

Veera Lehtonen

ETÄTYÖHYVINVOINTI

Tilintarkastusalalla työskentelevien kokemuksia
työhyvinvoinnista etätyössä

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Pro gradu tutkielma
Huhtikuu 2021

TIIVISTELMÄ

Veera Lehtonen: Etähyvinvointi: Tilintarkastusalalla työskentelevien kokemuksia työhyvinvoinnista etätyössä
Pro gradu
Tampereen yliopisto
Hallintotieteiden tutkinto-ohjelma, Tilintarkastuksen ja arvioinnin maisteriohjelma
Ohjaaja: Jaakko Rönkkö, Mikko Lilja
Huhtikuu 2021

Tilintarkastusalalla on monia piirteitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Kiirekausi, sekä työn vastuullisuus kuormittavat alalla työskenteleviä. Lisäksi Covid-19 pandemian aiheuttama etätyö on vuosina 2020-2021 muuttanut myös tilintarkastusalalla työskentelevien henkilöiden arkea. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin selvittää, millaiseksi tilintarkastusalalla työskentelevät kokevat työhyvinvointinsa tilan etenkin etätyössä. Tutkimuksessa selvitetään, millainen työhyvinvoinnin tila on tällä hetkellä ja mitkä taustatekijät tähän vaikuttavat. Lisäksi tutkitaan etätyön vaikutuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Teoreettisena viitekehyksenä tutkimuksessa käytetään Maslowin tarvehierarkian pohjalta luotua työhyvinvoinnin porrasmallia, joka jakaa työhyvinvoinnin viiteen eri tasoon; psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve (Rauramo, 2008). Tutkimus on toteutettu laadullisin tutkimusmenetelmin käyttäen aineistona tilintarkastajille tehtyjä puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavaa sisällönanalyysia käyttäen ja peilaamalla vastauksia työhyvinvoinnin porrasmalliin.

Tutkimuksessa käy ilmi, että tilintarkastusalalla etenkin kiirekausi on työhyvinvointiin vahvasti vaikuttava tekijä. Suuri työkuorma ja runsaat ylityötunnit yhdistettynä stressaavaan ja vastuulliseen työhön saattavat aiheuttaa työntekijöille pelkoa työuupumuksesta. Etätyöskentely on lisännyt hallinnan tunnetta ja auttanut työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa, mutta toisaalta se on vähentänyt kaivattuja sosiaalisia kontakteja ja yhteisöllisyyttä. Juuri tiimin ja työyhteisön tuoma tuki ja kannustus koetaan tilintarkastusalalla hyvinvointia edistävänä asiana, joten myös etätyöaikaan on hyvä etsiä keinoja, jolla ylläpitää ryhmähenkeä. Kaiken kaikkiaan voidaan kuitenkin todeta, että myös tilintarkastusalalla toivotaan pandemian jälkeenkin mahdollisuutta etätyöhön, sillä sen koetaan parantavan esimerkiksi työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tilaan on tärkeä kiinnittää huomiota, sillä korkea työkuorma ja pitkä kiirekausi saattavat vaikuttaa henkilöstön tyytyväisyyden lisäksi myös tilintarkastuksen laatuun tätä kautta asiakastyytyväisyyteen.

Avainsanat: Työhyvinvointi, työuupumus, tilintarkastus, etätyö

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	4
1.1	Tutkimusaiheen taustaa	4
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite.....	6
1.3	Aiheeseen liittyvä aiempi tutkimus	7
1.4	Tutkimuksen kulku.....	10
2.	TUTKIMUSMETODIT JA AINEISTO	11
2.1	Tutkimusmenetelmät.....	11
2.2	Tutkimuksen aineisto ja aineiston kerääminen.....	12
3.	TUTKIMUSILMIÖN KÄSITTEELLISTÄMINEN	14
3.1	Työhyvinvointi	14
3.2	Työpahoinvointi ja työuupumus.....	18
3.3	Tilintarkastus	19
3.4	Etätyö	22
4.	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	25
4.1	Maslowin motivaatioteoria.....	25
4.2	Työhyvinvoinnin portaat	27
5.	AINEISTON ANALYYSI	42
5.1	Työkuorma ja palautuminen.....	42
5.2	Tunne turvallisuudesta	45
5.3	Yksilön ja työyhteisön suhde	47
5.4	Palaute ja palkitseminen	52
5.5	Itsensä kehittäminen ja työn merkityksellisyys.....	56
6.	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	61
6.1	Hyvinvoinnin tila tällä hetkellä	61
6.2	Työhyvinvoinnin taustatekijät ja niiden vaikutukset.....	64
6.3	Etätyöskentelyn tuomat muutokset.....	66
6.4	Jatkotutkimukset.....	67
6.5	Yhteenveto	68
7.	Lähteet	70
8.	Liitteet.....	73

1. JOHDANTO

Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen aihetta ja sen taustoja. Lisäksi kappaleessa esitellään tutkimuskysymys ja tutkimusmetodit ja käydään läpi aiempia tutkimuksia samaan aihepiiriin liittyen. Kappaleen tarkoituksena on antaa kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä ja tämän tutkimuksen tarkoituksesta.

1.1 Tutkimusaiheen taustaa

Tilintarkastus on lakisääteistä arviointi, varmennus ja konsultointitoimintaa. Tilintarkastajan tärkein tehtävä on siis käytännössä varmentaa taloudellisten tietojen luotettavuus. Tilintarkastuksen tarve on lyhyesti syntynyt siitä, että omistajille oli tärkeää varmistaa oman etunsa turvaamiseksi, että yrityksen johto antaa omistajille oikeat taloudelliset tiedot yrityksen taloudesta ja toiminnasta. Omistajien saaman tiedon varmistaminen on tilintarkastuksen alkuperäinen tehtävä, joka muotoutui länsimaissa jo 1800-luvulla. (Horsmanheimo ym.2017, 23.)

Tilintarkastajan tehtävät ovat ajan saatossa muotoutuneet ja monimuotoistuneet. Tehtävissä on nähtävissä varsinaisen valvonnan ja tarkastuksen lisäksi myös yhä enemmän konsultointia ja neuvontaa. Taloudellinen ja sitä myötä myös tilintarkastuksen sääntely on Horsmanheimon ym. (2017, 23) mukaan jatkuvasti kehittynyt ja monimutkaistunut. Tämän myötä tilintarkastusalalla toimivien on jatkuvasti kehitettävä omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Jarmo Leppiniemi on Tilisanomien artikkelissa 5/2013 käsitellyt tilintarkastajien vastuuta, joka on suuri. Pahimmassa tapauksessa tilintarkastaja voi joutua jopa rikosoikeudelliseen vastuuseen tekemästään virheestä, joten tarkastajille kohdistuu työssään kovasti paineita. Paineet ja stressi aiheuttavat kuormitusta, jolla taas voi olla vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin ja terveyteen.

Tilintarkastusalalla on tietty kiireisempi sesonki, josta käytetään nimitystä kiirekausi (engl. busy season). Termi on yleisesti tunnettu tilintarkastajien keskuudessa ja sillä tarkoitetaan kalenterivuoden ensimmäistä kvartaalia (Sweeney ym. 2002). Tämä johtuu siitä, että suurin osa yrityksistä päättää tilikautensa kalenterivuoden lopussa. Kiirekaudella tilintarkastusyhteisöillä on usein haasteita

resurssien määrän ja niiden käytön suhteen. Tämän ajanjakson aikana tilintarkastajat usein työskentelevät pitkiä päiviä (López ym. 2011, 358.)

Kiirekausi on merkittävä tekijä, kun ajatellaan tilintarkastajien hyvinvointia. Sweeney ym. (2002) ovat tutkineet kiirekauden vaikutusta työuupumukseen ja tutkimuksen tuloksena selvisi, että nousseet vaatimukset ja työkuorma kiirekauden aikana vaikuttivat olennaisesti työuupumuksen syntyyn. Kiirekaudella työntekijät ovat usein hyvin kovan paineen alla kiireen vuoksi ja tämä voi olla hyvinvoinnin kannalta erittäin haitallista.

Vuonna 2020 maailman laajuisesti levinnyt Covid-19 pandemia on vaikuttanut lähes jokaisen ihmisen elämään ympäri maailman. Vuoden 2020 maaliskuussa Suomeen julistettiin poikkeustila ja annettiin etätyösuositus kaikille aloille ja työpaikoille, jossa se suinkin on mahdollista. Tällöin myös tilintarkastusalalla siirryttiin työskentelemään etänä. Muutos tapahtui ulkopuolisten seikkojen pakottamana, lähestulkoon yhdessä yössä. Se on vaatinut paljon sopeutumista ja uudenlaiseen työympäristöön ja työskentelytapoihin sopeutumista. Normaalisti tilintarkastus on tiimityötä, jota tehdään tiiviissä yhteistyössä niin kollegoiden kuin asiakkaidenkin kanssa. Työssä ollaan paljon vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja tätä pidetäänkin usein työn parhaina puolina. Tavallisesti työ tehdään joko omalla toimistolla tai myös hyvin usein asiakkaan tiloissa. Näin ollen työskentely kotoa on poikennut suuresti totutusta mallista, jossa ollaan lähes jatkuvasti kontaktissa ihmisten kanssa.

Pandemia-aika on pakottanut tilintarkastusalaa muuttamaan aiempia toimintatapoja ja löytämään tapoja selviytyä asiakastoista etänä. Tämä on vaikuttanut paitsi työskentelytapoihin, mutta myös yksilöihin ja heidän hyvinvointiinsa. Muutos on aina eräänlainen kriisin ja uuden opettelemisen paikka ja vaikuttaa jokaiseen organisaatiossa. Wangin ja Binin (2021, 16) mukaan erityisesti haasteita työsuoritukseen ja hyvinvointiin tuovat työn ja kodin välisen balanssin löytäminen, tehoton kommunikaatio, pitkittyminen ja yksinäisyys. Lisäksi myös virtuaalisen työn ominaispiirteet kuten sosiaalinen tuki, työn itsenäisyys, seuranta ja työkuorma on tutkimuksessa koettu haasteiksi.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, millaiseksi juuri tilintarkastusalalla työskentelevät kokevat oman työhyvinvointinsa erityisesti Covid-19 pandemian ja poikkeusoloista johtuvan etätyön aikana. Työhyvinvointi on kuitenkin laaja käsite ja koostuu monesta eri osatekijästä, joten etätyöskentelyn lisäksi työhyvinvointia tarkastellessa on otettava huomioon myös muut tekijät, jotka ovat ominaisia

juuri tilintarkastajien työhyvinvointia tutkittaessa. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi tilintarkastajiin kohdistuvat odotukset ja vastuut, kiirekausi ja työkuormitus, työn asiakaspalveluhenkisyys, sekä tiivis tiimityöskentely. Tutkimuksessa halutaan saada selville yksilöiden omia kokemuksia työhyvinvointinsa tilasta erityisesti poikkeustilanteessa. Työn vastuullisuus yhdistettynä kiireeseen ja kovaan työkuormitukseen voivat aiheuttaa voimavarojen ehtymistä, työuupumusta ja terveydellisiä ongelmia. Työuupumus on uhka niin yksilölle kuin yhteisöllekin. Yksilö voi työuupumuksen myötä sairastua esimerkiksi masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin tai stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin (Terveyskirjasto, viitattu 27.2.2021). Organisaatiolle taas pitkät sairauslomat aiheuttavat ongelmia ja lisäksi laiminlyöty työhyvinvointi tai työuupumus voi aiheuttaa esimerkiksi ei-toivottua vaihtuvuutta työntekijöiden keskuudessa. Nopea siirtyminen etätyöhön on voinut vaikuttaa myös siihen, ettei työnantaja ole välttämättä niin hyvin selvillä henkilöstönsä hyvinvoinnista, joten on tärkeä tutkia sitä, millaiseksi tilintarkastusalalla työskentelevät itse kokevat työhyvinvointinsa poikkeustilassa.

1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite

Tilintarkastajien työhyvinvoinnista ja erityisesti työkuormasta on tehty jonkin verran aiempaa tutkimusta. Näistä moni kuitenkin keskittyy tarkastelemaan kiirekautta ja työkuormitusta tilintarkastuksen laadun tai asiakastyytyväisyyden kautta, ei niinkään tilintarkastajien oman työhyvinvoinnin ja kokemuksen kautta. Myös etätyöstä on tehty tutkimuksia aiemmin eri alalta ja myös liittyen Covid-19 pandemiaan, mutta tilintarkastusalalla tällaista ei ole tehty. Tämä tutkimuksessa halutaankin keskittyä nimenomaan tilintarkastajien omiin kokemuksiin ja siihen, kuinka työhyvinvointi tarkastusalalla toteutuu poikkeusoloissa. Oleellista on kuitenkin etätyöskentelyn lisäksi tarkastella muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten työkuormitusta ja kiirekautta.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan siis tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemusta. Tutkimuksessa halutaan selvittää millaiseksi tilintarkastusalalla työskentelevät henkilöt kokevat työhyvinvointinsa tilan etenkin nyt Covid-19 pandemiasta johtuvan etätyöskentelyn aikaan.

Tutkimuskysymyksenä on; millaiseksi tilintarkastusalalla työskentelevät kokevat työhyvinvointinsa tilan. Tämä pääkysymys voidaan jakaa vielä alakysymyksiin; minkä asioiden tilintarkastajat kokevat

vaikuttavan hyvinvointiinsa ja onko pandemian aikainen etätyöskentely vaikuttanut omaan työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tavoitteena on saada käsitys siitä, millainen työhyvinvointi tilintarkastusalalla vallitsee työntekijöiden näkökulmasta. Tilintarkastusalalla on monia erityispiirteitä, jotka vaikuttavat kollektiivisesti kaikkien alalla työskentelevien työhyvinvointiin. Myös etätyöskentelyn vaikutuksia nimenomaan tilintarkastusalalla halutaan selvittää nimenomaan työhyvinvoinnin näkökulman kautta. Etätyöskentely jää mahdollisesti myös pandemian jälkeiseen normaalitilaan pysyväksi osaksi työkuultuureita vielä vahvemmin kuin aikaisemmin, joten on hyvä tutkia sen vaikutuksia myös työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Tutkimuksessa selvitetäänkin, millaisia mahdollisia positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia etätyö tuo tilintarkastajien työhyvinvointiin kaikkien muiden vaikuttavien tekijöiden lisäksi.

1.3 Aiheeseen liittyvä aiempi tutkimus

Tutkimuksia tilintarkastajien työhyvinvoinnista suhteessa kiirekauteen on tehty jonkin verran. Kiirekausi ja työkuorma nähdään varmasti juurikin suurimpana tekijänä kun ajatellaan tilintarkastusalalla työskentelevien työhyvinvointia. Usein nämä linkitetään myös tilintarkastuksen laatuun ja asiakastyytyväisyyteen, ei niinkään tilintarkastajien omaan kokemukseen ja työhyvinvointiin. Myös sekä etätyöstä että Covid-19 pandemian aiheuttamasta etätyöstä on tehty tutkimuksia, mutta tilintarkastusalalla näitä ei ole tehty.

Sweeney ja Summers (2002) ovat tutkineet tilintarkastajien loppuun palamista ja työuupumusta kiirekauden ja sen aiheuttaman työkuormituksen kautta. Ensimmäinen vuosineljännes, eli kiirekausi, on tilintarkastajille kiireisintä aikaa, sillä suurin osa tilintarkastuksista ajoittuu juuri tähän ajanjaksoon. On kiistämätön tosiseikka, että tämän kriittisen ajanjakson aiheuttama lisääntynyt työkuorma on merkittävä stressitekijä tilintarkastajien ammatissa. Tutkimuksen tarpeellisuus on perusteltu sillä, että tällaista tutkimusta kiirekauden aiheuttaman työkuorman lisääntymisestä ja sen vaikutuksista tilintarkastajien työuupumukseen ei ole aiemmin tehty, huolimatta siitä, että kiirekausi on tilintarkastuksen kannalta merkittävä ajanjakso. (Sweeney ym. 2002.)

Tutkimuksessa käytettyjen rakenteellisten tutkimusmallien tulokset osoittivat, että kiireiden kauden huomattavasti lisääntyneet työmäärävaatimukset aiheuttivat merkittävän lisääntymisen myös loppuun palamisissa. Analyysin odottamaton tulos oli se, että ennen kiirekautta työskentelytunnit eivät suoraan vaikuttaneet loppuun palamiseen, vaikka tutkimuksen mukaan myös ennen kiirekautta tutkittuna aikana työmäärä oli keskimäärin 49 tuntia viikossa, joka sekin jo poikkeaa merkittävästi normaalista. Kiireisen kauden loppuun mennessä keskimääräinen työtuntimäärä puolestaan oli 63 tuntia viikossa, ja toisin kuin ennen kiirekautta, tällöin suuren työmäärän ja loppuun palamisen välillä havaittiin suora yhteys. Kiireikauden aikaisen työmäärän jälkeen loppuun palaminen nousi hälyttävälle tasolle. Kohdehenkilöt siis kokivat huomattavasti enemmän henkistä uupumusta työstään. Ennen kiirekautta tehdyt ylityötunnit voivat vaikuttaa myös kiireikauden aikaiseen loppuun palamiseen, joka puolestaan aiheuttaa vakavia kielteisiä seurauksia, kuten negatiivisia asenteita töitä kohtaan, alhaisempaa yksilöllistä suorituskykyä, sekä epätoivottua vaihtuvuutta työntekijöiden suunnalta. Nämä ovat vakavia seurauksia organisaatiolle, mutta myös yksilön terveydelle. (Sweeney ym. 2002.)

Hurley (2017) on myös tutkinut tilintarkastusta nimenomaan kiireikauden kautta. Hänen tutkimuksessaan tarkastellaan kiireisen kauden vaikutuksia tilintarkastajien egon eheytysteorian avulla. Ego-eheytysteoria esittää, että itsehillinnan käyttö kuluttaa kognitiivisia resursseja ja heikentää kykyä käyttää itsehillintää myöhemmissä tehtävissä, mikä taas voi heikentää arvostelukykyä ja päätöksentekoa. Tutkimuksessa on verrattu työpäiviä kiireikaudella ja sen ulkopuolella ja selvitetty, kokevatko tilintarkastajat palautumista päivän aikana. Tutkija sai selville, että tilintarkastajat aloittavat työpäivänsä kiireikauden aikana tyhjentyneessä tilassa, joka aiheuttaa sen, että tilintarkastajat eivät palaudu kiireikaudella kunnolla. (Hurley 2017.)

Korealaiset tutkijat Jin Suk Heo, Soo Young Kwon ja Hun-Tong Tan (2021) ovat tutkineet tilintarkastajien työkuormituksen epätasapainoa ja sen vaikutuksia tilintarkastuksen laatuun. Tutkijoiden oletuksena on, että työkuorman epätasapainon aikana suoritettavat tarkastukset ovat laadultaan huonompia. Tutkimuksessa käy ilmi, että tilanne on oletetun kaltainen ja siinä todetaan, että vaikka välitilintarkastuksilla ei ole suurtakaan vaikutusta työn kuormaan kiireikauden aikana, voivat ne silti vähentää kiireisen kauden tarkastuksen kielteisiä vaikutuksia tilintarkastuksen laatuun.

Wang, Liu, Qian ja Parker (2021) ovat puolestaan tutkineet kuinka voidaan saavuttaa tehokas etätyöskentely Covid-19 pandemian aikana. Maailmanlaajuisessa ja poikkeuksellisessa pandemiatilanteessa etätyötä koskeva olemassa oleva tieto voidaan kyseenalaistaa. Tutkimuksessa käytetään sekamenetelmätutkimusta, jotta voitaisiin selvittää etätyöntekijöiden tällä hetkellä kohtaamia haasteita, sekä sitä, mitkä virtuaalisen työn ominaisuudet ja yksilölliset erot vaikuttavat näihin haasteisiin. On olemassa paljon etätyötä käsitteleviä tutkimuksia, joiden perusteella voidaan ymmärtää psykologiset haasteet ja riskit, joita etätyöntekijät kohtaavat pandemian aikana. Tutkimusaukko on kuitenkin perusteltu sillä, että yhtäkään näistä aikaisemmista tutkimuksista ei ole suoritettu pandemian aikana poikkeuksellisessa etätyöskentelytilanteessa. Etätyötä on pandemia-aikana harjoitettu aivan ennennäkemättömässä mittakaavassa ja kun se yhdistetään tämänhetkisiin vaatimuksiin, saattaa aiemmin kertyneistä etätyötä koskevista tiedoista puuttua jotakin. Tämän vuoksi tutkijoiden oli tutkittava, miten Covid-19 pandemian konteksti on muokannut kokemusta etätyöstä. Tutkimukselle on siis olemassa selkeä aukko ja tarve, sillä aiempi tutkimus on tehty silloin, kun etätyöskentely on ollut huomattavasti satunnaisempaa kuin nyt. (Wang ym. 2021.)

