikan teoria. Teoksessa Niemelä P. (toim.) Hyvinvointipolitiikka. Helsinki: WSOY.

Ojala, S., Nätti, J. & Anttila, T. 2014. Informal Overtime at Home instead of Tele-work: Increase in Negative Work-Family Interface. *International Journal of Sociology and Social Policy* 34 (1/2), 69–87.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. *Työhyvinvointi tuloksentekijänä*. Juva: Bookwell Oy.

Palonen, T. & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Rasku-Puttonen, H., Tynjälä, P., Collin, K. & Paloniemi, S. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulma*. Helsinki: WSOY.

Perttula, J. 2009. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) *Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Pessi, A.B. & Seppänen, M. 2011. Yhteisöllisyys. Teoksessa Saari, J. (toim.) *Hyvinvointi Suomalaisen yhteiskunnan perusta*. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, P. 2005. The concept of knowledge work revisited. *Journal of Knowledge Management* 9 (3), 116 -127.

Rauramo, P. 2004. *Työhyvinvoinnin portaat*. Helsinki: Edita publishing Oy.

Rauramo, P., Haapman, T. & Rissa, K. 2012. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. 1 painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Ranta, A. & Kuula-Lammi, A. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2008. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Reeve, J., Ryan, R., Deci, E.L & Jang, H. 2008. Understanding and promoting autonomous self-regulation: a self determination theory perspective. Teoksessa Zimmerman, B. J. & Schunk, D. H. (toim.) Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and applications. New York: Lawrence Erlbaum.

Rintamäki, K-M. 2016. Työ arjessa: työn kokemus suomalaisten arkielämässä. Annales Universitatis Turkuensis C 427. Turku: Turun yliopisto.

Robins, G. 2012. Praise, motivation, and the child. New York: Routledge.

Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. 2018. Asiantuntijatyön työajat - yhteydet työhön ja hyvinvointiin. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Ryan, R. M. k. & Deci, E. L. 2017. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: The Guilford Press.



Saari, J. 2011. Hyvinvoinnin kentät. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Saari, T. & Koivunen, T. 2017. Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Simola, A. & Kinnunen, U. 2008. Organisaatio ja organisaation hyvinvointi. Teoksessa Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Sjöblom, K. 2020. Flourishing in 21st century workplaces: How to support knowledge workers' productivity and well-being in modern environments. Helsinki Studies in Education - Kasvatustieteellisiä tutkimuksia - URN:ISSN:2489-2297

Sorensen, G., Dennerlein, J.T., Peters, S. E., Sabbath, E. L., Kelly, E. L. & Wagner, G. R. 2021. The future of research on work, safety, health and well-being: A guiding conceptual framework. Social science & medicine (1982) 2.

STTK. 2020. STTK:n kysely henkilöstön edustajille: Korona koettelee jaksamista ja hyvinvointia. STTK ry. <https://www.sttk.fi/2020/05/20/sttkn-kysely-henkiloston-edustajillekorona-koettelee-jaksamista-ja-hyvinvointia/>

Tammelin, M. & Mustosmäki, A. 2017. Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Tiensuu, V. & Aaltonen, J. 2004. Onnellisen organisaation jokapäiväinen elämä. Teoksessa Tiensuu, V., Partanen, V. & Aaltonen, J. (toim.) Onnellinen organisaatio. Ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Troup, C. & Rose, J. 2012. Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes? *Community, Work & Family* 15(4), 471–486.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Uusitalo, H. & Simpura, J. 2020. Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana. *Yhteiskuntapolitiikka* 85 (5-6).

Vaarama, M., Karvonen, S., Kestilä, L., Moisio, P. & Muuri, A. 2014. *Suomalaisten hyvinvointi 2014*. Helsinki: THL.

Vartiainen, M. 2017. Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vesa, S. 2011. *Työhyvinvointi, organisaation menestys ja niiden yhdistäminen tietotyössä*. Tampereen yliopisto.

Viitala, R. 2013. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Virolainen, H. 2012. *Kokonaisvaltainen hyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand cop.

Von Wright, G. H. 2001. *Hyvän muunnelmat*. Helsinki: Otava.

Ylikännö, M. 2011. Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Tampere:

Juvenes Print

## Liitteet

### Liite 1

Hei! Olen kasvatustieteen opiskelija Lapin yliopistosta ja toteutan opintoihini liittyvän pro gradu -tutkielman, jonka tavoitteena on saada tietoa työntekijän kokemuksista omaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimukseni tarkoituksena on saada tietoa siitä, millaisena työntekijä kokee oman työhyvinvointinsa ja millä tekijöillä sitä voisi parantaa. Saatua tietoa on tärkeää ja auttaa kehittämään uusia näkökulmia siihen, miten työhyvinvointia voidaan kehittää työelämässä. Tutkimus on tarkoitettu toteuttamaan haastattelemalla eri alojen asiantuntijoita vuoden 2021 aikana. Haastattelu nauhoitetaan.