Tutkimuksessa haastateltiin kotona työskenteleviä kiinalaisia ja sen tuloksena tunnistettiin etätyön keskeisiä haasteita; työ-koti häiriöt, tehoton viestintä ja yksinäisyys. Tämän lisäksi tunnistettiin myös virtuaalisia työominaisuuksia, jotka vaikuttivat kokemuksiin näistä haasteista; sosiaalinen tuki, työn itsenäisyys, seuranta ja työmäärä. Lisäksi tunnistettiin vielä yksi yksittäinen tekijä, työntekijän itsekuri. Tutkimuksessa havaittiin, että virtuaaliset työominaisuudet liittyvät työntekijän suoritukseen ja työhyvinvoinnin kokemukseen liittyviin haasteisiin. Erityisesti sosiaalinen tuki korreloi positiivisesti kaikkien etätyön haasteiden matalampien tasojen kanssa; työn autonomia, joka liittyy negatiivisesti yksinäisyyteen; työmäärä ja seuranta, jotka liittyvät molempiin työ- ja kotihäiriöihin; ja työmäärä, joka liittyy lisäksi alempaan töiden pitkittymiseen. Itsekurilla puolestaan on vaikutuksia monissa näissä suhteissa. Haastattelututkimuksen tulokset osoittivat, että etätyön haasteet pandemian aikana vaikuttavat kielteisesti yksilöiden työn tehokkuuteen ja hyvinvointiin. Lisäksi työn virtuaaliset ominaisuudet ja itsekuri määrittävät yhdessä näiden haasteiden kokemusta. Monet tunnistetuista työn ominaisuuksista ovat jo jossain määrin päällekkäisiä aiemman tutkimuksen kanssa. Oli kuitenkin tärkeää tutkia asiaa myös pandemiatilanteessa. (Wang ym. 2021.)

YTN Tilintarkastus ja liikkeenjohdon toimiala tuottaa myös vuosittain jäsentutkimuksen, jossa vuonna 2020 on ollut teemana työhyvinvointi. Tutkimus osoitti, että sekä tilintarkastusalalla että taloushallintoalalla suuri työmäärä vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tutkimuksen mukaan

tilintarkastusalalla on vaikea erottaa vapaa- ja työaika, sillä toimeksiannoilla on tiukat aikataulut ja henkilöstön odotetaan venyttävän työpäiviään kiireisinä ajanjaksoina. Kiireellisten tilinpäätös- ja tilintarkastusjaksojen pyörittäminen liukumilla ylitöiden maksamisen sijaan on alalla tunnistettava ilmiö. (Frisk 2020.)

1.4 Tutkimuksen kulku

Tutkimus alkaa johdannolla, jossa käsitellään tutkimuksen taustoja ja tutkimuskysymystä. Siinä johdatellaan lukija tutkimuksen aiheeseen. Kappaleessa perustellaan tutkimuksen tarpeellisuus ja perehdytään tutkimuskysymyksiin ja niiden taustoihin. Lisäksi raportin ensimmäisessä osiossa käydään vielä läpi tutkimuksen kulku, jotta lukijalle selkenee, kuinka tutkimusraportti etenee. Johdannon jälkeen seuraa tutkimusmenetelmien osio, jossa puolestaan esitellään tutkimuksessa käytettävät menetelmät ja perustellaan niiden käyttöä. Lisäksi tässä käsitellään tutkimuksen aineisto ja aineistonkeruumenetelmät.

Tutkimuksen kolmannessa kappaleessa esitellään tutkimuksen kannalta olennaisimmat käsitteet. Näitä ovat työhyvinvointi, työpahoinvointi ja työuupumus, tilintarkastus ja etätyö. Käsitteiden tarkoituksena on selventää lukijalle käsiteltävää aihepiiriä. Seuraavaksi käsitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys; Maslowin motivaatioteoria, sekä sen perusteella rakentunut Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli.

Teoriaosuuden jälkeen päästään empiiriseen osuuteen, jossa aineistoa analysoidaan teoreettiseen viitekehukseen peilaten. Haastatteluista saatu aineisto on analysoitu ja jaettu osa-alueisiin työhyvinvoinnin porrasmallin perusteella. Lopuksi esitellään vielä tutkimuksen johtopäätökset, jotka syntyvät aineiston analyysin ja aiheesta jo tiedetyn pohjalta. Johtopäätöksissä pohditaan lisäksi vielä mahdollisia jatkotutkimusmahdollisuuksia aihepiiriin liittyen.

2. TUTKIMUSMETODIT JA AINEISTO

Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja perustellaan niiden käyttö. Lisäksi esitellään vielä tutkimuksessa käytetty aineisto ja aineistonkeruumenetelmät.

2.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, sillä siinä pyritään tutkimaan ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoituksena löytää tai paljastaa tosiasioita, ei niinkään tehdä todeksi jo olemassa olevia väittämiä. Laadullisen tutkimuksen kokonaisuuden kysymys voidaan palauttaa kysymykseen ”miten minä voin ymmärtää toista?”. Mahdollisuus ymmärtää voidaan nähdä kaksisuuntaisena; miten tutkijan on mahdollista ymmärtää tiedonantajaa ja toisaalta, miten on mahdollista, että toinen ihminen ymmärtää tutkijan laatimaa tutkimusraporttia. Kuten kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleensä, myös tässä tutkimuksessa suositetaan ihmistä tiedonkeruun elementtinä. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää miettiä aineiston analysointitapa jo ennen aineiston keruuta ja näin ollen käyttää sitä ohjenuorana aineistoa kerätessä ja sen purkamista suunnitellessa. Laadullisessa tutkimuksessa on monia erilaisia metodeja käsitellä aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 161-164; Tuomi ym. 2018.)

Alkuvaiheessa aineistoa käsitellessä käytetään päättelyssä abduktiivista lähestymistapaa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan ajatusprosessissa vaihtelevat sekä aineistolähtöisyys, että teoriasta saatavat valmiit mallit. Tutkija pyrkii yhdistelemään teoriaa ja aineistoa toisiinsa pakolla, puolipakolla tai välillä luovastikin – yhdistelyn tuloksena saattaa syntyä ihan uuttakin. (Tuomi ym. 2018.)

Kun aineistoa on tarkasteltu abduktiivisesti ja sieltä on löydetty kaikki tutkimuksen kannalta tärkeät tekijät, käytetään analyysissa seuraavaksi teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Tällä tarkoitetaan sitä, että teoria toimii apuna, mutta analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan. Kuten aineistolähtöisessä analyysissa, myös teoriaohjaavassa analyysissa analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta siinä aikaisempi tieto ohjaa tai auttaa analyysia ja luokittelua. Aluksi edetään aineistolähtöisesti, mutta

analyysin loppuvaiheessa tuodaankin analyysia ohjaavaksi ajatukseksi ja avuksi teoria. (Tuomi ym. 2018.)

Aineiston analyysin vaiheet ovat lähes yhteneväiset aineistolähtöisen sisällönanalyysin kanssa. Ensin aineisto redusoidaan, eli pelkistetään. Tässä vaiheessa aineistosta karsitaan tutkimukselle epäoleellinen pois ja pelkistetyt ilmaukset listataan. Redusoinnin jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään. Ryhmittelyssä samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistellään eri luokiksi, joista muodostuvat alaluokat. Abstrahointivaiheessa, eli käsitteellistämisen vaiheessa, teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa empiirinen tieto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Aineistolähtöisessä analyysissa teoreettiset käsitteet luodaan aineistosta, kun taas teoriaohjaavassa ne tuodaan valmiina, ilmiöstä ”jo tiedettynä”. (Tuomi ym. 2018.)

Abstrahointivaiheessa analyysissa käytetään siis apuna Rauramon teoriaa työhyvinvoinnin portaista. Teorian avulla aineisto saadaan jaoteltua järkeviksi kokonaisuuksiksi, joita on helpompi tutkia, kuin yksittäisiä vastauksia. Analyysimenetelmä on valittu etukäteen ja näin ollen jo haastatteluvaiheessa on pystytty luokittelemaan kysymykset teorian mukaisesti. Varsinainen analyysi syntyy siis aineistosta, mutta teoriaa käytetään tukemassa ja ohjaamassa analyysin etenemistä.

2.2 Tutkimuksen aineisto ja aineiston kerääminen

Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla tilintarkastusalalla työskenteleviä henkilöitä. Haastateltavat on pyritty valikoimaan niin, että aineisto olisi mahdollisimman monipuolinen. Monipuolisuus näkyy esimerkiksi työskentelyorganisaatiossa ja työuran pituudessa. Haastatteluja on tehty yhdeksän kappaletta useammassa eri tilintarkastusyhteisössä. Haastattelujen määrä koettiin olevan riittävä, sillä niillä saatiin kerättyä tarpeeksi laaja ja monipuolinen aineisto tätä tutkimusta varten. Tutkimuksessa on tarkoitus tutkia yksittäisten henkilöiden kokemuksia, ei yleistä näkökulmaa asiaan. Sekä yritykset että haastateltavat pysyvät raportissa anonymoineina, jotta heitä tai heidän työskentelyorganisaatioitaan ei voida tunnistaa tutkimuksessa.

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tarkoituksena on kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää tiettyä toimintaa tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin

ilmiölle. Siksi onkin tärkeää, että haastateltavat on valittu huolella ja henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mieluusti mahdollisimman paljon tai heillä on omakohtaista kokemusta asiasta. Voidaan myös todeta, että laadullisessa tutkimuksessa aineiston koot ovat pääsääntöisesti pieniä tai vähäisiä verrattuna määrälliseen tutkimukseen. (Tuomi ym. 2018.)

Haastattelua käytetään silloin, kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii kuten toimii. Haastattelu tarkoittaa joko henkilökohtaista tai ryhmähaastattelua, jossa haastattelija esittää kysymykset suullisesti ja merkitsee haastateltavan vastaukset muistiin. Haastattelun etu esimerkiksi kyselyyn verrattuna on ehdottomasti sen joustavuus; haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää sanamuotoja ja käydä haastateltavan kanssa keskustelua aiheesta. Lisäksi kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä, kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. Kyselyyn verrattuna haastattelu on kuitenkin aikaa vievä aineistonkeruumuoto. (Tuomi ym. 2018.)

Haastattelut on toteutettu puolistrukturoituina teemahaastatteluina, joka tarkoittaa sitä, että haastattelu etenee tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, eli asioihin, jotka jo tiedetään tutkittavasta ilmiöstä. Puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla saadaan ohjattua haastattelu haluttuihin teemoihin, mutta kuitenkin niin että haastateltaville jää tilaa kertoa teemoista ja omista kokemuksistaan niin että heidän äänensä tulee kuuluviin. Tällöin esiin saattaa tulla myös teemoja, joita tutkija ei itse ole etukäteen osannut ajatella. Erityisesti tutkittaessa henkilöiden kokemuksia, on tärkeää, että he saavat kertoa ajatuksensa avoimesti ja niin, ettei haastattelu ohjaa vastauksia liikaa. Teemahaastattelulla pystytään kuitenkin rajaamaan keskustelu teemoihin niin, ettei se harhaudu tutkimuksen kannalta epäolennaisiin asioihin. (Tuomi ym. 2018,88.)

3. TUTKIMUSILMIÖN KÄSITTEELLISTÄMINEN

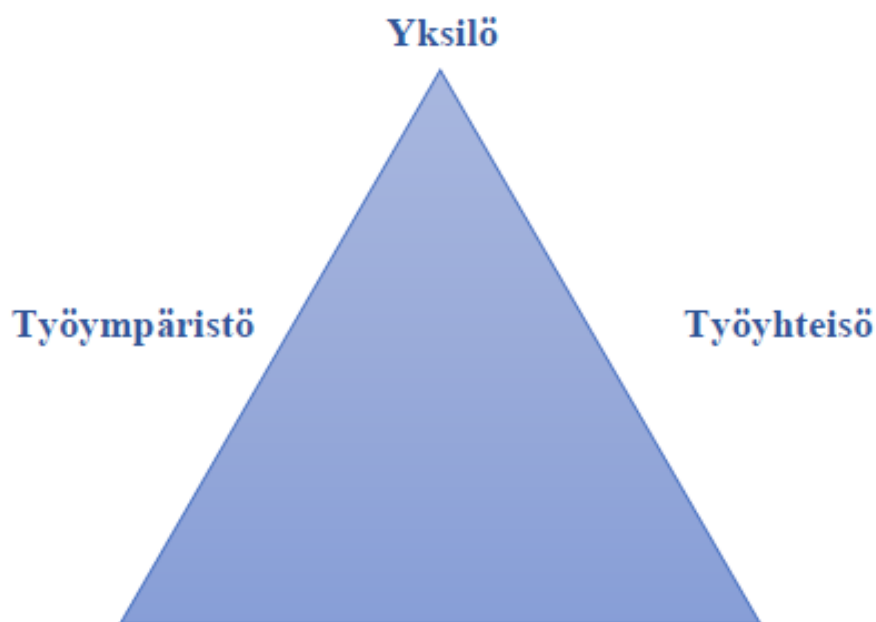
Tutkimuksen kannalta on oleellista ymmärtää ilmiötä kuvaavia käsitteitä. Tässä kappaleessa on tarkoituksena avata keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät työhyvinvointiin, työpahoinvointiin ja etätööhön. Lisäksi käydään lyhyesti läpi mitä on tilintarkastus ja millaisia vastuita ja tehtäviä tilintarkastajille kuuluu.

3.1 Työhyvinvointi

”Aamulla kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän” (Vesterinen 2006, 10).

Työhyvinvoinnin voidaan katsoa olevan melko kokonaisvaltainen kokemus. Tyytyväisyys, myönteinen asenne elämään ja työhön, aktiivisuus, sekä oman itsensä hyväksyminen, ovat asioita, jotka liitetään kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Jotta työhyvinvointi toteutuu, on työntekijällä oltava tunne, että työ vastaa hänen tavoitteitaan ja ammatillisia kykyjään. Tämä antaa mahdollisuuden kanssakäymiseen ja luo elämälle mielekkyyttä ja taloudellista turvaa. Motivoituneisuus ja sitoutuneisuus ovat tyytyväisen työntekijän tunnusmerkkejä. (Vesterinen 2006, 7.)

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi on monen eri tekijän summa, joka syntyy pääasiassa työn arjessa. Sitä edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä (Ttl.fi, viitattu: 18.3.2021). Työhyvinvointi voidaan Leenamajja Otalan (2003, 15-17) mukaan jakaa karkeasti kahteen luokkaan; yksilön hyvinvointiin, sekä työyhteisön hyvinvointiin. Työhyvinvointitoiminnan määrittelyn perusteena on kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite, jonka perusajatuksena on, että työkyky muodostuu yksilön työyhteisön ja työympäristön ympärille (Vesterinen 2006, 31).



Kuvio 1. Työkyvyn käsite (Ojala 2003)

Ojalan (2003, 15) mukaan yksittäisen ihmisen pitää voida hyvin, ennen kuin koko työyhteisön on mahdollista voida hyvin. Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä; yhden kamppaillessa vakavien jaksamisongelmien kanssa, voi toinen taas samaan aikaan nauttia työstään ja innostua siitä uudelleen päivä toisensa jälkeen (Vesterinen 2006, 7). Vesterisen (2006, 7-8) mukaan syitä hyvinvoinnin eroille voi olla niin yksilön taustatekijöissä (esim. ikä, sukupuoli, koulutus, perhetilanne) kuin organisaationkin liittyvissä tekijöissä (esim. epäoikeudenmukainen johtaminen). Myös työntekijän oma persoonallisuus voi vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Työn voimavaratekijät vaikuttavat siihen, kuinka yksilö jaksaa kohdata työn vaatimuksia, eli kuormittavia tekijöitä. Voimavaratekijät ovat sisäisesti palkitsevia ja edistävät työn imua, eli työhön syventymistä ja sitoutumista työhön (Vesterinen 2006, 8). Työ on parhaimmillaan ihmisen tärkeä voimavarojen luoja ja identiteetin perusta (Vesterinen 2006, 29).

Yksilön työhyvinvointi

Yksilön työhyvinvointi koostuu Ojalan (2003, 15) mukaan viidestä eri osatekijästä:

1. Fyysinen hyvinvointi tarkoittaa yksilön terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysisesti hyvässä kunnossa oleva ihminen jaksaa tehdä töitä ja elpyy kuormittavista tilanteista nopeammin.

2. Psykkinen hyvinvointi on tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Vesterisen (2006, 9) mukaan kestävä hyvinvointi yksilön kohdalla edellyttää sitä, että yksilö kantaa itse vastuun omasta elämästään. Itsearvostuksen kautta yksilö oppii asettamaan rajoja sekä ottamaan omat kokemukset vakavasti ja hoitamaan itseään hyvin.

3. Sosiaalinen hyvinvointi ja sosiaaliset kyvyt lisäävät työhyvinvointia. Suhteet työtovereihin ovat tärkeässä asemassa, mutta myös työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet niin ystäviin kuin perheeseenkin vaikuttavat yksilön kokemaan hyvinvointiin työssä. Positiivinen vaikutuksensa on myös erilaisiin ammatillisiin ja muunlaisiin verkostoihin kuulumisella. Toki näihin kaikkiin sosiaalisiin suhteisiin liittyy myös yksilön vuorovaikutuskyky, se, millaiset sosiaaliset taidot yksilöllä on.

4. Sisäiset arvot ja motivaatio ajavat yksilöä eteenpäin töissä. Omat arvot ja asenteet, sekä se, miten ne ovat linjassa työpaikan arvojen ja asenteiden kanssa, vaikuttavat yksilön kokemaan hyvinvointiin. Myös oma sisäinen motivaatio, joka ajaa ihmistä eteenpäin, luo hyvinvointia. Sen puuttuessa on työ vaikea kokea mielekkääksi.

5. Ammattitaito ja osaaminen on viides työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Vesterinen (2006, 9) korostaa, että on hyvä pyrkiä tunnistamaan omat vahvuutensa ja ne työtavoitteet, jotka ovat mahdollista kohtuudella saavuttaa ja jotka tuovat toteutuessaan tyydytystä. Tietojen ja taitojen ollessa ajan tasalla työstä selviytyy helpommin. Ongelmat eivät muodostu ylivoimaisiksi, kun niihin tarttuu varhain.

Yksilön työhyvinvointia voidaan kehittää eri tavoin. Fyysistä työkykyä ja voimavaroja voidaan edistää esimerkiksi terveydenhoidon, liikuntatoiminnan, lääkinnällisen ja ammatillisen kuntoutuksen, terveellisten elämäntapojen edistämisen, työmatkaliikenteen turvallisuuden ja harrastus- ja virkistystoiminnan kautta. Osaamista voidaan kehittää muun muassa perehdyttämällä, täydennyskoulutuksilla, omaehtoisen koulutuksen tukemisella, työnohjauksella, työkiertoilla, mentoroinnilla sekä tutoroinnilla. (Vesterinen 2006, 32-33.)

Myös työterveyshuolto on paikallaan tukemassa yksilön työhyvinvointia. Työnantajan vastuulla onkin työterveyshuoltolain (2001/1383) 4 §:n nojalla ”kustannuksellaan järjestää työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.” Työterveyslain (2001/1383) 4 §:n mukaan ”työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin tässä laissa säädetään.”

Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisön hyvinvoinnin perustana ovat tietysti hyvinvoivat ja suorituskykyiset yksilöt. Jotta yksilö voi hyvin, tarvitsee hän ympärilleen myös hyvinvoivan työyhteisön. Perinteiset työyhteisön hyvinvointiasiat, kuten työterveys- ja työturvallisuusasiat ovat tärkeitä. Lisäksi työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on myös hyvä työilmapiiri. Ilmapiiriin liittyy olennaisesti myös yhteishenki ja ihmisten yhteistyöhalukkuus ja -kyvykyys. (Ojala 2003, 16.)

Osaaminen on tärkeä osa niin yksilön kuin koko työyhteisön hyvinvointia. Työturvallisuuslain 14 § edellyttää, että työntekijän osaaminen pidetään ajan tasalla, jotta työntekijän turvallisuus ei vaarannu. Uusimpien tutkimusten mukaan ihmisen ajantasainen osaaminen on työhyvinvoinnin perusedellytys (Vesterinen 2006, 12). Ojalan (2003, 16) mukaan yksilöiden pitää voida kehittää ammattitaitoaan jatkuvasti kyetäkseen vastaamaan työn uusiin haasteisiin. Osaaminen on arvokasta työyhteisölle vasta, kun se saadaan liikkeelle, jaettua, käytettyä ja hyödynnettyä eli muutettua koko organisaation osaamiseksi. Osaaminen muodostuu ihmisten osaamisen ohella niistä järjestelmistä, joiden avulla osaamista päivitetään, hyödynnetään ja jaetaan.

Tärkeimpiin hyvinvointitekijöihin kuuluu lähin esimies ja johtaminen, sen todistavat jo lukuisat tutkimuksetkin. Ojala (2003, 16) kirjoittaa, että johtamisen kannalta avain asemassa ovat johtamisjärjestelmän selkeys ja tasapuolisuus sekä esimiesten ihmistaidot. Työntekijän on Työsopimuslain 2 §:n mukaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Hyvä johtaminen liittyy työhyvinvointiin, kun taas piittaamaton, kylmäkiskoinen tai liian ankara johtamisote aiheuttaa pahoinvointia työyhteisössä (Vesterinen 2006, 12). Toisaalta johtaminen ei ole enää vain

esihenkilöasemassa olevien yksinoikeus, vaan jokainen joutuu johtamaan itseään ja vastaamaan omasta työstään ja mahdollisesti myös omasta tiimistään (Ojala 2003, 16). Johtajuutta tarvitaan läpi organisaation ja nykyään se on Ojalan mukaan ennen kaikkea osaamisen johtamista ja ihmisten potentiaalin kehittämistä.

Työyhteisön ja työorganisaation kehittämistoimenpiteitä ovat mm. tiedonvälityksen tehostaminen, johtamisen kehittäminen, yhteistyön ja osallistumisen lisääminen, työn suunnittelun ja laadun parantaminen, henkilöstön arvostuksen lisääminen, kiireen ja aikapaineiden vähentäminen sekä muutosten ja kriisien hallinnan kehittäminen. (Vesterinen 2006, 33.)

3.2 Työpahoinvointi ja työuupumus

Työelämän muutokset ja kasvaneet vaatimukset ovat usein merkinneet uhkaa työntekijän terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille. Muutoksista seuraa usein stressiä, joka on luonnollinen osa elämää ja sen hallintaa. Hallinnan ollessa uhattuna, ihminen reagoi usein aktiivisella ”pako tai taisto” -reaktiolla, tai jos hallinta menetetään, tai sitä ei saavuteta, reagointi paineisiin on usein passiivisempi ”luovutus ja lamaannus”- reaktio. Työuupumuksessa kyse on jälkimmäisestä. (Rauramo 2008, 57.)

Rauramon (2008, 57) mukaan työuupumus on usein pitkäaikaisen stressin tuloksena syntynyt häiriö, jonka olennaisia oireita ovat työntekijän kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Työuupumuksen kehittyminen, oireet ja niiden voimakkuus voivat vaihdella yksilöstä riippuen hyvinkin paljon. Sekä rakenteelliset ja organisatoriset, että työtehtäviin ja yksilöllisiin voimavaroihin liittyvät tekijät voivat lisätä työn henkistä rasittavuutta ja sitä kautta työuupumusta. Niitä tekijöitä voivat olla esimerkiksi tietotulva, kiire, työn sisältö, vaatimukset, kuormitus yksityiselämälle, vähäinen vastine työstä, sekä kompetenssin ja unen riittämättömyys. (Rauramo 2008, 57.)

Työuupumus eli burnout ei ole sairaus, mutta siihen liittyy riski sairastua mm. masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Työuupumuksen on myös todettu lisäävän tapaturmien ja työkyvyttömyyden riskiä. (Terveyskirjasto.fi, viitattu 27.2.2021).

Työuupumus on vakava ongelma, jonka ratkaiseminen vaatii monitasoisia toimia työpaikoilla, työterveydenhuollossa ja julkisessa hallinnossa. Työuupumus on kriisi, josta selviytyminen voi kasvattaa elämänhallintaa. Ratkaisematon kriisi rajoittaa elämää, sillä energiaa on sitoutunut puolustusmekanismeihin. Läpikäyty kriisi antaa henkistä vahvuutta. (Rauramo 2008, 59.)

Työuupumuksen ennaltaehkäisyssä on tärkeää erityisesti työolosuhteiden kehittäminen, kuten työn sisältöön, ergonomiaan ja turvallisuuteen puuttumista. Myös työyhteisön johtamista, toimintatapoja ja vuorovaikutusta on hyvä tarkastella. Hoidossa korostuvat yksilöön kohdistuvat tukitoimet ja jo syntyneiden ongelmien ratkaisu. On kiinnitettävä huomiota yksilön voimavaroihin, terveyteen ja osaamiseen. Työssä jaksamis- ja mielenterveysongelmiin liittyvän työkyvyttömyyden ehkäisyssä tärkeintä ovat työhyvinvointia edistävän työelämän käytännöt ja varhainen tuki ongelmien ilmaantuessa sekä työssä jaksamista tukeva hoito ja kuntoutus. Suurin osa työkyvyttömyyden pitkittymisistä ja varhaisista eläköitymisistä olisi vältettävissä varhaisemmalla puuttumisella, paremmalla hoitokäytännöllä ja toimivammalla kuntoutuksella. (Rauramo 2008, 59-60.)

3.3 Tilintarkastus

Tilintarkastus syntyi 1800-luvulla, jolloin yhteiskunnat ja talous alkoivat länsimaissa kasvaa ja yrityksen johtoon tarvittiin ammattimaisia henkilöitä. Tämän myötä omistajille tuli tarve delegoida valvonta ja tarkastus siitä vastaavalle henkilölle, jotta he turvaisivat oman etunsa ja varmistuisivat siitä, että yrityksen johto antaa omistajille oikeat taloudelliset tiedot yrityksen taloudesta ja toiminnasta. Omistajien saaman tiedon varmistaminen on siis tilintarkastuksen alkuperäinen tehtävä, mutta ajan saatossa tehtävät ovat laajentuneet ja monimuotoistuneet. Nykyisin omistajien lisäksi myös muut sidosryhmät ovat tulleet riippuvaisiksi yrityksen antamien taloudellisten tietojen luotettavuudesta. Osapuolten välinen riippuvuus on jatkuvasti lisääntynyt ja talouden pyörät vaativat luottamusta pyöriäkseen. Luottamusta ja luotettavuutta pyritään turvaamaan säännöillä ja edellyttämällä toimintojen lainmukaisuutta. Tämän kehityksen myötä tilintarkastuksen sääntely on lisääntynyt ja monimutkaistunut. Tilintarkastuksen käsite on muuttumaton, mutta tilintarkastuksen käytännöllinen tulkinta muuttuu yhteiskunnassa vallitsevien eettisten arvojen ja yhteiskunnallisten tilintekovelvollisuutta koskevien arvoasetelmien muuttuessa. (Horsmanheimo ym. 2017, 23-25.)

Tilintarkastajat ovat siis yhtiön toimintaa tarkastava ja valvova toimielin, jonka velvollisuutena on yhtiön kokonaisetujen valvonta ja yhtiön johdon yhtiöstä lähinnä tilinpäätöksen muodossa antamien tietojen oikeellisuuden valvonta. Tilintarkastajat varmistavat ensisijaisesti yhtiön omistajien saamien tietojen oikeellisuuden, mutta heidän toimintansa turvaa myös yhtiön muita sidosryhmiä, kuten velkojia, työntekijöitä, sopimuskumppaneita, yhtiön osakkeita ostavia tahoja sekä viranomaisia. (Koski ym. 2000.)

Horsmanheimo ym. (2017) määrittelevät, että tilintarkastajan tärkein tehtävä on varmentaa, että yhtiön antama taloudellinen tieto on luotettavaa ja antaa oikean ja riittävän kuvan yhtiön toiminnasta ja taloudesta. Lähtökohtaisesti tilintarkastaja ei tuota yrityksestä uutta tietoa, vaan pikemminkin varmistaa yrityksen itsensä antamaa tietoa.

Tilintarkastusvelvollisuus perustuu tilintarkastuslakiin. Tilintarkastuslain (1141/2015) 2 §:ssä määritellään, että tilintarkastusvelvollisuus syntyy, mikäli vähintään kaksi seuraavista edellytyksistä on täytynyt edellisellä tilikaudella:

- 1) *taseen loppusumma ylittää 100 000 euroa;*
- 2) *liikevaihto tai sitä vastaava tuotto ylittää 200 000 euroa; tai*
- 3) *palveluksessa on keskimäärin yli kolme henkilöä.*

Lakisääteinen tilintarkastus kattaa kirjanpidon, tilinpäätöksen ja hallinnon tarkastuksen, jonka päätteeksi tilintarkastaja antaa tilintarkastuskertomuksen (tilintarkastus.fi, viitattu 27.3.2021). Tilintarkastuskertomuksessa on annettava lausunto siitä, antaako tilinpäätös noudatetun tilinpäätössäännösten mukaisesti oikean ja riittävän kuvan yhteisön tai säätiön toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta. Lisäksi siinä otetaan kantaa siihen, onko toimintakertomus laadittu toimintakertomuksen laatimiseen sovellettavien säännösten mukaisesti ja ovatko tilikauden toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tiedot yhdenmukaisia. (Tilintarkastuslaki 1141/2015 5§, 2-6 momentti).

Lakisääteisen tilintarkastuksen lisäksi tilintarkastajan tehtäviin voi kuulua muita asiantuntijapalveluita. Tällaisia lisätarkastuksia voidaan kutsua esimerkiksi sääntelemättömiksi tarkastuksiksi tai erityistarkastuksiksi. Lisäksi tilintarkastajat voivat ottaa vastaan sopimuksen eli vapaaehtoisuuden pohjalta myös muita toimeksiantoja. Tilintarkastajilla on laaja laskentatoimen ja oikeudellisten asioiden tuntemus, joten on luonnollista, että he voivat tarjota tämän alan palveluja. (Horsmanheimo ym. 2017, 30-35.)

Tilintarkastajat eivät kuitenkaan voi tarjota lakisääteisen tilintarkastajan asemassa toimiessaan asiakkailleen mitä tahansa palveluita, sillä heitä rajoittaa työssään riippumattomuuden vaatimus. Tilintarkastuslaissa (1141/2015) 6 §:ssä käsitellään tilintarkastajan riippumattomuutta seuraavasti: *”Tilintarkastajan on oltava riippumaton toimeksiantoa suorittaessaan ja tarkastettavan tilinpäätöksen kattaman ajan sekä järjestettävä toimintansa riippumattomuuden turvaavalla tavalla.”*

Riippumattomuus on yksi tilintarkastuksen kulmakivi salassapitovelvollisuuden ja ammattitaidon ohella. Riippumattomuus tarkoittaa itsenäisyyttä eli sitä, että henkilö ei ole riippuvainen muista henkilöistä tai asioista tai ole näiden vaikutusvallan alainen. Tämän lisäksi riippumattomuus tarkoittaa sitä, että muut eivät tosiasiallisesti vaikuta eikä heillä myöskään ole mahdollisuutta vaikuttaa kielteisellä tavalla henkilön toimintaan. Tilintarkastuksen tarkoitus voi toteutua vain, jos riippumattomuus täyttyy, sillä riippumattomuus on keino turvata tilintarkastajan kyky toimia objektiivisesti. Se myös lisää ulkoista uskottavuutta ja turvaa tilintarkastuksen laadun. (Horsmanheimo ym. 2017, 270-278.)

Riippumattomuudella on lisäksi yhteys objektiivisuuteen, eli siihen että tilintarkastuksessa pitäydytään tiukoissa tosiasioissa eli dokumentoiduissa tarkastushavainnoissa. Tilintarkastajan riippumattomuuden tarkoituksena on pyrkiä turvaamaan se, että tilintarkastaja on toiminnassaan objektiivinen. Riippumattomuuden vaatimus on tarpeellinen siksi, että objektiivisuus ei ole ulkoisesti havaittava ominaisuus. Riippumattomuus ja objektiivisuus kuuluvat molemmat hyvään tilintarkastustapaan, jota jokaisen tilintarkastajan tulisi noudattaa. Tilintarkastajilta odotetaan myös ammatillista pätevyyttä ja sen ylläpitoa, huolellisuutta ja varovaisuutta. (Horsmanheimo ym. 2017, 266-278.)

Tilintarkastaja on itse vastuussa työstään niin toimeksiantajalleen kuin sivullisille. Vastuu voi realisoitua, mikäli hänen toiminnassaan on jokin virhe, puute tai laiminlyönti. Vastuun realisoitumisella tarkoitetaan tilintarkastajan toiminnasta aiheutuvia jälkiseurauksia. Tilintarkastajan voi joutua työstään rikosvastuuseen, vahingonkorvausvastuuseen tai kurinpidolliseen vastuuseen. (Horsmanheimo ym. 2017, 499-500.)

Tilintarkastajan rikosoikeudellinen vastuu tarkoittaa, että tehdessään rangaistavaksi säädetyn teon tilintarkastaja voidaan asettaa syytteeseen tuomioistuimessa ja hänelle voidaan tuomita rangaistus. Rikosoikeudellisia rangaistuksia voivat olla mm. sakot, vankeus tai liiketoimintakielto. Tilintarkastajan vahingonkorvausvastuulla puolestaan tarkoitetaan tilintarkastajan korvausvastuuta toimeksiantajalleen ja sivullisille. Vahingonkorvausvastuu voi syntyä, mikäli voidaan katsoa, että tilintarkastajan virheellinen toiminta on aiheuttanut rahassa mitattavaa haittaa. Vahingon on oltava tilintarkastajan aiheuttama ja teolla ja vahingolla oltava syy-yhteys. Kolmas vastuuperuste on kurinpidollinen vastuu. Tähän liittyy erityisesti se, onko tilintarkastaja noudattanut tilintarkastuslain velvoitteita. Kurinpidollinen vastuu voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi huomautusta tai määräaikaisena kieltona toimia tilintarkastajana. (Horsmanheimo ym. 2017, 500-571.)

3.4 Etätyö

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Monet työntekijät eivät enää työskentele perinteisissä yhdeksästä viiteen töissä, vaan työaika ja työntekopaikka ovat joustavia. Nykyteknologian ansiosta työntekijät eivät ole enää sidottuja tiettyyn maantieteelliseen paikkaan voidakseen työskennellä. Teknologia onkin etätyöskentelyn ja joustavamman työelämän ensisijainen mahdollistaja. Nopeiden yhteyksien ja oikean teknologian avulla ihmiset voivat työskennellä toimistojen lisäksi myös kotona tai vaikka kahvilasta käsin. Työnteon vapauttaminen ajasta ja paikasta riippumattomaksi on modernein näkökulma. Rohkeimmat organisaatiot ovat vapauttaneet työn tekemisen sääntelyä ja kontrollia. Toki on hyvä muistaa, ettei kaikkea työtä voida tehdä ajasta ja paikasta riippumattomasti, mutta edelleen tuntuu puuttuvan riittävästi rohkeutta kyseenalaistaa käytössä olevia työn tekemisen malleja. (Vilkman 2016; Cook 2019, 12-13.)

Etätyöllä tarkoitetaan työnantajan kanssa sovittua työnteon mallia, jossa työ tehdään joko osin tai kokonaan kotona tai sitten työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona, kahvilassa

tai matkoilla. Nämä elementit voivat sisältyä myös työhön, joka on liikkuvaa tai monipaikkaista. Yhteinen piirre näille on sähköisen tieto- ja viestintätekniiikan keskeinen rooli työn tekemisessä. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoaltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihteleva. (Ttl.fi, viitattu 20.3.2021). Vilkmanin (2016) mukaan Etätyöhön liittyy usein myös ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt, joskin tuntuu olevan melko tavanomaista, että etätyöntekijän oletetaan olevan tavoitettavissa normaalin toimistoajan puitteissa.

Etätyöstä puhuttaessa voidaan erottaa myös termi hajautettu työ. Vilkman (2016) selittää hajautetun työn olevan etätyötä laajempi käsite. Siitä käytetään myös käsitteitä virtuaalityö ja virtuaalitiimi. Hajautettua työtä tehdään kokonaan tai osittain tieto- ja viestintätekniiikan välityksellä. Tunnusomaista hajautetulle eli virtuaalityölle (termi, jota pyrin tässä kirjassa suosimaan) on työskentely yhteisen tavoitteen eteen. Hajautettu työ voi olla sitä, että työntekijät ovat kaikki eri osoitteissa tai osa työskentelee samassa toimipisteessä ja osa on hajallaan eri toimipisteissä. Hajautetussa työssä voidaan lisäksi tehdä etätyötä. Tyypillisimmillään hajautettu työ näkyy tilanteissa, joissa osa tiimistä on samassa osoitteessa ja muutama tiimin jäsen toisessa toimipisteessä. Yksi voi tehdä jatkuvasti myös työtä kotoaan käsin.

Etätyön ja joustavien työjärjestelyjen suurimpina etuina voidaan nähdä esimerkiksi sen tuoma mahdollisuus joustavampaan elämään. Edut nähdään usein suurempina kuin haitat, kuten kasvotusten tapahtuvien kohtamaisten puuttuminen esimerkiksi kokousten ympärillä. Etätyö saattaa myös lisätä luovuutta, joka johtuu työn ja yksityiselämän paremmasta tasapainosta (Hunter 2019). Työterveyslaitoksen mukaan etätyön edut ja haitat ovat yhteydessä siihen, millaisesta liiketoiminnasta, työstä ja työtehtävästä on kyse. Etätyöhön houkuttelevat lähinnä työn hallintaan, luovuuteen ja työhön keskittymiseen liittyvät tekijät. Suomessa etätyötä, yhä yleisemmin sen liikkuvia muotoja, tekevät lähinnä ylemmät toimihenkilöryhmät, joiden työmarkkina-asema on keskimääräistä parempi. Heille etätyö merkitsee lisääntyntä työelämän joustavuutta. Suurimpia etätyöhön liitettyjä huolenaiheita ovat tutkimusten mukaan työajan, paikan ja työn ja muun elämänpiirin rajojen hämärtyminen, vähäiset mahdollisuudet päästä osallistumaan ja vaikuttamaan työpaikan asioihin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tuen niukkuus. (Ttl.fi, viitattu 20.3.2021.)

Vilkmanin (2016) mukaan etätyön edut saavat suuremman merkityksen mitä virtuaalisemmaksi työ voidaan organisoida. Hän toteaa, että monessa organisaatiossa kompastutaan kuitenkin siihen, että

vaikka työtä tehdään etänä, työn tekemisessä ei pyritä hyödyntämään virtuaalisuuden tuomia mahdollisuuksia vaan toimitaan kuten ennenkin. Siksi yhteistyö kärsii ja johtaminen saattaa muuttua haasteelliseksi. Myös Vilkman (2016) mainitsee etätöiden tärkeimpänä hyötynä työn ja muun elämän joustavamman yhteen sovittamisen ja tätä yhä useampi työntekijä myös kaipaa ja vaatii omalta työltään. Työntekijät, joilla on mahdollisuus etätöihin, pysyvät suuremmalla todennäköisyydellä yrityksessä kuin ne, joilla etätömahdollisuutta ei ole.

Etätöillä on tutkittu olevan vaikutuksia myös työuupumukseen ja sairaspöissaoloihin. Tutkimuksissa on pystytty osoittamaan, että virtuaalisesti työskentelevät kokevat kuormittumista paljon vähemmän työssään, ja erään tutkimuksen mukaan he voivat tehdä jopa 19 tuntia enemmän viikossa töitä kokematta kuormittumisen tunteita. Etätöikäytännöt vähentävät myös pöissaoloja, sillä vähän flunssaisena työntekijä jää mieluummin kotiin lepäämään, mutta voi mahdollisesti silti tehdä töitä kotoa käsin. Myös perheellisten mahdollisuus yhdistää sairaan lapsen hoitoa ja työntekoa lisääntyvät. Työnteon koetaan myös olevan paljon tehokkaampaa etätöissä ja mahdollisuus kontrolloida omaa työtä lisääntyy, jolloin työntekijöiden itsenäisyys myös lisääntyy. Tarjoamalla joustavampaa mahdollisuutta työntekoon organisaatio voi siis houkutelaa osaavampaa työvoimaa, ja työntekijät viihtyvät sen palveluksessa pidempään. Työn laatu ja tulokset paranevat, ja siten organisaation maine kasvaa ja menestymisen edellytykset kohenevat. (Vilkman 2016.)

Vaikka etätöissä nähdään paljon positiivisia vaikutuksia, löytyy myös paljon haasteita, jotka vaikuttavat työyhteisön tehokkuuteen ja johtamiseen. Vilkmanin (2016) mukaan haasteista suurimmat liittyvät vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen, työskentelytapoihin ja luottamukseen. Tiimin rakentaminen ja aidon yhteistyön synnyttäminen on vaikeampaa etänä ja hyvän yhteishengen rakentaminen vaatii suunnitelmallista työtä. Tärkein asia yhteishengen rakentamisessa on vuorovaikutus ja Vilkman (2016) toteaa, ettei vuorovaikutus teknologian välityksellä tunnu kaikista kovin luonnolliselta. Mikäli yhteenkuuluvuuden tunnetta ei saada syntymään, voi työntekijä kokea itsensä eristäytyneeksi, jolloin myös työntekijän moraalii ja organisaatioon sitoutuminen on heikompaa. Virtuaalisesti työskentelevät kokevatkin helposti ongelmaksi juuri työyhteisön puutteen. Erityisiä ongelmakohtia Vilkmanin (2016) mukaan ovat henkinen tuki, arvostus, välittäminen, luottamus, kuuntelu sekä palautteen, neuvojen ja ohjeiden antaminen. Esimiestyössä haasteita synnyttävät erityisesti luottamuksen rakentaminen, sekä työntekijöiden riittävä huomioiminen, motivoiminen, osallistaminen ja valmentaminen.

4. TOOREETTINEN VIITEKEHYS

Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu Maslowin tarvehierarkiaan, sekä sen pohjalta luotuun työhyvinvoinnin portaat -malliin. Lisäksi käydään läpi muita työhyvinvointiin ja etätööhön liittyviä teorioita.

4.1 Maslowin motivaatioteoria

Abraham Maslow on humanistisen psykologian tärkein teoretikko, joka kehitti vuonna 1943 motivaatioteorian, joka kuvaa ihmisen tarpeiden hierarkiaa. Maslowin mukaan on olemassa ainakin viisi tavoitetta, joita voi kutsua perustarpeiksi. Nämä perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia hierarkkisen oletuksen mukaisesti. Jos tarve on melko hyvin tyydytetty, seuraavan tason tarve herää dominoimaan tietoista elämää. Vähemmän tärkeiden tarpeiden osuus minimoituu, unohtuu tai kielletään. Vallitseva tarve hallitsee siis ihmisen käyttäytymistä, koska jo tyydytetyt tarpeet eivät ole aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2008, 29.)