Tutkimuksesta saatavia tietoja käsitellään ehdottomasti luottamuksellisesti ja käytetään vain tähän tutkimukseen. Tietoja ei luovuteta ulkopuoliselle henkilölle. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja osallistumisen voi keskeyttää, koska tahansa. Tutkimuksen tulokset raportoidaan siten, että vastaaja ei ole tunnistettavissa. Aineisto tuhoetaan tutkielman valmistumisen jälkeen asianmukaisesti.

Osallistumisesta etukäteen kiittäen,

## Liite 2

## ➤ Taustakysymykset:

1. Kuinka vanhat olet?
2. Missä organisaatiossa olet töissä ja missä asemassa?
3. Kuinka kauan olet toiminut asiantuntijana kyseisessä organisaatiossa?

## Teemakysymykset:

- Miten määrittelet omin sanoin työhyvinvoinnin? Mitä sinulle tulee mieleen kyseisestä sanasta/käsitteestä? (asiantuntijan näkemys ja kokemus)
  
- Teema 1: Asiantuntijan elintaso/tarve autonomiaan:
  1. Terveys: Kuvaile, millaiseksi koet kokonaisvaltaisen hyvinvointisi tällä hetkellä? Mistä se johtuu?
  2. Koulutustausta: Millainen koulutus sinulla on? Onko koulutuksesta ollut hyötyä nykyisessä työssä?
  3. Työolot: Missä teet töitä?
  4. Autonomia: Mikä merkitys työn autonomialla on työhyvinvointisi kannalta (eli)
  5. Miten voit suunnitella itse omia aikatauluja/vaikuttaa työaikatauluun? Miten joustavat työkäytännöt vaikuttavat työhyvinvointiisi? Käytännön esimerkkejä?
  6. Miten voit vaikuttaa oman työsi järjestelyyn/ työn sisältöön, jotta se tukee työssä jaksamista? (ergonomia)
  7. Mahdollisuus/autonomia: Millaisia mahdollisuuksia sinulla on päätöksentekoon työyhteisössä? Miten käytännössä edistää hyvinvointiasi?

Mitä muuta haluat kertoa edellä olevasta teemasta?

## ➤ Teema 2: Asiantuntijan yhteisyssuhteet:

1. Perhe: Miten koet voivasi yhdistää työn perhe-elämän/parisuhteen? Miten saat konkreettista tukea heistä?
  2. Ystävät: Miten ystävät tukevat kokonaisvaltaista hyvinvointiasi? Puhutteko työasioista vapaa-ajalla? Kerro käytännön esimerkkejä?
  3. Työyhteisö: Miten kuvailisit työyhteisöäsi? Miten työyhteisö tukee työssä jaksamistasi? Teetkö töitä kotona vai toimistolla? Koetko työyhteisösi voimavaraksi hyvinvoinnin kannalta ja miten?
  4. Muut hyvinvointia tukevat verkostot: Koetko, että sinulla on muita työhyvinvointia tukevia yhteisöjä/verkostoja? Millaisia?
- Mitä muuta haluat kertoa edellä olevasta teemasta

- Teema 3: Itsensä toteuttaminen/tarve pystyvyyden tunteeseen:
  1. Vapaa-aika/harrastukset: Voitko pitää ja pidätkö viikonloput vapaata? Entä lomat? Miten pystyt pitämään vapaa-ajan ja työn erossa toisistaan? Miten vietät vapaa-ajan? Tukevatko harrastukset työssä jaksamista?
  2. Tunne omasta osaamisesta ja pystyvyydestä/arvonanto: Kuvaile, miten työtäsi asiantuntijana arvostetaan? Mikä tuottaa sinulle iloa nykyisessä työssäsi? Milloin koet sitä?
  3. Lisäkoulutus/opiskelu: Miten pystyt kehittämään itseäsi töissä? Miten ylläpidät omaa osaamistasi? Mikä merkitys koulutus- ja kehittymismahdollisuuksilla on työssä viihtymisesi kannalta? Mikä merkitys urakehitysmahdollisuuksilla on työtyytyväisyytesi kannalta?
- Työhyvinvointia vahvistavat tai heikentävät asiat
  - Kerro asioista, joiden koet vahvistavan hyvinvointiasi?
  - Kerro asioista, joiden koet heikentävän hyvinvointiasi?