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia

1. Kuten kuviossa 2. näkyy, ensimmäisen portaan muodostavat fysiologiaan painottuvat perustarpeet, jotka ovat Maslowin motivaatioteorian lähtöpiste. Ihmisen perustarpeisiin kuuluvat esimerkiksi tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, syödä, jne. (Rauramo 2008, 30). Fysiologiset tarpeet ovat Rauramon mukaan perustana muille tarpeille. Äärimmäisen nälkäinen ihminen ei esimerkiksi pysty ajattelemaan muuta kuin ruokaa. Kun nälkä on tyydytetty, muut fysiologiset tarpeet tulevat tilalle hallitsemaan organismia. Kun tämäkin on tyydytetty, jälleen uusi ”korkeampi” tarve astuu kuvaan. Tämä tarkoittaa suhteellisen järjestäytyntä tarpeiden hierarkiaa. Se vapauttaa organismin varoja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. (Rauramo 2008, 30.)

2. Toinen porras on turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarpeeseen sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus, sekä terveyteen ja omaisuuteen ja rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus (Rauramo 2008, 31). Ihminen kokee, että hän tarvitsee turvallisuutta ja pysyvyyttä kaotettisessa yhteiskunnassa. Rauramon mukaan turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat useimmiten luonteeltaan psykologisia. Jokaisella yksilöllä on oma subjektiivinen käsityksensä turvallisuudesta ja turvattomuudesta. Pelko on merkittävä kehityksen ja hyvinvoinnin este.

3. Kolmas porras liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää tunnepohjaiset suhteet. Jos fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarve ovat melko hyvin tyydytetyt, aktivoituu ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen. (Rauramo 2008, 31.)

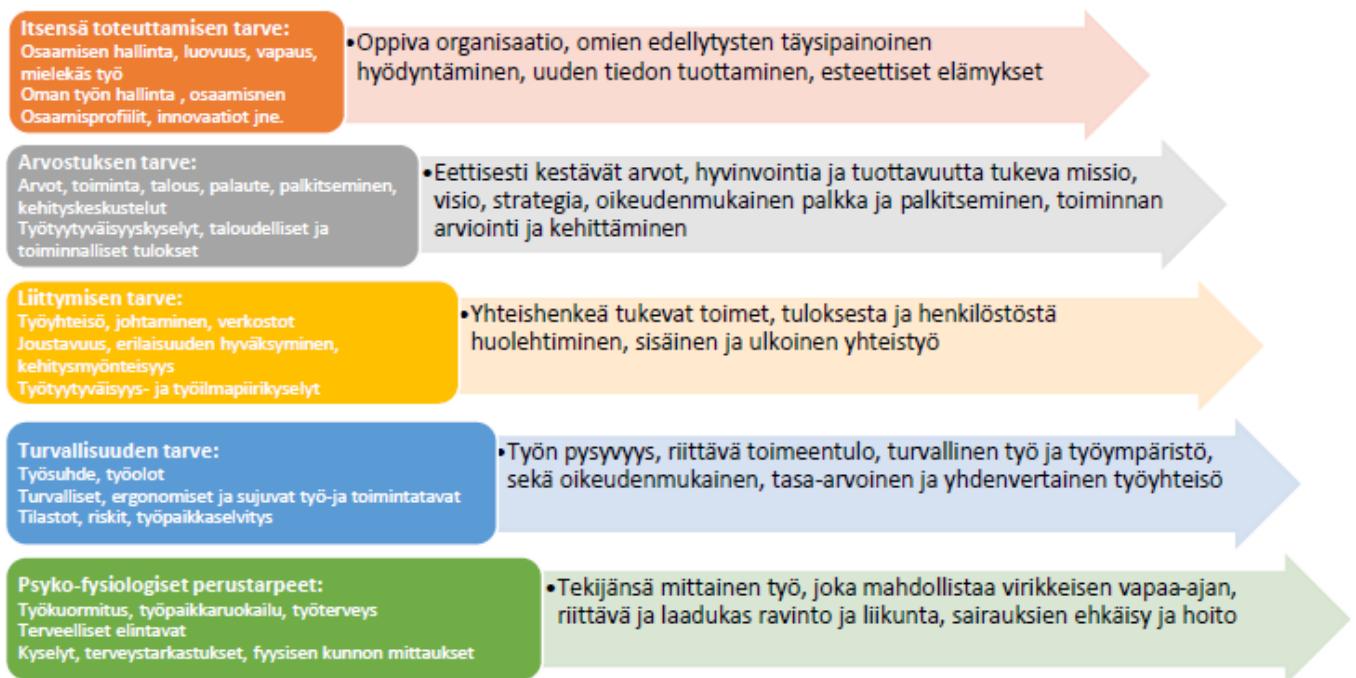
4. Maslowin mukaan ihmiset kaipaavat osakseen niin toisilta saatua arvostusta kuin itsekunnioitusta. Hän uskoi, että ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Terveillä ihmisillä on tarve tai halu vakaaseen, korkeaan itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen. Toisaalta kaivataan myös toisten osoittamaa arvostusta. (Rauramo 2008, 32.)

5. Itsensä toteuttamisen tarve ilmenee usein pyrkimyksenä tulla jatkuvasti paremmaksi. Rauramon (2008, 32) mukaan ihminen kokee usein olonsa levottomaksi, vaikka kaikki alemman tason tarpeet olisivatkin saavutettu. Tämä johtuu ihmisen halusta ”täyttymykseen”, eli pyrkimykseen päästä hyödyntämään ja käyttämään koko olemassa olevaan potentiaalia. Kun kaikki tarpeet on tyydytetty, ihmisen oletetaan olevan terveimmillään ja luovimmillaan.

Hierarkian ulkopuolelle Maslow jätti kaksi vielä ylemmää tarvetta; tietämisen ja ymmärtämisen tarpeet, sekä esteettisyyden tarpeen. Ihminen pyrkii tarvehierarkiassa tyydyttämään alemman tason tarpeensa, ennen kuin hän siirtyy seuraavalle tasolle. Maslow olettaa, että tarpeen tyydyttämisestä seuraa tyytyväisyys ja tarpeen tyydyttämättä jättämisestä tyytymättömyys. (Eronen 2011, 109.)

4.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat on luotu Maslowin tarvehierarkian pohjalta. Ihmisen perustarpeet suhteutetaan työhön ja tutkitaan niiden vaikutusta motivaatioon. Malli on kehitetty käymällä läpi tarvehierarkia porrastetulta portaalta. Jokainen porttas tai tarve on analysoitu teoreettisesti ja samalla pohtien, miten kunkin tarpeen tyydyttäminen ilmenee ja toisaalta minkälaisia seurauksia tyydyttymisen puutteesta tai taantumisesta on. Jokaiselle porttaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta sekä kyseessä olevaan aihealueeseen liittyviä mittareita tai arviointimenetelmiä. Mallin tarkoituksena on, että sen avulla voitaisiin porttas portaalta kehittää yksilön omaa, työyhteisön sekä organisaation hyvinvointia. (Rauramo 2008, 34.)

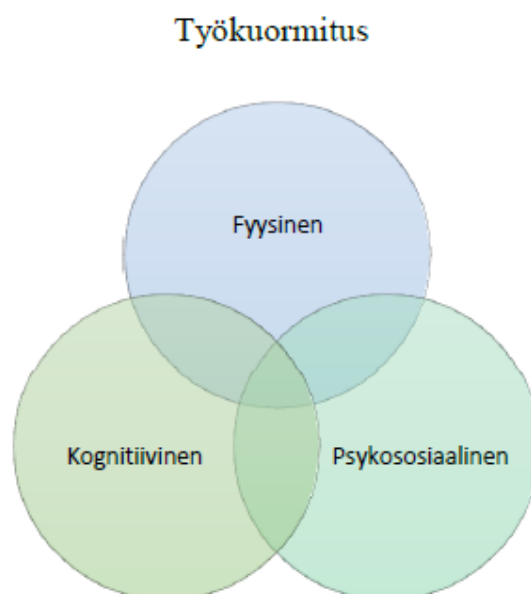


Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008)

Kuviossa 3 näkyvän työhyvinvoinnin portaattimallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää, on luonnollista, että lähtötilannetta on pystyttävä arvioimaan ja jotta tavoitteita voidaan arvioida, niitä täytyy voida järjestelmällisesti mitata. Ennen arviointia on määriteltävä organisaation tehtävä, päämäärä, arvot, tavoitteet sekä keinot, joilla tavoitteisiin pyritään. Tähän liittyy myös henkilöstön hyvinvointiin liittyvän toiminnan määrittely ja tavoitetila. Mihin pyritään ja mitkä ovat ne mittarit, jotka parhaiten tukevat seuranta- ja joita voidaan aidosti hyödyntää kehityksessä? Työhyvinvoinnin mittareita on erilaisia, mutta pääosin ne voidaan jakaa yksilökohtaisiin, koko työyhteisöön liittyviin, sekä työympäristön mittareihin. Seuraavaksi käydään jokainen työhyvinvoinnin porrasmallin askel läpi yksityiskohtaisemmin. (Rauramo 2008, 35-36.)

Psyko-fysiologiset perustarpeet – ensimmäinen askel

Ihmisen elimistö kaipaa sopivan määrän kuormitusta ja haasteita pysyäksään terveenä. Työntekijän kannalta sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Rauramon (2008, 37) mukaan työn tulee vastata ihmisen ominaisuuksia mahdollisimman hyvin edistääkseen hyvinvointia. Työ ei saa olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta ei liian kevyttä tai helppoakaan.



Kuvio 4. Työkuormitus (Rauramo 2008)

Ihmisen kokema kuormitus on hyvin yksilöllistä. Jokaisen tulisikin pohtia niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat haitallista kuormittumista itselle ja toisaalta myös niitä tekijöitä, joista saa työhön ja elämään voimaa. Työn vaatimukset voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin. Määrällisissä vaatimuksissa on kuse työn määrästä ja työtahdista, kun taas laadulliset vaatimukset viittaavat erilaisiin taitoihin ja (usein kognitiivisiin) ponnisteluihin, joita työssä suoriutuminen vaatii. Koska työssä on kyse tavoitteellisesta toiminnasta, työ asettaa työntekijälle vaatimuksia, jotka edellyttävät häneltä ponnisteluja. Tämän vuoksi työn vaatimukset kuormittavat työntekijää ainakin joissain määrin ja ne sisältävät siten myös riskin muodostua kuormitustekijöiksi, joilla on haitallisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Kuormitustekijät voidaan jakaa kuvion 4 tapaan kolmeen luokkaan; fyysinen, kognitiivinen ja psykososiaalinen kuormitus. (Rauramo 2008, 39; Mäkikangas ym. 2017.)

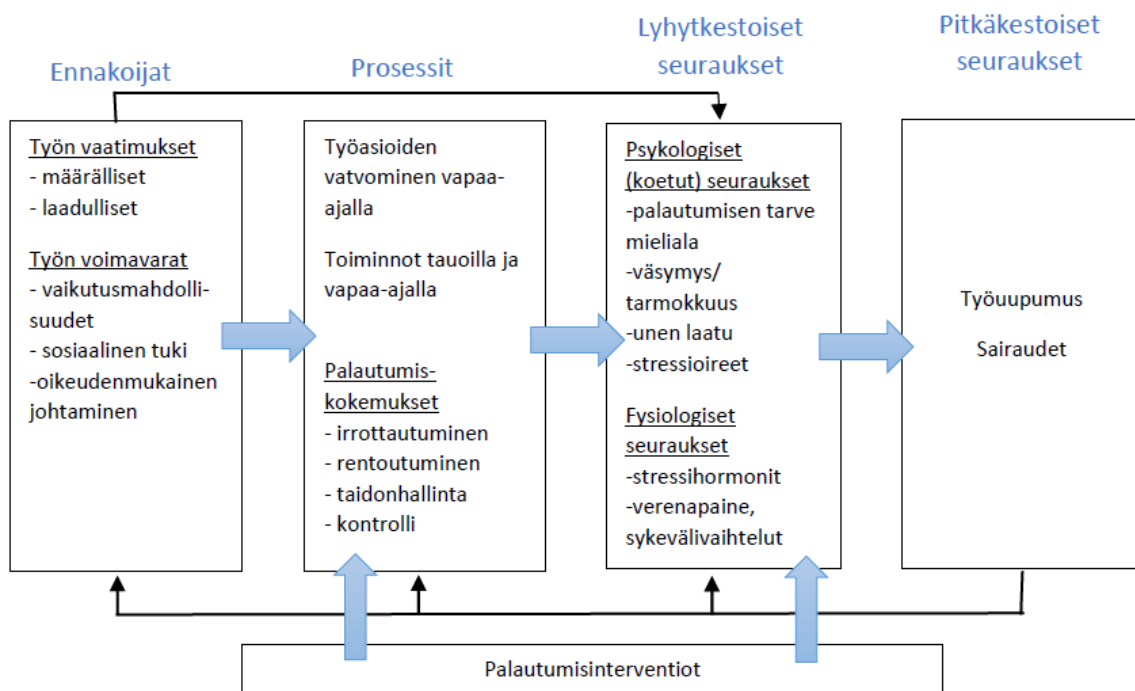
Fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan ruumiillisia kuormitustekijöitä, kuten työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Työn fyysinen kuormitus on yhteydessä tuki ja liikuntaelimiin. Ihmisen kokema kokonaiskuormitus muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Sopivan raskas työ lisää työkykyä, mutta liiallinen tai haitallinen kuormitus vastaavasti heikentää sitä. Työn fyysistä kuormittavuutta helpottaa työn hyvä organisointi, tilojen ja tavaravirtojen suunnittelu ja tarvittavien apuvälineiden hankkiminen ja niiden käytössä opastaminen. Perehdyttämisellä ja työopastuksella edistetään oikeiden toimintatapojen löytämistä. (Rauramo 2008, 42.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat viime aikoina lisääntyneet työelämässä merkittävästi. Työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen ovat Rauramon (2008, 55) kirjassaan esittämiä keskeisiä toimenpiteitä psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Voimakasta väsymystä työpäivän aikana voidaan ehkäistä oikeanlaisella tauotuksella ja jaksotuksella helpompiin ja vaativampiin tehtäviin, sekä pitämällä työ monipuolisena. Näin työvire säilyy hyvänä koko päivän ajan.

Kiire on tämän päivän työelämää hyvin kuvaileva sana, myös tilintarkastusmaailmassa. Rauramon (2008, 55) mukaan kiireen kokemukset voivat johtua liian suuresta työmäärästä tai puutteesta työn hallinnassa, mutta kiire voi olla myös merkki tarpeesta tehostaa töiden järjestelyjä. Kiireen ja ajanpuutteen hallinta edellyttää priorisointia, keskittymistä olennaiseen ja suunnittelua. Kiire on uhka

organisaation arvoille; kiireessä ihmiset eivät jaksakaan välittää työn laadusta tai ihmissuhteista. Kiirettä on mahdollista hallita työn selkeyttämällä työn tavoitteita ja tehtäväkuvausta. Lisäksi voidaan kiinnittää huomiota myös työn tärkeysjärjestykseen. Töitä uudelleen jakamalla voidaan tasata työn kuormittavuutta henkilökunnan kesken. (Rauramo 2008, 55-56.)

Kognitiivinen kuormitus on lisääntynyt merkittävästi työelämän osaamisen vaatimusten ja teknologian kehittymisen myötä ja se korostuu erityisesti tietotyössä, jossa aivot käsittelevät suuria tietomääriä. Tällaisia työtehtäviä kuvaavat Rauramon (2008, 56) mukaan vastuullisuus, haastavuus, projektiokohtaisuus ja luovuus. Kun nämä tekijät yhdistetään tietotyötä koskevaan vahvaan työhön sitoutuneisuuteen, saattaa se johtaa työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen, jolloin työntekijän hyvinvointi saattaa kärsiä. Tietotyö on usein vaativaa ja ihmisen voimavaroja kuluttavaa. Tilintarkastajat altistuvat työssään jatkuvasti suurelle kognitiiviselle kuormitukselle. Työ vaatii jatkuvaa uusien ongelmien kohtaamista ja niiden ratkomista, monen asian seuraamista samaan aikaan. Työntekijän on hallittava oman työn lisäksi myös koko prosessia. Häneltä vaaditaan kykyä itsenäiseen työskentelyyn, mutta myös hyviä yhteistyötaitoja, pitkäjänteisyyttä ja stressinsietokykyä. Kaikkeen tähän vaaditaan hyviä yksilöllisiä voimavaroja. (Rauramo 2008, 56.)



Kuvio 5. Palautumisprosessi (Mäkikangas 2017)

Ihmisen kokonaiskuormitus muodostuu kuitenkin sekä työn että vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Ihminen ei ole kone, joka voisi keskittyä pelkästään työhön. Työntekijän pitäisi ehtiä toipua työpäivän aikana tai pian sen jälkeen sen aiheuttamista rasituksista voidakseen viettää täysipainoista virikkeellistä vapaa-aikaa. Ponnistelujen ja palautumisen välillä tulisi vallita tasapaino, jotta ihmisen ei tarvitse jatkuvasti ponnistella enemmän ja enemmän selviytyäkseen työstä. Työstä palautumisen prosessissa, jota kuvataan kuviossa 5, vähentyvät tai poistuvat ne fysiologiset ja psykologiset stressioireet, jotka ovat syntyneet työn vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden vuoksi. Palautuminen siis korjaa työstressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. (Mäkikangas 2017; Juuti ym. 2002, 77.)

Palautuminen on merkityksellistä, sillä kasaantuva stressi vaarantaa hyvinvoinnin ja voi johtaa haitallisiin terveysvaikutuksiin. Palautuminen käynnistyy sen jälkeen, kun työn vaatimustekijät eivät ole enää läsnä. Mikäli palautuminen on riittämätöntä, joutuu työntekijä aloittamaan seuraavan päivänsä väsyneenä, minkä vuoksi hän joutuu ponnistelemaan entistä enemmän selvitäkseen työstään. Tämä lisäponnistelu voi aloittaa kuormituksen kasaantumisen, mikä saattaa pitkällä aikavälillä johtaa terveysongelmiin. Palautumista tapahtuu vapaa-ajalla, sekä työpäivän aikana erilaisilla tauoilla. Kummassakin palautumisen kokemusta edistää se, että työntekijä itse määrittää miten aikansa käyttää. Lisäksi psykologinen irrottautuminen työstä vapaa-ajalla lisää palautumisen vaikutusta. Myös työllä on väliä, sillä työn voimavarat edistävät palautumista, koska niiden avulla voidaan säädellä työn vaatimuksia. Kaikkiaan sillä, millaista työtä tehdään ja kuinka se koetaan, on tärkeä merkitys palautumisen onnistumisessa ja hyvinvoinnin ylläpidossa. (Mäkikangas 2017.)

Hyvinvointiin ja kuormitukseen työpaikalla voidaan vahvasti liittää myös työergonomia. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan ergonomia on tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmisille. Sen avulla parannetaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä järjestelmien häiriötöntä ja tehokasta toimintaa. Ergonomialla tarkoitetaan tietoja ihmisestä ja keinoja, joilla ihmisen vaatimukset otetaan huomioon suunnittelun ja kehittämisen eri vaiheissa. Ergonomia on ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutuksen tutkimista ja kehittämistä ihmisen hyvinvoinnin ja järjestelmän suorituskyvyn parantamiseksi. Ergonomian avulla työ, työvälineet, työympäristö ja muu toimintajärjestelmä sopeutetaan vastaamaan ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita. Ergonomian avulla parannetaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä järjestelmän häiriötöntä ja tehokasta toimintaa. (Launis ym. 2011, 18-19.)

Launiksen ja Lehtelän (2011, 20) mukaan ergonomia voidaan jakaa fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysisellä ergonomialla tarkoitetaan fyysisen työympäristön, kuten työpisteiden, työvälineiden ja työmenetelmien suunnittelua. Kognitiivisella ergonomialla puolestaan pyritään tukemaan työn kognitiivista puolta; suunnitellaan muun muassa järjestelmiä ja niiden käyttöliittymiä tukemaan työtä mahdollisimman tehokkaasti ja käyttäjätavallisesti. Organisatorisessa ergonomiassa taas keskitytään henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaikajärjestelyjen kehittämiseen.

Terveys on yksi tärkeimmistä voimavaroista ja elintavoilla jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä. Esimerkiksi liikunnalla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä, fyysistä ja henkistä jaksamista ja sosiaalista hyvinvointia. Rauramo (2008, 61) muistuttaa, että hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja nauttimaan myös vapaa-ajasta. Tämä olisi hyvä ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon myös työyhteisöissä, sillä taukoliikunta on tuki- ja liikuntaelinten toimintakyvyn ylläpitämisen lisäksi hyväksi myös vireydelle. Juuti ja Vuorela (2002, 74) muistuttavat myös, että vaikka liikunta ensisijaisesti liittyykin fyysisen kunnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen, on sillä myönteisiä vaikutuksia myös sosiaalisiin suhteisiin ja ihmisen psyykkiseen olotilaan.

Liikunnan lisäksi myös muilla elintavoilla on tietysti merkitystä. Hyvä ravinto edistää terveyttä ja yhdessä fyysisen aktiivisuuden kanssa ehkäisee lihavuutta. Ylipaino uhkaa terveyttä ja onkin osatekijänä useimmissa kansansairauksissa. Myös univaje on vaaraksi terveydelle. Tyypillisiä merkkejä riittämättömästä unesta ovat jatkuva väsymys, keskittymisvaikeudet ja alakuloisuus ja ärtyisyys. Liian vähäinen uni johtuu usein ylitöistä tai poikkeavista työajoista. Tilintarkastusalalla etenkin kiirekaudella olisi tärkeää pitää kiinni kunnollisesta unirytmistä, jotta työkyky säilyisi mahdollisimman hyvänä. Näiden lisäksi esimerkiksi tupakoimattomuus ja kohtuullinen alkoholin käyttö edistävät terveyttä. Jotta ihminen kykenee suorituksiin, jotka parhaimmillaan hyödyttävät niin asiakkaita, organisaatiota kuin häntä itseäänkin, on hänen oltava hyvinvoiva ja terve niin fyysisesti kuin henkisesti. (Rauramo 2008, 63-74; Juuti ym. 2002, 64.)

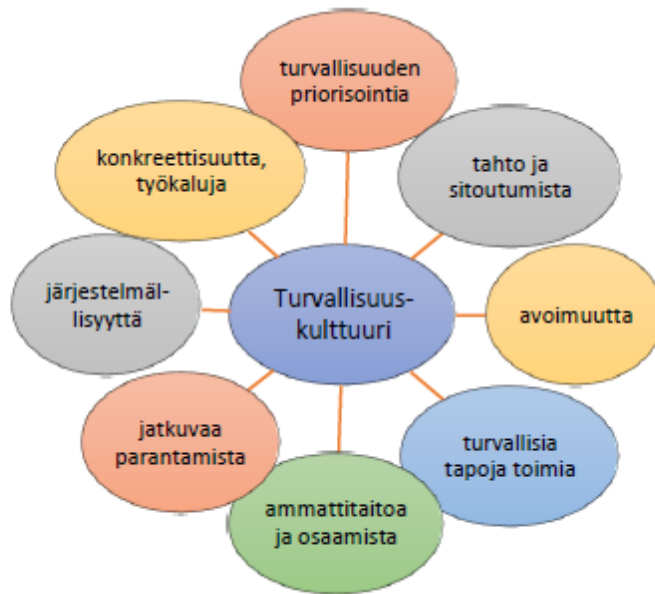
Turvallisuuden tarve – toinen askel

”Turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon” (Rauramo 2008, 85).

Turvattomuus on työelämässä lisääntynyt merkittävästi ja tämä voidaan nähdä haittatekijänä hyvinvoinnille. Esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat huolta työllistymisestä ja toimeentulosta. Tärkeää näissä tilanteissa on erityisesti se, että ihminen saa riittävästi ja mahdollisimman nopeasti tietoa ja tarvittaessa myös tukea ja ohjausta omaan työhönsä liittyvissä asioissa. Työn epävarmuudella voidaan tarkoittaa joko rakenteellista epävarmuutta (esim. määräaikainen työsuhde, alityöllisyys) tai koettua epävarmuutta (työntekijän itsearvio omasta työtilanteesta). Työn epävarmuus koskee mahdollisia tapahtumia tulevaisuudessa (ennakoitu työn menetys, muu muutosuhka työssä), eikä työntekijä voi olla varma, tapahtuuko niin. Tästä epätietoisuudesta ja siihen usein liittyvästä hallinnan tunteen puutteesta kumpuaa työn epävarmuus. (Rauramo 2008; Mäkikangas 2017.)

Erityisesti muutostilanteet luovat turvattomuutta, sillä se vaatii jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Turvattomuutta koetaan, kun muutoksia tapahtuu liikaa, monella tasolla ja liian nopeasti. Työntekijän on vaikeaa ottaa tällainen muutosuhka haltuun ja vaikuttaa siihen, koska tilanteen toteutumisesta ei ole varmuutta. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat epävarmassa työtilanteessa tai muutoksessa usein rajalliset, etenkin jos epävarmuus liittyy organisaatiomuutoksiin tai muihin vastaaviin tilanteisiin, jotka ovat pitkälti organisaation johdon käsissä. Nämä seikat tekevät työn epävarmuudesta ja muutoksista yksilön kannalta kuormittavaa. (Mäkikangas 2017.)

Esimerkiksi pandemiatilanteen vuoksi etätyöhön siirtyessä muutos oli suuri ja tapahtui jokseenkin yhtäkkiä, ilman että siihen voitiin kunnolla varautua. Muutosvastarintaa helpottaa tunne ja tietoisuus siitä, että saa itse olla mukana vaikuttamassa muutokseen ja sen toteutukseen. Rauramo (2008, 88) muistuttaa erityisesti yhteisen vision, avoimen tiedottamisen ja ratkaisuvaihtoehtojen yhdessä pohtimisen tärkeydestä.



Kuvio 6. Turvallisuuskulttuuri (Rauramo 2008)

Turvallista työpaikkaa ei luoda pakkotoimin vaan yhteistyöllä ja laajalla osallistumisella, joka kattaa kaikki organisaation tasot. Turvallisuus ja sen edistäminen tukeutuvat pitkälti organisaation turvallisuuskulttuuriin, arvoihin, ideologiaan ja strategiaan. Oleellista henkilöturvallisuuden varmistamisessa yhteisellä työpaikalla on vastuiden määrittäminen, osaamisen varmistaminen ja työntekijöiden perehdyttäminen tunnistamaan työhön liittyvät vaarat.

Työ voi aiheuttaa turvattomuutta myös uhkaamalla yksilön terveyttä. Toimistotyössä ei ole kovinkaan paljon riskejä työtapaturmiin, mutta työn henkiset haasteet näkyvät selvemmin, kun talouselämä edellyttää entistä enemmän tietoa. Monet ihmiset työskentelevät tällä hetkellä epävarmassa työllisyystilanteessa, joka jättää työntekijät entistä haavoittuvaisemmiksi kokemaan mielenterveysongelmia. Mielenterveys ja hyvinvointi ymmärretään yhä selkeämmin elinikäisen terveyden tärkeiksi osatekijöiksi ja näiden vaarantumisesta voidaan tuntea turvattomuutta. (Tamminen ym. 2014, 9-10.)

Tietotyössä, jossa kiire ja paine ovat paljon läsnä, voi olla riskinä loppuun palaminen eli burn out. Pelko siitä, että työstressi ja kiire voivat aiheuttaa loppuun palamisen tai työuupumuksen, saattaa horjuttaa turvallisuuden tunnetta työssä. Työuupumus kehittyy pitkittyneen stressin seurauksena työntekijän voimavarojen ehtyessä ja se voidaan juuri kestoensa takia erottaa hetkellisestä ja

ohimenevästä työstressistä. Työuupumuksen ydinoireena pidetään uupumusasteista väsymystä, joka on usein työuupumuksen näkyvä oire. Uupumusasteinen väsymys viittaa äärimmäiseen raskautilaan ja tuntuu kaikissa tilanteissa, eikä enää liity yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. Väsymyksen lisäksi oireita ovat kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Työuupumus on sekä kansallisesti että kansainvälisesti merkittävä ongelma, joka uhkaa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. (Mäkikangas 2017.)

Liittymisen tarve – kolmas askel

Ihmiselle on luontaista kuulua erilaisiin ryhmiin ja yhteisöihin. Yhteisö on yksilön tärkein voimanlähde ja yhteisyyden tunne yhteiskunnan keskeisin koossa pitävä voima. Hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa pääsee täyteen kukoistukseensa. Yhteisö voidaan määritellä alueellisesti rajatuksi vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostumaksi. (Rauramo 2008, 122-123). Yhteenkuuluvuus ja toiminnallinen yhteisöllisyys syntyvät jaetuista päämääristä, joihin pyritään yhdessä toimimalla. Rauramo (2008, 123) toteaa, että ihminen on tunteva kokonaisvaltainen, psykofyysinen olento ja siten ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. Sosiaalinen tuki on yksi niistä tekijöistä, jotka lieventävät elämässä esiintyviä paineita.

Tilintarkastusalalla, kuten monella muullakin alalla nykyään, tehdään paljon töitä tiimeissä ja työyhteisössä tehdään paljon yhteistyötä. Tiimi määritellään ihmisryhmäksi, jolla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen tarkoitukseen ja tavoitteeseen ja heillä on yhteinen lähestymistapa, jossa he ovat kaikki yhtä lailla vastuullisia. Työtiimi puolestaan on tiimi, joka käyttää rutiinomaisesti eri työntekijöiden kykyjä ja taitoja työn suorittamisessa yhteisten tavoitteiden ja yhteisen vision saavuttamiseksi. Tiimityössä on siis tärkeää ennen kaikkea yhteinen päämäärä ja tavoite, sekä yhteistyö; yhdessä tekeminen ja toistensa tukeminen. (Engerström 2008, 5-6.)

Työilmapiiri voidaan Rauramon (2008, 124) mukaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Sen muodostavat organisaatioilmapiiri, esimiehen johtamistyyli ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Ilmapiirin käsite muodostaa yhteyden organisaatiotason ja yksilön välille. Hyvän työilmapiirin piirteitä ovat esimerkiksi hyvät esimies-alaisuus suhteet, hyvä

tiedonkulku, yhteiset päämäärät ja arvot, sekä yhteisöllisyys ja yhteishenki. Tärkeää on myös oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus. Erilaisuus on nähtävä rikkautena. Erilaisuuden huomioiminen ja hyödyntäminen tarkoittavat käytännössä sitä, että organisaation henkilöstön johtamisessa huomioidaan yksilön kyvyt, eikä syrjitä ketään (Rauramo 2008, 126). Työyhteisöissä on useimmiten henkilöitä, joilla on erilainen kulttuuritausta, koulutus, kieli, sukupuoli ja temperamentti. Hyvässä työyhteisössä nämä osataan nähdä voimavarana, ei heikkoutena. Yksilöiden eroavaisuudet tulee ottaa huomioon, jotta oikeudenmukaisuus toteutuu.

Työpaikkakiusaaminen vähentää luonnollisesti työhyvinvointia. Vartian ym. (1992) mukaan työpaikkakiusaaminen ilmenee yleensä mustamaalaamisena, yhteisön ulkopuolelle jättämisenä, toisen työn vaikeuttamisena, haukkumisena ja työn arvostelemisena, fyysisenä väkivaltana tai sillä uhkaamisena, sekä ihmisen mielenterveyden kyseenalaistamisena. Kiusaamisella on jatkuessaan vakavia terveydellisiä ja mielenterveydellisiä vaikutuksia. Säännölliset koko työyhteisön tai ryhmien sisäiset kokoukset ovat mahdollisuus päästä kiusaamiseen kiinni jo varhaisessa vaiheessa. Myös työterveyshuolto voi puuttua kiusaamiseen, mutta yleensä sitä ei voida ratkaista työpaikan ulkopuolella, vaan työyhteisön on puututtava siihen. (Niskanen ym. 1998, 176-178.)

Yksilön ja organisaation välillä tulee vallita luottamus, jotta työhyvinvointi toteutuu. Kun työyhteisössä on luottamusta, työ sujuu. Ihmiset tietävät mitä heiltä odotetaan ja antavat toisillekin työrauhan. Yhteiset pelisäännöt ovat luottamuksen rakentamisen peruselementti. Luottamukseen liittyy toki olennaisesti myös avoimuus. Avoimuus näkyy vuorovaikutuksen määrässä ja tavoitettavuudessa. Luottamus tai sen poissaolo näkyvät myös toimintatavoissa ja työprosesseissa. Yksi keskeinen taustatekijä työhyvinvoinnin rakentumisessa on työhön liittyvä autonomia, eli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, sen sisältöön, kehittämiseen ja työaikoihin. Tähän tarvitaan luottamusta niin työyhteisön jäsenten kesken kuin esihenkilön taholta. Kaikkein varmimmin luottamusta vähentää sovittujen tehtävien tekemättä jättäminen, selittely ja valehtelu (Rauramo 2008, 131-133.)

Työyhteisön ilmapiiriä voi ja myös pitää kehittää ja ylläpitää. Terveen organisaation toimintaperiaatteiden ylläpitäminen ja organisaation terveyden jatkuva seuranta vaativat monenlaista tietoa ja toimintaa. Teoreettisen osaamisen lisäksi työpaikoilla tarvitaan johdon aktiivisuutta ja koko henkilöstön osallistumista. Hyvien työelämäsuhteiden luomiseen vaikuttaa lisäksi koko yhteiskunta

ja työelämää säätelevä lainsäädäntö. Työyhteisön ja organisaation kehittämällä voidaan poistaa epäkohtia ja ennakoita ympäristössä tapahtuvia muutoksia, mikä vahvistaa hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. (Feldt ym. 2005.)

Arvostuksen tarve – neljäs askel

Arvostuksen saaminen ja kokeminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen yksilön ponnistelut ja työpanos otetaan huomioon ja jokaista kohdellaan arvostavasti. Yksilöille erityisen tärkeää on sellaisten henkilöiden arvostus, joita hän pitää tärkeinä; esihenkilö, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai ammatti- tai toimialan auktoriteetit. (Rauramo 2008, 143-144.)

Työ merkitsee ihmisille eri asioita. Toisille työ on välttämätön paha ja vain toisille toimeentulon mahdollistaja, toisille kutsumus tai jopa elämäntehtävä. Kahn ja Wiener ovat 1960-luvulla luoneet työhön suhtautumiselle luokittelun kuuteen perusasteeseen:

1. *Keikka*: Työ on välttämätön paha, jonka tarkoituksena on vain tulojen saaminen. Ansainnan tapa on yhdentekevä
2. *Homma*: Työssä voi olla jotakin kiinnostavaa mukavassa seurassa tehtynä, mutta tavoitteena on ennen kaikkea toimeentulo. Hommaa voi helposti vaihtaa.
3. *Työ, ammatti*: Tyydytyksen kokemista siitä, että saa harjoittaa taitoja, joihin on taipumusta tai koulutusta. Oma työtä arvostetaan.
4. *Ura*: Jatkuva halu kehittää työtä, edetä ja ottaa vastuuta.
5. *Kutsumus*: Työhön sisältyy itsensä toteuttamista, toisten palvelemista. Palkkatyö on syrjäyttänyt tänä päivänä kutsumustyön ja työn välineellinen luonne onkin korostunut.

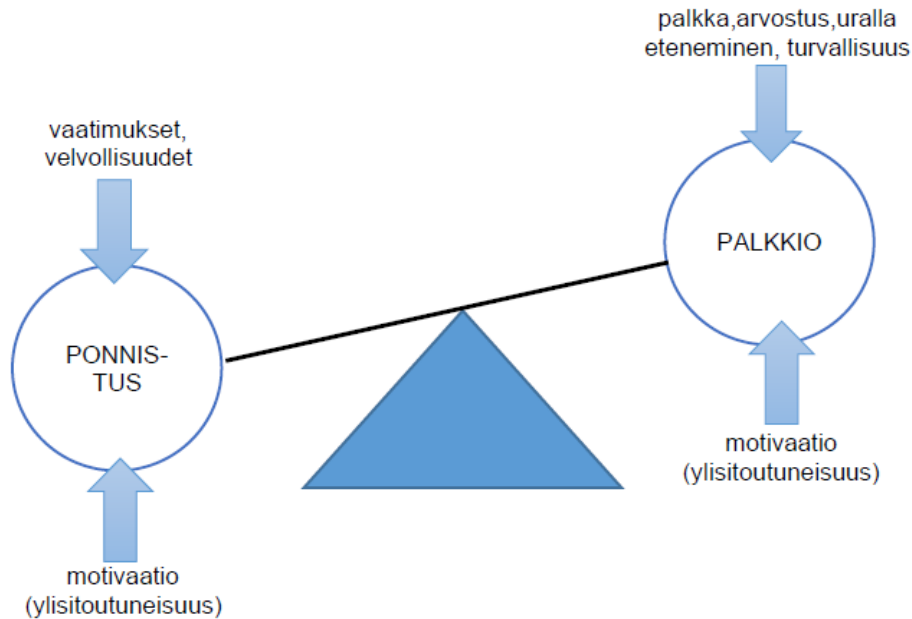
6. *Elämäntehtävä*: Henkilö omistautuu täysin työlleen, jonka uskoo ratkaisevalla tavalla hyödyttävän yhteiskuntaa.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta viime kädessä se on koko organisaation ylimmän johdon vastuulla. Työhyvinvoinnin johtaminen on kiinteä osa kokonaisjohtamista ja henkilöstöjohtamista. Työhyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää, että työyhteisön ongelmiin kiinnitetään riittävästi huomiota jo varhaisessa vaiheessa, sillä pahasti tulehtuneet ihmissuhteet saattavat aiheuttaa hyvinkin vakavia sairauksia ja kärsimyksiä yksilölle. (Rauramo 2008, 146-147.)

Rakentavalla palautteella on suuri rooli työhyvinvoinnin johtamisessa. Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden edistämisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Paras palaute on välitöntä, tilannekohtaista, oikeudenmukaista ja saajan arvostamaa. (Rauramo 2008, 152.)

Myös palkkausjärjestelmä vaikuttaa ihmisen kokemaan arvostukseen. Palkan pitäisi määräytyä suhteessa työn ammatillisiin vaatimuksiin, työolosuhteisiin sekä työn tuottavuuteen. Kaikki organisaation jäsenet ovat palkitsemisen kohteina. Kokemustensa kautta jokainen muodostaa käsityksensä siitä, vastaako hänen työsuorituksensa odotuksia, mikä hänen asemansa työyhteisön sisällä on ja mitä asioita työpaikoilla arvostetaan (Hakonen ym. 2014, 3). Palkitseminen voidaan nähdä tehokkaimpana käytettävissä olevana välineenä viestittää organisaation tärkeitä tavoitteita ja arvoja.

Palkitsemalla tavoitellaan Hakosen ym. (2014) mukaan halutunlaista henkilöstöä, innostusta, sitoutumista, hyviä työsuorituksia, tarvittavan osaamisen kehittymistä, yhteistyötä, rehellisyyttä, toiminnan kehittymistä, tuottavuutta, kannattavaa investointia ja työelämän laatua. Palkkauksella voi olla kuitenkin myös kielteisiä vaikutuksia, kuten epäoikeuden kokemukset, epätietoisuus, kateus, vapaamatkustus, ylimääräiset kustannukset, ei-toivottu vaihtuvuus, vaatimattomat työsuoritukset, hankalat neuvottelut, tiedon panttaaminen ja kaunistelu, ei-toivottu organisaatiokulttuuri ja kehityshankkeiden raukeaminen. Palkitsemisen voidaankin nähdä onnistuvan silloin, kun myönteisiä vaikutuksia saadaan kielteisiä enemmän.



Kuvio 7. Ponnistus-palkkio-malli (Mäkikangas ym. 2017)

Kuviossa 7 näkyvässä, saksalaisen Johannes Siegristin ponnistus-palkkio-mallissa esitetään, että työntekijän sijoitettuaan ponnistuksiaan (esim. energiaa ja aikaa) työhönsä, odottaa hän saavansa niille vastinetta erilaisina palkkioina. Mikäli työntekijä kokee sijoittavansa työhönsä enemmän kuin saa vastinetta, voi seurauksena olla voimakkaita kielteisiä tunteita ja hyvinvoinnin heikkenemistä. Nämä tunnetilat puolestaan voivat aktivoida autonomisen hermoston, jonka pitkäaikainen viriäminen voi johtaa sairastumiseen. Ponnistelut edustavat työn vaatimuksia tai velvollisuuksia, joita työ kohdistaa tekijäänsä. Työtä kuvaavat palkkiot puolestaan liittyvät palkan lisäksi itsearvostukseen, työn turvallisuuteen ja etenemismahdollisuuksiin. (Mäkikangas ym. 2017.)

Itsensä toteuttamisen tarve – viides askel

”Muusikon on tehtävä musiikkia, taidemaalarin maalattava, runoilijan kirjoitettava ollakseen perimmältään sopusoinnussa itsensä kanssa. Mitä ihminen voi olla, hänen on oltava.” (Abraham Maslow)

Onnellinen työntekijä tekee tehtäviä, joilla hän näkee yhteyden suurempaan kokonaisuuteen. Työn liittäminen suurempaan kokonaisuuteen tekee lähes työstä kuin työstä merkityksellistä. Työntekijä on

onnellinen, kun hän tekee merkityksellisiä asioita parhaaksi katsomallaan tavalla. Tällöin hänelle annetaan mahdollisimman paljon henkistä vapautta organisoida oma työnsä, jolloin työntekijä on tyytyväisempi ja jaksaa paremmin. (Tiensuu ym. 2004, 25.)

Työn merkityksellisyys on noussut nuorempien sukupolvien myötä yhä tärkeämpään asemaan. Työ ei ole enää pelkkää työtä, vaan sen odotetaan tuovan tekijälleen merkityksellisyiden kokemuksia. Maailman talousfoorumien mukaan huomisen työpaikat ovat luonteeltaan sellaisia, jotka tarjoavat kokemuksen ihmisenä olemisen arvokkuudesta sekä mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen. Ihmisen henkisiä perustarpeita selittävät teoriat palautuvat kysymykseen siitä, millainen ihminen pohjimmiltaan on ja miksi ihminen tekee sitä, mitä hän tekee. Itsearvostuksen teorian mukaan ihmistä inspiroiva ja virittävä ympäristö on sellainen, jossa on mahdollista kokea itsensä hyväksytyksi muiden yhteisön jäsenten palautetta tulkitsemalla. Näin muodostuva kokemus oman elämän arvokkuudesta on perusta itseluottamukselle ja elämän merkityksen syntymiselle. Tämä myönteinen kokemus puolestaan säteilee yhteisöön päin, sillä ilman arvokkaan ihmisyyden kokemista ihminen ei pysty täysipainoisesti arvostamaan toisia ihmisiä ja heidän rikastuttavaa erilaisuuttaan. (Salonen ym. 1970, 30-32.)

Oppivan organisaation ydin muodostuu visiosta ja tavoitteista, sekä arvoista ja toimintatavoista. Tärkeää on, että jokainen organisaatiossa tuntee yhteisen vision ja tavoitteet ja kykenee kehittämään jatkuvasti omaa työtään, sekä hankkimaan niitä tietoja ja taitoja, joita työssä tarvitaan. Osaamisen kehittäminen ei ole tärkeää vain organisaatiolle, vaan myös jokaiselle yksilölle. Se on merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla ja se edistää työn hallintaa, jaksamista sekä työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 160-161.)

Organisaatioissa tapahtuvan oppimisen voi jakaa karkeasti kolmeen eri pääryhmään; työssä oppiminen, työnantajan järjestämä koulutus ja omaehtoinen osaamisen kehittäminen. Isoimman osan oppimisesta voidaan nähdä tapahtuvan työpaikoilla. Työmotivaation kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että työ mahdollistaa jatkuvan kehittymisen ja tarjoaa oppimiskokemuksia, onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita. Työ, joka on työntekijän kannalta sopivan haastavaa, tarjoaa Rauramon (2008, 169) mukaan oppimiskokemuksia, oivalluksia ja aikaansaamisen tunteita, edistää työn tuloksellisuutta, motivaatiota, hyvinvointia ja taas kehittymistä. Motivaatio on käyttövoima, joka

mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. Oppimista edistää myös se, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia, arvoja, tavoitteita ja sopii muuhun elämäntilanteeseen. (Rauramo 2008, 169-170.)

Oppimisen perusedellytyksenä voidaan motivaation lisäksi pitää myös turvallista ja avointa ilmapiiriä työyhteisössä. Tällaisessa organisaatiossa tietoa jaetaan avoimesti eikä pantata. Työssä saa erehtyä ja virheiden kautta tapahtuu oppimista. Myös turvallinen ja terveellinen työympäristö, asianmukaiset työvälineet ja kunnollinen perehdyttäminen ovat hyvän työn ja työssä oppimisen kulmakiviä. Työssä oppimisessa auttavat luonnollisesti myös työnohjaus ja mentorointitoiminta. (Rauramo 2008, 170-173.)

5. AINEISTON ANALYYSI

Tässä kappaleessa syvennytään tarkastelemaan haastatteluissa nousseita asioita. Niitä peilataan teoreettiseen viitekehykseen ja pyritään hahmottamaan ja analysoimaan tilintarkastusalalla työskentelevien koettua hyvinvointia ja etätyöskentelyn vaikutuksia siihen. Analyysi on jaettu teoreettisen viitekehyksen tavoin osa-alueisiin työhyvinvoinnin porrasmallin avulla, jotta tutkimusaineistoa olisi helpompi käsitellä ja jäsentää. Myös haastattelurunko on tehty tämän saman mallin pohjalta, joten myös tutkijan on ollut helpompi jäsentää aineistoa tietyiksi kokonaisuuksiksi.

5.1 Työkuorma ja palautuminen

Tilintarkastus on perinteistä toimistotyötä, joten fyysisesti työn ei voi katsoa olevan kovinkaan kuormittavaa. Kun tarkastellaan tilintarkastajan työtä psyko-fysiologisten tarpeiden osalta, nousee haastattelujen tuloksella esille erityisesti yksi merkittävä tekijä, nimittäin kiire ja sen aiheuttama psykososiaalinen kuormitus. Toisaalta kiireellä voi olla vaikutuksia myös fyysiseen hyvinvointiin, sillä kun töissä on menossa intensiivinen vaihe, voi olla hankalaa löytää aikaa ja voimavaroja fyysisen kunnon ylläpitämiselle työajan ulkopuolella. Haastatteluissa nousee esille työpaikkojen tarjoamat mahdollisuudet liikunnalle; on kuntosalia ja erilaisia urheilukerhoja, jonne on matalan kynnyksen pääsy. Nämä ovat kuitenkin jääneet suureksi osaksi tauolle nyt Covid 19-pandemian aikaan, mutta näitä on osittain korvattu erilaisilla virtuaalisilla tavoilla, kuten esimerkiksi virtuaalijoogalla tai -jumballa. On hyvä, että työyhteisöissä kannustetaan erilaisiin liikunnallisiin aktiviteetteihin ja näin myös työntekijällä tulee olo, että heidän hyvinvoinnistaan välitetään ja siihen ollaan valmiita panostamaan.

Myös työergonomialla on vaikutuksia yksilön kokemaan fyysiseen työhyvinvointiin. Ergonomisia tekijöitä on huomioitu työpaikoilla eri tavoin; löytyy sähköpöytiä, säädettäviä tuoleja, erilaisia seisontamattoja, jumppapalloja ja muita ergonomiaa tukevia välineitä. Moni kuitenkin nostaa etätyöstä puhuttaessa esille työn ergonomisen puolen kotona, sillä monilla ei välttämättä ole tällaisia samanlaisia välineitä käytettävissään. Työpaikat ovat sallineet viedä erilaisia työskentelyvälineitä kotiin, kuten ylimääräisiä näyttöjä ja näppäimistöjä, mutta varsinaiset työskentelypisteet kotitoimistoilla vaihtelevat huomattavasti. Toisaalta tässä kohtaa nousee esille myös tilintarkastus asiakkaan tiloissa; tällöin työskennellään usein yhden pöydän ääressä neuvotteluhuoneissa ainoastaan

pienen tietokoneen avulla, jolloin työergonomia ei ole parhaimmillaan muutenkaan. Kotona tehty työ, jos käytössä on useampia näyttöjä ja muuta helpottavaa välineistöä, on huomattavasti tätä mukavampaa. Myös sisäilma ja toimiston lämpötila vaikuttavat työskentelymukavuuteen toimistoympäristössä, joissa tähän ei ole niin paljon mahdollisuuksia vaikuttaa.

Tilintarkastajan työ itsessään on kuormittavaa kuitenkin lähinnä psykososiaalisesti ja kognitiivisesti. Kuormituksen voidaan nähdä tilintarkastusalalla olevan vaihtelevaa ja monessa vastauksessa nousee esille nimenomaan työn sykliisyys ja kuormituksen vaihtelevuus työn eri sykleissä. Työ saattaa olla erittäin hektistä tiettyinä aikoina vuodesta ja toisaalta toisena hetkenä on hyvinkin rauhallista. Syklit ovat kuitenkin ennakoitavissa ja haastateltavat kokevat sen helpottavaksi. Tieto siitä milloin kiireisempi kausi alkaa ja milloin se toisaalta helpottaa, auttaa työntekijää ennakoimaan ja varautumaan, jolloin se voi olla helpompaa jaksaa. Mikäli kiire ei olisi ennakoitavissa ja sen loppumisajankohta ei olisi tiedossa, olisi tällaista äkkinäistä ja ennustamatonta tilannetta hankalampi kestää.

Tilintarkastajilla kiireinen aika kestää kuitenkin verrattain pitkään, sillä vastausten mukaan tavallista kiireisempää on yleensä keväällä lähes yhtäjaksoisesti kolmesta neljään kuukauteen. Tämä kuluttaa työntekijöiden voimavaroja ja hankaloittaa palautumista. Kaikki haastateltavat toteavat työpäivien venyvän kiirekaudella pitkiksi ja työtä saatetaan tehdä jopa kellon ympäri. Välillä myös työn tauottaminen päivän aikana saattaa tuottaa haasteita. Deadlinet ovat tiukkoja ja töitä on paljon, joten pitkien työpäivien lisäksi osa töistä saattaa jäädä viikonlopuille ja pahimmillaan töitä tehdään seitsemänä päivänä viikossa. Tämä aiheuttaa ilman muuta haasteita palautumiselle. Haastateltavat myös kokevat, että työn laatu saattaa kiireen vuoksi kärsiä ja kuormituksen mahdollisesti epätasainen jakautuminen aiheuttaa myös epäoikeudenmukaisuuden tunteita.

Myös kognitiivinen kuormitus on tilintarkastustyössä suurta, sillä työ on tietotyötä, jossa aivot käsittelevät kerralla suuria tietomääriä. Haastatteluissa käy ilmi, että työ vaatii jatkuvaa uuden oppettelua ja uusien ongelmien kohtaamista. Tilintarkastus on myös ennen kaikkea asiakaspalvelua ja vaatii paljon yhteistyötaitoja. Työssä täytyy pystyä usein käsittelemään monia asioita samanaikaisesti ja tämä koetaan erityisen kuormittavaksi. Parhaiten kuormituksen saa pidettyä hallinnassa järjestelmällisellä aikataululla ja organisoinnilla, mutta usein eteen tulee kuitenkin asioita, joita ei ole osannut ennalta suunnitella. Tällaiset tilanteet aiheuttavat ylimääräistä kuormitusta. Haastateltavat

kokevat, että työ vaatii paljon stressinsietokykyä ja välillä voimavarat ovat tiukoilla, kun työn lisäksi pitäisi kuitenkin jaksaa vielä muut arkielämän velvollisuudet, jotka ovat jokaiselle yksilölliset.

Etätyöllä on haastateltavien mukaan ollut jonkin verran erilaisia vaikutuksia työn kuormitukseen ja palautumiseen. Positiivisena asiana nähdään ehdottomasti se, että aikaa ei mene työmatkoihin ja muihin ylimääräisiin asioihin. Normaalisti esimerkiksi kiirekaudella tilintarkastajat työskentelevät aina kulloisenkin asiakkaan tiloissa ja työmatkoihin saattaa kulua pitkiä aikoja päivästä. Myös oman työn rytmittäminen on ollut ajan kuluessa ja etätyöskentelyyn tottuessa helpompaa ja palautuminen kotiympäristössä on ollut tehokkaampaa myös työpäivien aikana. Osa saa työpäivän katkaistua mukavasti esimerkiksi kuntoilulla keskellä päivää, mikä tuo aivoille toivotun tauon ja lepo hetken työasioista ja edistää toisaalta myös fyysisen kunnon ylläpitoa ja terveyttä.

Vastauksissa kävi myös ilmi se, ettei työ ole esimerkiksi sosiaalisesti yhtä kuormittavaa etätöissä. Usein asiakkailta ollessa työtä tehdään jatkuvasti oman tiimin kanssa ja vähän väliä ollaan kontaktissa myös asiakkaan henkilöstön kanssa. Työ on erittäin sosiaalista eikä työpäivistä juuri löydy omaa rauhaa, sillä jopa tauot vietetään usein tiimin ja asiakkaan henkilöstön kanssa työasioista puhuen. Monet kokevat tämän omalla tavallaan kuormittavaksi ja nyt kotona työskennellessä huomaa saavansa lyhyessä ajassa enemmän aikaa ja tuntee itsensä myös työpäivän jälkeen vähemmän uupuneeksi, kun sosiaalista vuorovaikutusta on ollut vähemmän.

Toisaalta etätyöllä on nähty olevan myös negatiivisia vaikutuksia. Etenkin kiireen keskellä työpäivää tulee usein venytettyä pitkälle iltaan ja työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy helposti, kun kaikki tapahtuu kotona. Siinä missä toiset kokevat taukojen pitämisen ja palautumisen helpommaksi kotioloissa, saattavat toiset jättää tauot kokonaan pitämättä, kun lounaalle tai kahvitauolle ei mennä totutusti yhdessä kollegojen tai asiakkaiden kanssa. Toisille myös keskittyminen saattaa olla hankalampaa kotona ja pinnistely työasioiden kanssa syö voimavaroja enemmän kuin toimistolla.

Etätyö on tietenkin tuonut omat haasteensa myös esimerkiksi tiimityöskentelyyn ja asiakaspalveluun, jolloin työn luonne on jonkin verran muuttunut välittömän vuorovaikutuksen jäätyä pois. Monet ovat joutuneet opettelemaan uusia tapoja kommunikoida ja tehdä tilintarkastusta, mikä toisaalta vie ylimääräisiä voimavaroja. Myös uusien rutiinien opettelu on vienyt aikaa; osa on saanut ne toimimaan ja nauttii etätyön tuomista uudentlaisista mahdollisuuksista, kun taas toiset kaipaavat enemmän

perinteistä toimistotyötä ja kiertämistä asiakkaiden luona. Ennen kaikkea etätyöskentely vaatii totutuista rutiineista irti päästämistä ja uuteen sopeutumista.

Palautumisen ja työn kuormittavuuden kannalta etätyö voidaan nähdä suurena mahdollisuutena, sillä se tuo työntekijälle uudenlaisia vapauksia rytmittää itse työpäivänsä kulkua. Aamuisin aikaisin nousevilla on mahdollisuus aloittaa työpäivänsä ajoissa, eikä iltapäivällä ole sosiaalista painetta jäädä töihin, mikäli hommat on hoidettu. Toisaalta taas vuorokausirytmiltään myöhäisemmät voivat ajoittaa työskentelynsä enemmän ilta-aikaan, jolloin itselle on luontaisempaa olla aktiivinen. Toisaalta tässäkin on kaksi puolta ja toisille voi olla haastavaa erottaa vapaa-aika työstä, kun konkreettista töistä lähtemistä ei kotona tapahdu.

Haastattelujen vastauksista voidaan siis todeta, että tilintarkastus on työnä erityisesti psykososiaalisesti ja kognitiivisesti kuormittavaa. Suurimpia kuormitustekijöitä ovat kiire ja työkuorman jakautuminen epätasaisesti niin, että alkuvuodesta töitä on huomattavasti enemmän kuin tavallisesti. Tämä kuormittaa työntekijöitä ja asettaa heidän voimavaransa koetuksille. Etätyö on toisaalta vapauttanut aikaa työmatkoista ja antanut vapautta oman päivän organisoinnissa, mutta toisaalta se myös hämää työtä ja vapaa-ajan rajoja, ja työpäivät saattavat huomaamattakin venyä pidemmiksi, kun kaikki tapahtuu kotona.

5.2 Tunne turvallisuudesta

Haastateltavat kokivat melko yksimielisesti, ettei työllisyystilanne aiheuta heille turvattomuutta. Tilintarkastusala koetaan melko varmaksi työpaikaksi, sillä tilintarkastus on lain mukaan yrityksiä velvoittava toiminto, josta ei voida heikommassakaan taloustilanteessa karsia tai luopua. Tutkimustulokset osoittavat, että työsuhteet tilintarkastusalalla ovat melko vakaita ja useimmiten vakituisia, alalla ei solmita juurikaan määräaikaista työsuhteita muuta kuin harjoittelijoiden kanssa. Näin ollen tarkastusalalla työskentelevät voivat olla melko turvallisissa mielin työpaikkansa ja toimeentulonsa suhteen, mikä luo turvallisuuden ja vakauden tunnetta ja tätä kautta lisää myös hyvinvointia työssä.

Edes pandemiatilanteen aikana haastateltavat eivät ole kokeneet suurta huolta työpaikkansa puolesta, sillä töitä on riittänyt melko tavalliseen tapaan. Tämä on koettu yleisestä turvattomuutta luovan pandemian keskellä rauhoittavana; työpaikka on ollut pysyvä elementti, kun arki on muuten muuttunut radikaalisti hätätilassa. Nopea etätöihin siirtyminen sujui tutkittavien kokemusten mukaan suhteellisen kivuttomasti, vaikka muutos olikin suuri verrattuna aikaisempaan sosiaaliseen ja melko liikkuvaan työhön. Muutostilanne vaati sopeutumista uuteen tilanteeseen ja totuttujen toimintatapojen uudistamista ja uusien kehittämistä, jotta etätö toimisi mahdollisimman hyvin. Muutos ei kuitenkaan aiheuttanut kovinkaan paljon turvattomuutta tai epävarmuutta, vaan ennemminkin haastateltavat kokivat tilanteen toisin päin; etätöön ansiosta on välttytty turhilta kontakteilta, mikä tietysti pandemiatilanteessa tuntuu turvallisemmalta vaihtoehdolta. Huolta aiheutti lähinnä se, kuinka työt lähtevät sujumaan uudessa tilanteessa ja miten sopeudutaan työskentelemään etänä. Moni kuitenkin sanoi tottumisen tapahtuneen yllättävänkin nopeasti ja koki myös saaneensa työtovereilta vertaistukea tilanteessa. Pandemiatilanteen pitkittyessä myös avoin ja huolellinen viestintä ja organisaatioiden ohjeistukset ja säännöt on koettu lisäävän turvallisuuden tunnetta ja vähentävän epävarmuutta hankalassa tilanteessa.

Kuten jo aiemmin on mainittu, haastateltavista jokainen kokee kiirettä ja stressiä työssään. Liiallisesta kiireestä ja paineesta tuloksena voi seurata väsymystä, uupumusta ja pahimmillaan loppuun palaminen. Moni haastateltava mainitsee tietävänsä samalla alalla työskennelleen henkilön tai useampia henkilöitä, jotka ovat käyneet läpi burn outin. Haastateltavat kokevat tämän huolestuttavaksi, etenkin jos loppuun palaminen on tapahtunut lähellä itseä. Usea haastateltavista kertoo miettineensä omaa työkuormaansa tai olleensa huolestuneita palautumisestaan etenkin kiirekauden aikana. Jonkin verran on myös pelkoa loppuun palamisesta, mikä luo turvattomuutta.

Erityisesti huolta burn outin ja oman jaksamisen suhteen aiheuttavat haastateltavien kokemukset alalla vallitsevasta jaksamisen kulttuurista. Moni mainitsee kokeneensa, ettei pysty puhumaan avoimesti omasta väsymyksestään tai liiallisesta stressistään työyhteisössä. Tämä tuntuu juontavan juurensa yleiseen ilmapiiriin, jossa tunnutaan ihannoivan ylitöitä ja pitkiä työpäiviä. On yleisesti tiedossa, että tilintarkastajilla on keväisin kiirekaudella paljon töitä ja monet kokevat sen niin, että kaikki työmäärä on vain jaksettava. Myös tieto siitä, että kaikki ovat samassa tilanteessa ja kaikilla on yhtä kova kiire, aiheuttaa sen, ettei omista jaksamisen ongelmista viitsitä puhua ääneen. Työntekijät kokevat usein, ettei siitä ole hyötyä, sillä työtaakka jää kuitenkin omille harteille ja siitä tulisi vain selvitä.

Pandemiatilanne on jo muutenkin lisännyt mielenterveysongelmia kaiken ikäisillä ja yksinäisyys on ollut huolena ja läsnä monilla. Haastateltavat kertovat miettineensä omaa jaksamistaan tavallista enemmän pandemia-aikaan ja kotona työskennellessään. Se, miten yksinäisyyttä on koettu, heijastuu paljon työntekijän elämäntilanteesta. Yksin asuvat työntekijät ovat kokeneet itsensä yksinäisiksi, sillä saattaa mennä jopa päiviä ilman yhtään ihmiskontaktia. Normaalisti ihmisiä tapaa töissä, mutta nyt etätyössä kohtaamiset ovat virtuaalisia.

Pandemia-aika on ollut muutenkin henkisesti rankkaa ja huolta aiheuttavaa aikaa, ja tilanne on kuormittanut henkistä jaksamista normaalia enemmän. Moni koki, että jaksaminen ja työkuorma on ollut mielessä aikaisempaa useammin. Lisäksi moni koki olevansa huolestunut myös siitä, että etänä työskennellessä mahdolliset väsymykset tai ongelmat jaksamisen kanssa eivät käy ilmi samalla tavalla, sillä niitä pystytään piilottamaan ruutujen taakse. Olisi siis hyvä muistaa kysyä kuulumisia töiden ohessa, jotta pysytään yleisesti kartalla siitä, miten organisaatiossa voidaan ja jaksetaan.

Tilintarkastusalalla turvattomuus liittyy siis useimmiten nimenomaan omaan jaksamiseen, ei niinkään itse työn turvattomuuteen tai työpaikan menettämisen pelkoon. Pelko ja huoli käyvät mielessä useimmiten kiirekaudella, kun töitä on paljon ja aikaa palautumiseen on vähän. Haastateltavat kokevat, että tästä tulisi ehdottomasti puhua enemmän ja työnantajien olisi hyvä tukea työntekijöidensä jaksamista ja avointa ilmapiiriä, sillä niin sanottu jaksamisen ja pärjäämisen kulttuuri saattaa johtaa loppuun palamiseen ja pitkäänkin toipumisjaksoon, jotka saattaisivat olla vältettävissä aiemmalla puuttumisella. Vaikka vastuu omasta jaksamisesta onkin yksilöllä itsellään, auttavat avoin ilmapiiri ja työnantajan tuki tätä jaksamista.

5.3 Yksilön ja työyhteisön suhde

Ihmiset haluavat luontaisesti kuulua eri ryhmiin ja olla osa jotain suurempaa yhteisöä. Monelle työpaikalla yhtenä tärkeimpänä työhyvinvointia tukevana elementtinä nousee esille juuri työyhteisö; toisiaan tukevat kollegat ja toimiva esimies-alaisuhde. Sosiaalinen tuki lieventää elämässä esiintyvää painetta ja auttaa jaksamaan kiireistä arkea.

Tilintarkastus on tiimityötä ja yhteisön tuki tuli haastatteluissa myös vahvasti esille. Haastateltavat kokevat tiimityön yhdeksi työnsä parhaista puolista; kaikki työ tehdään erilaisissa tiimeissä ja työt, onnistumiset ja ongelmakohdat koetaan yhdessä tiimin kanssa. Kollegoilta saatu tuki koetaan tärkeäksi voimavaraksi ja tilintarkastusalalla tuntuu vallitsevan melko vahva toistensa eteenpäin viemisen kulttuuri. Työntekijät kannustavat toisiaan eteenpäin ja auttavat ja opettavat toinen toisiaan. Tämä lisää yhteisöllisyyttä ja parantaa työilmapiiriä.

Kaikki haastateltavat kokivat työilmapiirinsä olevan melko hyvä. Heidän kokemuksensa mukaan kaikille ollaan kohteliaita ja ystävällisiä. Varsinkin suuremmissa tilintarkastusyhteisöissä on usein todella keskenään erilaisia ihmisiä, mutta erilaisuus otetaan hyvin vastaan ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti. Sukupuolella, iällä tai kulttuuritaustalla ei koeta olevan merkitystä, vaan jokainen otetaan vastaan sellaisena kuin on ja töitä tehdään hyvässä hengessä.

Kaikki haastateltavat kokivat työilmapiirinsä olevan melko hyvä. Heidän kokemuksensa mukaan kaikille ollaan kohteliaita ja ystävällisiä. Varsinkin suuremmissa tilintarkastusyhteisöissä on usein todella keskenään erilaisia ihmisiä, mutta erilaisuus otetaan hyvin vastaan ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti. Sukupuolella, iällä tai kulttuuritaustalla ei koeta olevan merkitystä, vaan jokainen otetaan vastaan sellaisena kuin on ja töitä tehdään hyvässä hengessä. Moni kokee, että juuri vahva yhteinen tavoite on omiaan luomaan yhteisöllistä ilmapiiriä. Koetaan tärkeäksi, että kiireisenäkin aikana voidaan tukeutua kollegoihin ja pitää yllä hyvää yhteishenkeä esimerkiksi työhön liittyvillä sisäpiirin vitseillä. Ne luovat tunteen, että kukaan ei ole yksin hankalemmassakaan tilanteessa, vaan kaikki painiskelevat samanlaisten asioiden äärellä. On myös hyvä päästä purkamaan työhön liittyviä asioita juuri kollegoiden kanssa, sillä vain he ymmärtävät täysin alaa ja sen haasteita ja onnistumisen kokemuksia. Tässä mielessä työyhteisö on vähintäänkin yhtä tärkeä tuki kuin muukin lähipiiri ja mitä tulee työasioihin, saattaa se olla paras paikka saada vertaistukea ja jakaa kokemuksia työhön liittyvissä asioissa.

Työpaikkakiusaaminen tai syrjintä horjuttavat sekä yhteisön että yksilön työhyvinvointia. Haastatteluissa ei noussut ilmi kenenkään henkilökohtaisia kokemuksia kiusaamisesta, mutta osa haastateltavista kuitenkin tunnistaa tapauksia, jossa jotakuta kollegaa on saatettu kiusata esimerkiksi työtä arvostelemalla tai muuten vaan vihamielisillä puheilla tai toisen ammattitaitoa kyseenalaistamalla. Rakentavalle palautteelle on toki paikkansa, mutta suoranainen arvostelu tai

ammattitaidon kyseenalaistaminen voidaan nähdä jo kiusaamisena, johon tulisi puuttua. Koska kyseessä ei kuitenkaan ole ollut haastateltaviin henkilökohtaisesti kohdistunut kiusaaminen, ei vastauksissa noussut esille se, kuinka tilanteet on hoidettu. Haastateltavat kuitenkin kokevat tilanteiden vaikuttavan paljon laajemminkin yhteisön ilmapiiriin, ei vain niihin kehen kiusaaminen kohdistuu. Siksi tähän olisi syytä laajasti puuttua organisaation sisällä, kaikenlaiselle kiusaamiselle tulisi asettaa nollatoleranssi työyhteisöissä.

Myös yksilön suhteet esimieheen ja esimiehen johtamistyyli vaikuttavat siihen, millaiseksi yksilö kokee suhteensa työyhteisöön. Hyvät esimies-alaisuus suhteet ovat yksi hyvän työilmapiirin kulmakivistä. Kuitenkin osa haastateltavista kokee, että suhde esimiehen kanssa voisi olla parempikin, sillä esimiehistä on tilintarkastusalalla saattanut jäädä melko etäinen ja kiireinen vaikutelma. Tämä on kuitenkin hyvin yksilöllistä, mutta haastattelussa kävi useammassa tapauksessa ilmi, että esimiehillä on usein paljon tehtävää itse tilintarkastuksissa ja esimiestyöt jäävät usein asiakastöiden varjoon ja alaiset hieman yksin ilman tukea ylemmältä taholta. Keskustelut esimiesten kanssa ovat usein virallisia ja aikataulun mukaisia eikä moni kokenut esimiehensä olevan kovin helposti lähestyttävä.

Luottamus ja avoimuus ovat kulmakiviä niin työyhteisössä kollegoiden kesken kuin esimies-alaisuus suhteissakin. Kun organisaatioissa kommunikoidaan avoimesti kaikista asioista eri tahojen välillä, syntyy luottamuksen ilmapiiri. Sulkeutunut ilmapiiri, jossa asioista ei keskustella tai jotakin pyritään salailemaan, taas synnyttää epäluottamusta ja vaikuttaa negatiivisesti ilmapiiriin ja sitä kautta työyhteisön jäseniin. Haastateltavat kokevat, että heidän työyhteisöissään asioista viestitään melko avoimesti. Heillä on myös tunne siitä, että heihin luotetaan ja myös he pystyvät luottamaan omaan työyhteisöönsä ja sen jäseniin. Kuitenkin parantamista olisi esimerkiksi siinä, miten vaikeita asioita voisi ottaa esille; esimerkiksi työhön heijastuvat ongelmat henkilökohtaisessa elämässä tai omassa jaksamisessa voi olla vaikea ottaa esille esimerkiksi juuri aiemmin ilmi tulleen esimiesten kiireisyyden vuoksi. Moni toivookin vielä avoimuutta ja matalan kynnyksen mahdollisuutta puhua myös vaikeammista asioista. Tämä vaatii luottamusta siitä, että asioihin suhtaudutaan niiden vaatimalla vakavuudella ja että ne pysyvät vain niiden henkilöiden keskuudessa, joiden niistä kuuluu tietää. Vaikka työyhteisössä toivotaankin avoimuutta, ei se koske kaikkia asioita; työympäristössä käsitellään myös paljon arkaluontoista tietoa, joiden ei kuulukaan levitä koko yhteisön tietoisuuteen. Näiden välissä tulee osata tasapainotella.

Haastatteluissa nousi esille myös se seikka, että tilintarkastusalalla sosiaalisia suhteita työelämässä ei luoda vain työyhteisön kesken, vaan myös asiakassuhteet ovat tärkeitä. Myös tilintarkastajan ja asiakkaan välillä tulee olla avoin ja luottavainen ilmapiiri, jotta työskentely yhdessä. Tilintarkastajan on tärkeä tuntea asiakkaansa. Vaikka suhde asiakkaaseen ei voikaan olla liian läheinen, jotta riippumattomuus ja objektiivisuus eivät vaarannu, on silti tärkeää, että suhde on avoin. Tätäkin suhdetta on ylläpidettävä ja rakennettava, eikä se ole ollut etätyöaikana kaikkein helpointa, kun kasvokkaisia tapaamisia ei ole ja työskentely jää etäisemmäksi ja keskustelut vähemmäksi.

Etätyöskentely on haastateltavien kokemusten mukaan vaikuttanut kaikkein eniten juurikin tähän työyhteisön ja yksilön väliseen suhteeseen ja vuorovaikutukseen. Kun tiivis tiimityöskentely samassa tilassa kollegoiden kanssa vaihtuukin yhtäkkiä yksin kotona tehtävään työhön ja tietoliikennejärjestelmien kautta tapahtuvaan kommunikaatioon, vaikuttaa se väkisinkin myös jollain tapaa yhteisössä tapahtuvaan sosiaaliseen kanssakäymiseen ja vuorovaikutussuhteisiin.

Moni kokee etätyöskentelyn sujuneen käytännössä hyvin; työtehtävät on saatu hoidettua suunnitellun aikataulun mukaisesti ja työtehtäviin liittyvä kommunikaatio on sujunut ongelmitta myös etäyhteydellä. Työilmapiiriä ja suhteita työyhteisössä luodaan kuitenkin paljon muutenkin kuin työtehtäviin liittyen; kun lounaat, kahvitauot ja muut spontaanit keskustelut ovat jääneet pois, tuntuu työ nyt väkisinkin yksinäisemmältä kuin aiemmin. Etätyön huonoimmaksi puoleksi koetaankin juuri tämä sosiaalisen kanssakäymisen puuttuminen. Aiemmin mainittu vertaistuki ja asioiden purkaminen etenkin kiirekaudella on ollut tietynlainen henkireikä monelle, mutta etäaikana se on haasteellisempaa, sillä työtovereita nähdään enimmäkseen vain virallisten palaverien yhteydessä, jolloin samanlaiselle asioiden ja tunteiden purkamiselle ei jää tilaa, sillä aika käytetään yleensä tehokkaasti vain työtehtäviin liittyvien asioiden läpikäyntiin.

Tiivis ja yhteisöllinen tiimityö on siis muuttunut enemmän yksinäiseksi puurtamiseksi, mikä tuntuu monista harmittavalta, sillä yksi syy alalle hakeutumiseen on ollut juuri sen sosiaalinen puoli. Osa on kuitenkin keksinyt esimerkiksi virtuaalisia kahvitaukoja tai muita vastaavia epävirallisempia etäyhteydellä tapahtuvia keskusteluita, joilla pyritään korvaamaan puuttuvaa kanssakäymistä. Myös kuulumisten vaihto esimerkiksi ennen virallisempien kokousten alkua on koettu mukavaksi ja yhteisöllisyyttä lisääväksi asiaksi näin etätyöskentelyn aikana.

Erityisen haasteellista etätyöaika on ollut uusien työntekijöiden sopeutumiselle. Kun suhteita työyhteisöön ei ole ollut ennen etätyöhön siirtymistä, on niitä täytynyt yrittää luoda etätyön aikana. Etätyöajalla työnsä tilintarkastusalalla aloittanut haastateltava kokee, että ei ole sitoutunut työyhteisöön vielä yhtä tiiviisti, mitä olisi mahdollisesti ollut, mikäli olisi työskennellyt kasvokkain ihmisten kanssa ja päässyt tutustumaan heihin syvällisemmin. Etätyöskentelyn vuoksi sitä jää helpommin yksin ja sulautuminen osaksi työyhteisöä ei luonnollisesti käy niin helposti. Jotta yksilön sopeutuminen olisi helpompaa, vaaditaan tässä koko yhteisöltä tukea ja niin sanottua käden ojennusta; olisi hyvä, jos jokainen ottaisi erityisen tarkasti huomioon uuden työntekijän ja pyrkisi tutustumaan tähän myös etänä. Näin hänelle tulisi olo, että on tervetullut ja että myös työtovereita kiinnostaa uusi henkilö. Myös esimiehen tulisi kiinnittää aivan erityistä huomiota uuden työntekijän sopeutumiseen.

Työtehtäviin perehtymisen lisäksi työntekijän tulisi saada kokea olevansa osa yhteisöä, sen tervetullut jäsen. Tilintarkastusalalla aloittaa joka vuosi paljon harjoittelijoita, joilla ei välttämättä ole paljoa työkokemusta ennen tätä. Erityisesti tällöin tukea tulisi olla saatavilla, vaikka pääosa työskentelystä tapahtuukin etänä. Vieraita ihmisiä voi olla hankalampi lähestyä, joten olisi tärkeää, että niin esimiehet kuin jo talossa olleet työntekijät lähestyisivät uutta henkilöä ja saisivat hänet tuntemaan olonsa tervetulleeksi.

Myös esimies-alaissuhteisiin on väkisininkin vaikuttanut se, ettei kasvokkaista kanssakäymistä tapahdu. Esimiehille on entistä hankalampaa seurata alaistensa vointia, kun he eivät pääse näkemään fyysisesti. Siksi olisi tärkeää kysellä kuulumisia entistä tiheämmin, etenkin kun pandemia-aika on ollut useille henkisesti tavallista rankempaa ja kuormittavampaa aikaa, jolloin esimiehen tukeakin voisi tarvita tavallista enemmän. Haastateltavat kokivat myös, että on tärkeää luoda esimiesten ja alaisten välille sellaiset suhteet, että kummankin on helppo lähestyä toista ja olla avoin ja luottavainen. Etätyöskentelyn aikana on helposti käynyt niin, että mahdollisista ongelmista ilmoittaminen tai muu yhteydenpito jää alaisen vastuulle ja tällöin on tärkeää, että suhde esimieheen on luottamuksellinen.

Etätyössä on pitkälti kyse myös luottamuksesta. On tärkeää, että työntekijöihin luotetaan ja että se luottamus myös välittyy heille. Työnantaja ei voi olla jatkuvasti vieressä seuraamassa, mitä työntekijä tekee, vaan on luotettava siihen, että työntekijä hoitaa omat tehtävänsä myös ilman jatkuvaa valvontaa. Tämä tietysti edellyttää myös sitä, että työntekijä on tämän luottamuksen arvoinen ja

hoitaa sovitut tehtävät aikataulussa ja kommunikoi myös esimiehensä kanssa asioista. Haastateltavat ovat kokeneet, että heihin luotetaan ja he saavat hoitaa tehtävänsä ilman että sitä yritetään liikaa kontrolloida. He ovat kokeneet, että etätyössä on vielä erilainen halu näyttää, että on luottamuksen arvoinen ja hoitaa omat tehtävänsä. Etätyöskentelyn salliminen on siis myös hyvä keino näyttää työntekijöille, että heihin luotetaan.

Työyhteisön ilmapiirin kehittäminen on vaikeutunut Covid-19 pandemian myötä. Haastateltavat kertovat, että normaalitilanteessa heidän työpaikoillaan on useamman kerran vuodessa erilaisia tiimipäiviä tai koko työyhteisön yhteisiä tapahtumia, joissa tutustutaan toisiin ja vietetään aikaa yhdessä tehden jotain työhön liittymätöntä. Nyt kuitenkin pandemian ja kokoontumisrajoitusten myötä on ilmeistä, ettei tällaisia tilaisuuksia ole pystytty järjestämään pitkiin aikoihin ja tiimiytyminen on jäänyt vähemmälle. Tilalle on kuitenkin pyritty järjestämään virtuaalisia tapahtumia, mutta vaikka haastateltavat kokevat näiden olleen hyvä idea ja mukava käden ojennus työnantajan puolelta, ovat tapahtumat kuitenkin jääneet etäisemmiksi, mikä on tietysti ymmärrettävää, kun kasvokkaista kohtaamista ei tapahdu. Tässä tilanteessa ei kuitenkaan ole helppo keksiä yhteistä tekemistä, joten haastateltavat ovat tyytyväisiä, että on kuitenkin yritetty parhaansa mukaan pitää yllä hyvää ja yhteisöllistä ilmapiiriä ja antaa mahdollisuuksia myös tiimiytymiselle.

Haastatteluiden perusteella voisi siis todeta, että normaalisti yhteisöllinen ja paljon vuorovaikutusta sisältävä tarkastustyö on ollut hieman haasteellista sovittaa täysin etätyön maailmaan. On vaadittu paljon uudenlaisten kommunikointikeinojen käyttöönottoa ja yhteisiä linjauksia, jotta vuorovaikutus on saatu toimimaan myös etänä. Kun tavallisesti voidaan jakaa ilot ja surut kasvotusten, on vaatinut sopeutumista oppia keskustelemaan ja jakamaan asioita myös virtuaalisesti. Myös esimies-alaisuhteiden ja uusien työntekijöiden tukeminen vaatii etänä enemmän; on muistettava ottaa yhteyttä ja kysellä kuulumisia, jotta suhteet eivät etäänny ja ihmiset koe jäävänsä yksin.

5.4 Palaute ja palkitseminen

Jokainen haluaa tuntea, että omaa työtä arvostetaan ja että oma työpanos otetaan huomioon. Ihmiset kuitenkin suhtautuvat työhön hyvin eri tavalla ja toisille arvostus on tärkeämpää kuin toiselle. Haastateltavat olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että arvostuksen tunne on tärkeää ja auttaa ja

kannustaa jaksamaan työssä ja tähtäämään aina parempiin tuloksiin. Erityisesti arvostusta toivotaan saavan esimieheltä ja asiakkailta.

Haastatteluiden vastauksista voi päätellä, että tilintarkastajat ovat melko sitoutuneita työhönsä. Kukaan haastateltavista ei suhtaudu työhönsä vain keikkana tai hommana, pelkkänä pakollisena pahana, jotta ansaitsisi toimeentulonsa. Kaikille työ merkitsi jotain enemmän; toisille se on työ tai ura, toisille jopa kutsumus. Heille on tärkeää päästä toteuttamaan itseään ja tekemään asioita, jossa kokevat olevansa hyviä. Työtä on edeltänyt usein pitkä kouluttautuminen ja työ myös edellyttää jatkuvaa tiedon päivittämistä, joten työntekijöiden tuleekin olla sitoutuneita ja aidosti kiinnostuneita tekemästään työstä jaksakseen ja saadakseen siitä toimeentulon lisäksi onnistumisen ja merkityksellisyyden kokemuksia.

Palautteen saaminen ja antaminen on osa työhyvinvoinnin edistämistä ja se kuuluu jokaiselle työyhteisössä. Vaikka palautteen antamisen ajatellaan olevan esimiesten vastuulla, voi jokainen kuitenkin antaa toisille palautetta tilanteen mukaan. Myös esimiehet tarvitsevat palautetta alaisiltaan, jotta pystyisivät kehittämään itseään ja omaa toimintaansa. Rakentava palaute mahdollistaa oman työarvioinnin, virheiden korjaamisen ja tätä kautta myös työn kehittämisen ja onnistumisen kokemukset.

Haastateltavilta kysyttiin sekä palautteen vastaanottamisesta että saamisesta. Yleisesti mielipide oli se, että palautetta tulisi saada enemmän, mutta moni myös myönsi voisivansa itse antaa enemmän palautetta myös toisille. Monessa yhtiössä on käytössä palautejärjestelmä ja kausittainen palautekeskustelu esimiehen ja alaisen välillä ja näitä pidetään toimivina, mutta myös oikea-aikaista ja spontaania palautetta kaivattaisiin enemmän. Mikäli palaute tulee kovasti myöhässä, aiheuttaa se tunteen siitä, ettei asioihin ei pysty enää näin pitkän ajan päästä vaikuttamaan. Palaute myös tukee kehittymistä, joten kehittymisenkin uskottaisi olevan nopeampaa, mikäli palaute tulisi heti ja virheet olisi mahdollista korjata heti kun niitä tapahtuu.

Tutkimukseen osallistuneiden tilintarkastajien kokemusten perusteella kiire vaikuttaa myös palautteeseen. Kiireessä palautteen antaminen unohtuu helposti ja toisaalta myös tapa, jolla mahdollista palautetta annetaan ei välttämättä ole rakentavaa tai vastaanottajan kannalta hyödyllistä. Moni myös kokee, että toivoisi enemmän myös hyvää palautetta; usein ajantasainen palaute on

sellaista, että jotain on tehty väärin tai jotain täytyy korjata. Vastapainoksi olisi mukava saada palautetta myös hyvin tehdystä työstä, jotta tuntisi saavansa arvostusta myös siitä minkä kokee tehneensä omasta mielestä hyvin. Vaikka rakentavalla palautteella ja oikealla tavalla esitetyllä kritiikillä on paikkansa, ei pitäisi myöskään unohtaa kertoa, jos työ on tehty moitteettomasti. Tämäkin edistää kehitystä ja ennen kaikkea lisää työntekijän itseluottamusta ja vahvistaa työidentiteettiä.

Palautteen suhteen etätyöskentelyllä ei ole ollut radikaaleja vaikutuksia. Toki vuorovaikutuksen vähentyessä myös spontaani palautteen anto ja etenkin positiiviset palautteet ja kehu, joita ennen on saattanut keskustelun ohessa tulla, ovat nyt vähentyneet. Haastateltavien mielestä olisi tärkeää muistaa palautteen antaminen ja pyytäminen arkipäiväisten työtehtävien ohessa. Tästä syntyisi myös vahvemmin olo, että työtä tehdään yhdessä, vaikka jokainen onkin fyysisesti yksin kotitoimistollaan.

Ihmisen kokemaan arvostukseen vaikuttaa myös palkkausjärjestelmä. Oikeudenmukainen palkkaus määräytyy esimerkiksi työn vaatimusten, työolosuhteiden ja työn tuottavuuden mukaan. Suurin osa haastateltavista kokee, että oma palkka on työn vaatimuksiin nähden liian pieni. Mielipiteeseen palkkauksesta vaikuttivat työskentelyorganisaatio ja se, millä tasolla on organisaatiossa. Yleisesti voidaan kuitenkin sanoa, että palkkaukseen oltiin hieman tyytymättömiä ja koettiin, että omalla työpanoksella voisi ansaita enemmänkin. Tässä tutkimuksessa voidaan todeta, että palkkaus vaihtelee jonkin verran eri tilintarkastusyhteisöittäin ja ainakin aloitteleva tilintarkastaja ansaitsee paremmin pienemmissä yhtiöissä.

Palkkaukseen liittyy osaltaan vahvasti myös kiirekausi ja sen mukanaan tuomat ylityöt. Koettiin, että alalla käytössä oleva liukumajärjestelmä ja se, että ylityöistä ei makseta mitään ylimääräistä korvausta, on palkkausjärjestelmässä suurin epäkohta ja epäoikeudenmukaisuuden tunteen aiheuttaja. Alalla ei siis yleisesti makseta paljoakaan lisiä, vaan ylityöistä maksetaan normaali tuntipalkka tai ne korvataan vapaa-aikana myöhemmin, kun kiire on laantunut.

Moni pitää toki pitkiä kesälomia ja saldovapaita mukavana, mutta on kuitenkin sitä mieltä, että normaalien työtuntien ulkopuolella työhön käytetty aika on arvokkaampaa, sillä se on vapaa-ajasta ja muusta elämästä pois. Se luo myös tunteen siitä, että työnantaja ei arvosta työntekijän vapaa-aikaa. Kun työnantaja kuitenkin odottaa työntekijältä joustoa ja työpäivien venyttämistä, koetaan, että tästä tulisi myös saada kunnollinen korvaus. Mikäli tätä tarkastellaan ponnistus-palkkio-mallin kautta,

voitaisiin todeta, että etenkin kiirekaudella vaaka kallistuu niin, että työn ponnistuksia, eli vaatimuksia ja velvollisuuksia on huomattavasti enemmän kuin palkkioita, kuten palkkaa tai arvostetuksi tulemisen tunteita. Tästä voi seurata pidemmällä aikavälillä voimakkaita kielteisiä tunteita ja työhyvinvoinnin heikkenemistä. Palkkauksella on siis todellisia vaikutuksia myös työhyvinvoinnin kokemukseen.

On kuitenkin mainittava myös se, että moni työntekijä maksaa suhteellisen hyviä bonuksia, jotka tulivat haastatteluissa esille. Nämä koetaan mukavaksi arvostuksen osoitukseksi, sillä bonukset maksetaan työsuorituksen mukaan. Tässä on kuitenkin riski sille, että joku saattaa kokea järjestelmän epäoikeudenmukaiseksi, jos bonuksissa on kovasti eroavaisuuksia henkilöstön kesken. Bonukset tulisi harkita tarkoin ja niiden koko ja mahdolliset eroavaisuudet tulisi olla hyvin perusteltavissa. Lisäksi moni oli sitä mieltä, että peruspalkkauksen ja ylityökorvausten olisi ensin oltava kunnossa ja bonukset tulevat tärkeysjärjestyksessä vasta tämän jälkeen.

Nykyisellä palkitsemisella etenkin ylityötuntien osalta, saattaa syntyä negatiivisia vaikutuksia positiivisia enemmän. Haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät eivät koe palkkausta oikeudenmukaiseksi, mikä saattaa johtaa siihen, että työhön sitoutuminen vähenee. Osa jopa mainitsi mahdollisuuden vaihtaa paremmin palkattuun työhön, mikä taas on työnantajan näkökulmasta negatiivinen asia ja saattaa johtaa ei-toivottuun vaihtuvuuteen. Onnistuneessa palkitsemisessa myönteisiä vaikutuksia tulisi olla kielteisiä enemmän, mutta haastattelujen perusteella moni kokee tyytymättömyyttä palkkauksen suhteen.

Arvostus työntekijän suunnalta koetaan tärkeäksi, mutta myös asiakkaiden arvostus asiakastöitä tehdessä vaikuttaa tilintarkastajien työtietoon ja tätä myöten myös työhyvinvointiin. Haastateltavat kokevat, että asiakas voi näyttää arvostusta monella eri tapaa; suorat palautteet ovat tietysti yksi keino, mutta myös suhtautuminen tilintarkastukseen ja esimerkiksi tiedonkulun helppous tai vaikeus heijastaa myös arvostusta tai sen puutetta. Erityisesti nyt etätyöaikana kaiken tilintarkastusmateriaalin kulkiessa sähköisessä muodossa, on tärkeää, että asiakas toimittaa tarvittavat dokumentit ajoissa, jotta tarkastajat pääsevät etenemään aikataulussa. Moni kokee myöhästyneet dokumentit ja takkuavan tiedonkulun juurikin arvostuksen puutteena. Se kielii siitä, että asiakas ei ehkä arvosta tilintarkastajien työtä tai aikaa niin paljon, että viitsisi käyttää omaa aikaansa helpottaakseen heidän työtään.

Tilintarkastuksen ollessa pakollinen palvelu, koetaan välillä, että siihen ja tilintarkastajien tekemään työhön myös suhtaudutaan sen mukaisesti. Kuitenkin suurimmaksi osaksi tiedonkulku on sujunut etätöistä huolimatta sujuvasti ja aikataulussa ja on tullut kokemus siitä, että asiakkaat arvostavat tehtyä työtä. Asiakkaalta saatu kiitos tuo onnistumisen ja menestymisen tunteita ja lisää tätä kautta myös hyvinvointia työssä.

Palautteen ja palkitsemisen osalta työntekijät kokevat haastatteluiden perusteella olevan jonkin verran parantamisen varaa. Tällä hetkellä palautteenantokulttuuri on melko jäykkää ja spontaania palautetta sekä positiivista palautetta kaivattaisiin enemmän; virheistä on tärkeä kommunikoida, mutta myös hyvästä työstä olisi hyvä saada kiitosta ja arvostusta. Palkitsemiseen toivotaan myös parannusta, etenkin ylitöiden osalta. Etätöskentelyllä ei ole ollut palautteeseen ja palkitsemiseen kovinkaan paljoa vaikutusta, ainoastaan se, että toivottu spontaanin palautteen anto koetaan entistäkin hankalammaksi, kun kasvokkaista kanssakäymistä ei tapahdu.

5.5 Itsensä kehittäminen ja työn merkityksellisyys

Työn merkityksellisyys on kokemus, jota yhä useampi kaipaa omaan arkeensa. Halutaan, että työ tuntuu tärkeältä ja sillä on yhteys johonkin suurempaan kokonaisuuteen. Tämä lisää tyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Haastattelujen perusteella moni on löytänyt tilintarkastajan työstä merkityksellisyttä ja ymmärtää sen tärkeänä osana yritysten taloudellisen tiedon luotettavuuden varmistamisessa. On kuitenkin eri asia ymmärtää työn merkitys kuin kokea se merkitykselliseksi. Osalle haastateltavista on välillä vaikeaa löytää työstä merkityksellisyttä, ja he kuvailevat tuntevansa välillä tekevänsä turhaa työtä, jolla ei ole sen suurempaa arvoa. Työn merkityksellisyyden kokemukset syntyvät niin työstä saadun palautteen ja arvostuksen kautta, kuin myös yksilön oman arvomaailman myötä.

Etenkin nuorempi sukupolvi suhtautuu työhön laajemmin kuin vain toimeentulon tuojana. He haluaisivat, että työstä saa palkan lisäksi muutakin; merkityksellisyttä. Myös haastatteluissa näkyy tämä suhtautumisero. Merkityksellisyttä eivät luo myöskään vain työsuoritukset tai se, mitä työllä saa aikaan. Tärkeänä nähdään myös se, mitä työ antaa itselle; työyhteisö, uuden oppiminen ja työssä viihtyminen ovat monelle tärkeitä arvoja työelämässä ja mikäli nämä eivät toteudu, saattaa viihtyvyys kärsiä ja näin ollen työ ei tuota merkityksellisyyden tunnetta tai sitä, että saisi toteuttaa itseään.

Itsensä toteuttamiseen liittyy vahvasti myös omat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviinsä tai työnsä organisointiin. Haastateltavat kokivat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviinsä melko pieniksi, sillä työnjako tulee yleensä muualta. Myöskin asiakkaat määräytyvät usein ennalta, vaikka työntekijöillä onkin mahdollisuutta toivoa tietyn tyyllisiä asiakkaita tai pääsyä mukaan juuri tietyn asiakkaan tiimiin. Vaikutusmahdollisuudet myös luonnollisesti lisääntyvät kokemuksen myötä; aloittelevalle tilintarkastajalle asiakkaat ja työtehtävät määrätään ylempältä taholta, mutta kokemuksen karttuessa vaikutusmahdollisuuksia tulee enemmän samalla kun myös vastuu kasvaa.

Normaalissa tilanteessa tilintarkastajan työhön liittyy myös paljon aikatauluja ja omaa työtä voi olla varsinkin aloittelevampana tarkastajana hankalaa organisoida itse. Asiakkailta käydään tietyn aikataulun mukaan, jolloin esimerkiksi päivien alkamis- ja loppumisajankohdan määrittelee joku muu. Myös asiakastapaamiset ja kokoukset määräytyvät asiakkaan mukaan ja oma työ tehdään usein näiden välissä. Monesti tiimin kokeneemmat jäsenet myös määrittelevät, tehdäänkö työ asiakkaan tiloissa vai yhdessä toimistolla. Ennen Covid-19 pandemiaa etätyötä ei juurikaan tehty ainakaan normaalien työaikojen puitteissa; ylitöitä saatettiin tehdä toisinaan myös kotoa iltaisin tai viikonloppuisin.

Tähän etätyöskentely on tuonut suuren muutoksen. Kotitoimistolla kukin voi aloittaa työnsä oman aikataulunsa mukaisesti, ja vain yhteiset kokoukset ja työtehtävien deadlinet rajoittavat omien työpäivien organisointia. Tämä lisää työntekijöiden vapauden tunnetta ja moni kokee, että aikataulut on helpompi suunnitella, kun ne voi itse määrittää muun elämän ympärille. Hallinnan tunne omasta elämästä ja vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan lisääntyvät ja tällaisessa tilanteessa ihminen usein myös voi paremmin.

Etätyöskentely tietysti edellyttää itseltä uudenlaista vastuunkantoa ja organisointitaitoja. Kun tarkat aikataulut eivät ole enää niin suuressa määrin muiden sanelemia, on ihmisen osattava ottaa vastuu siitä, että omat työt tulevat tehdyksi. Lisäksi on osattava viestiä tiimin kesken jokaisen henkilön tilanteesta, jotta kokonaiskuva työtilanteesta pysyy ajan tasalla. Kuitenkin siinä, että oman työn organisointi on vapaampaa ja enemmän omissa käsissä, koetaan haastateltavien mukaan olevan enemmän positiivisia puolia ja moni toivoo pystyvänsä jatkamaan ainakin osittain etätyössä myös pandemiatilanteen jälkeen. Oman elämän hallinnan tunne lisää yksilön hyvinvointia.

Itsensä toteuttamisen lisäksi myös itsensä kehittämisen mahdollisuus työssä on tärkeää. Usein puhutaan oppivasta organisaatiosta, jossa jokainen kykenee kehittämään jatkuvasti omaa työtään, sekä hankkimaan niitä tietoja ja taitoja, joita työssä tarvitaan. Myös haastateltavat työuran pituuteen katsomatta kokevat tärkeäksi, että työssä on jatkuvasti mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta. Tämä pitää työn mielenkiintoisena ja pakottaa jatkuvasti uudistumaan ja kehittämään itseään. Haastateltavat ovat yksimielisesti sitä mieltä, että tilintarkastajan työssä uuden oppimista tapahtuu jatkuvasti, etenkin uran alkuvaiheessa kaiken ollessa uutta. Kuitenkin myös kokeneemmat tilintarkastajat kokevat kehittyvänsä jatkuvasti, sillä säännökset muuttuvat ja ajan hermolla on pysyttävä.

Oppimista tapahtuu työssä, työnantajan järjestämissä koulutuksissa, sekä omaehtoisesti. Tilintarkastusalalla toteutuvat nämä kaikki kolme. Työ itsessään opettaa jatkuvasti; erilaiset asiakkaat opettavat aina jotain ja työ on niin laaja-alaista, että kehittymistä tapahtuu huomaamattakin. Työnantajat järjestävät erilaisia koulutuksia useita kertoja vuodessa ja varsinkin työuran alkuvaiheessa on vuosittain pidempiä koulutuspätkiä. Myös omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen on aihetta, sillä esimerkiksi halutessaan osallistua tilintarkastajien auktorisointitentteihin, on opiskeltava ahkerasti myös itsenäisesti edetäkseen urallaan uudelle tasolle. Oppimista tapahtuu jatkuvasti, mutta suurimpia askelia vastuiden osalta otetaan varsinkin alussa kerran vuodessa. Oppimisen ja kehittymisen myötä vastuu luonnollisesti kasvaa, mikä lisää työhön vaihtelevuutta ja mielenkiintoa, sekä tuo tekijälleen tunteen onnistumisesta ja kehittymisestä. Uralla eteneminen on monella toiveena, ja tämän edellytyksenä on kehittyminen ja oppiminen.

Etätyöskentelyn aikana koulutukset ja oppiminen on siirtynyt tapahtuvaksi etänä. Koulutukset ovat kuitenkin jatkuneet ja haastateltavat kokivat, että ne ovat toimineet myös virtuaalisesti, tosin vastuu omasta oppimisesta jää enemmän omille harteille, sillä kukaan ei voi valvoa, osallistuuko ja keskittyykö työntekijä tarjolla oleviin koulutuksiin. Muutenkin kehittyminen on paljon enemmän yksilön itsensä vastuulla etätyössä; on otettava itse selvää asioista ja pyydettyä tarvittaessa apua kollegoilta oma-aloitteisemmin kuin aiemmin. Moni kuitenkin kokee, ettei uuden oppiminen tai kehittyminen ole pysähtynyt tai hidastunut etätyöskentelyn vuoksi ja osa on jopa sitä mieltä, että itsenäisempi työilmapiiri on kannustanut oma-aloitteisempaan itsensä kehittämiseen ja asioiden selvittämiseen.

Voiko jatkuvan oppimisen ja kehittymisen sitten nähdä ainoastaan positiivisena asiana? Kuten moni muukin hyvinvointiin liittyvä aihe, on tämäkin monitahoinen ja monelta kannalta lähestyttävä asia. Etenkin uransa alkuvaiheessa työskentelevät tarkastajat nostavat esille myös jatkuvan oppimisen kielteisen puolen. Jokainen uudessa työssä aloittanut tietää, että kaiken uuden informaation sisäistäminen vie aikaa ja voimia, työpäivien jälkeen voi olla vaikea jaksaa tehdä enää muuta.

Tilintarkastusalalla aloittaneet työntekijät kokevat, että uutta informaatiota tulee melkoisen paljon ja vaikka oppiminen ja itsensä kehittäminen koetaan yleisesti hyväksi asiaksi, tulee tässäkin jossakin vaiheessa raja vastaan. Kun päivien, viikkojen ja kuukausien aikana tapahtuu hirvittävä määrä oppimista, joutuvat aivot koville ja työntekijä väsyy. Tällöin myös oppiminen ja kehittyminen hidastuu. Olisikin siis tärkeää, että informaatiota tulee tasaisesti, eikä kerralla tarvitse oppia kaikkea. Tehokkaimmaksi oppiminen koetaan silloin, kun oppimaansa pääsee soveltamaan käytännössä ja välillä on myös jaksoja, jolloin pystyy tekemään myös tuttuja ja turvallisia rutiinitöitä. Jatkuvasti oman osaamisensa venyttämisen ääri rajoille kuluttaa työntekijän voimavaroja eikä edesauta oppimista tai hyvinvointia.

Uusille työntekijöille järjestettävä työhön perehdytys on koettu hieman hankalaksi etätyöaikana. Etenkin tässä koetaan avainasemassa olevan nimenomaan avoin ja luottavainen työilmapiiri, jotta uusi työntekijä uskaltaa lähestyä työtovereitaan aina kun kysymyksiä herää. Oppiminen tapahtuu parhaiten kiireettömässä, avoimessa ja turvallisessa ympäristössä, jossa virheitä sallitaan ja niistä opitaan. Myös työvälineet ovat etenkin etäaikana tärkeässä asemassa, sillä kommunikointi muiden kanssa tapahtuu niiden välityksellä. Lisäksi erilainen tutor- tai mentorointitoiminta etenkin uusille tai aloitteleville työntekijöille on koettu toimivaksi etätyöaikana; on helpompaa, kun on nimetty yksi henkilö keneltä voi kysyä mitä tahansa ja kuka ohjaa eteenpäin, kuin että joutuisi selvittämään keneltä mitään kannattaisi kysyä.

Myöskin kiirekaudella on vaikutukset oppimiseen. Kiireessä voi olla hankalaa löytää aikaa perehtyä ajan kanssa uusiin tehtäviin ja juuri ajan koetaan olevan erittäin tärkeää uutta oppiessa. Mikäli oppimisen tulisi tapahtua kiireessä, ei asioiden kunnolliselle sisäistämiseksi ole aikaa, jolloin saattaa sattua tarpeettomia virheitä eivätkä uudet asiat jää mieleen. Olisikin tärkeää, että uuden oppimiselle annetaan riittävästi aikaa, eikä kiirekaudella välttämättä odoteta niin suurta kehitystä, vaan jokainen keskittyy oman tasonsa mukaisiin tehtäviin. Näin monessa tapauksessa onkin ja haastateltavat

sanovatkin kiireen keskellä tekevänsä mieluummin tavallista enemmän niin sanottuja itselle rutiininomaisia tehtäviä kuin opettelevansa kovasti uusia, monimutkaisia asioita. Oppimista ja kehittymistä tapahtuu kuitenkin helpompienkin työtehtävien parissa riittävästi, joten lisähaastetta kiireen lisäksi ei välttämättä kaivata kovinkaan paljoa.

Kaiken kaikkiaan haastateltavat kokevat, että tilintarkastus on ala, jossa on mahdollista ja pakollistakin oppia ja kehittää itseään jatkuvasti. Osalle työn merkityksellisyyden tunne aiheuttaa haasteita, kun koetaan ettei omalla työllä ole suurempaa arvoa. Osa kuitenkin tunnistaa ja ymmärtää työn merkityksen ja kokee tekevänsä merkityksellistä työtä, mutta kiirekin vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemukseen; kiireessä voi olla vaikea tehdä työtään niin huolellisesti ja tarkasti kuin haluaisi, mikä turhauttaa ja saa kokemaan tyytymättömyyttä omaa työsuoritustaan kohtaan. Tämä on erittäin epämotivoivaa. Etätyöskentely on lisännyt jonkin verran vapauden tunnetta oman työnsä suunnittelusta ja sitä kautta myös vastuuta. Tämä koetaan positiiviseksi asiaksi.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen perusteella tehtäviä johtopäätöksiä tilintarkastajien kokemasta työhyvinvoinnista Covid-19 aiheuttaman etätyön aikana. Johtopäätöksissä käsitellään myös muita hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka tulivat ilmi tutkimuksessa, sekä sitä, mitä vaikutuksia työhyvinvoinnilla on sekä yksilölle, työyhteisölle että laajemmin koko alalle. Kappaleessa myös pohditaan sitä, mistä tilintarkastajien kokemukset johtuvat ja sitä, mitä olisi tehtävissä, että tilintarkastusalan työntekijät voisivat jatkossa työssään entistä paremmin ja myös sitä, onko etätyö myös pandemian jälkeen sopiva työskentelymuoto tilintarkastusalalla. Lopuksi kappaleessa syvennyttään vielä mahdollisiin jatkotutkimusmahdollisuuksiin.

6.1 Hyvinvoinnin tila tällä hetkellä

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että tilintarkastus on monella tavalla hyvinvointia kuormittava ammatti. Etenkin psykososiaalinen ja kognitiivinen kuormitus nousivat tutkimuksessa esille, mutta kiirekauden aiheuttama kuormitus ja paine vaikuttavat vähintäänkin välillisesti myös ihmisten fyysiseen hyvinvointiin ja terveyteen. Kiirekaudella töiden ja vapaa-ajan tasapaino järkkyy ja aikaa palautumiselle ei ole normaaliin tapaan, kun työpäivät venyvät iltaan asti ja viikonloppuisinkin hoidetaan arkipäiviltä jääneitä työtehtäviä loppuun. Tekemättömät työt ja kiire stressaavat myös vapaa-ajalla, joten töistä irrottautuminen on haastavaa. Etätyöskentely ja se ettei työtä ja vapaa-aikaa erota enää matka töistä kotiin, voi vaikeuttaa irrottautumista ja saada työpäivät venymään entistä pidemmiksi.

Palautuminen työpäivien aiheuttamasta rasituksesta on tärkeää, jotta ihminen on seuraavana päivänä virkeä ja levännyt aloittaessaan taas työt. Pelkästään nukkuminen ei riitä palautumiseen, ihmisen on päästävä myös tekemään asioita, joista nauttii, oli se sitten liikunta, ruoanlaitto, perheen kanssa puuhastelu tai mikä tahansa muu häntä itseään miellyttävä tapa rentoutua. On tärkeää päästä työpäivän jälkeen irti työasioista, jotta palautuminen olisi mahdollisimman tehokasta. Tämän lisäksi palautumista tulisi tapahtua myös työpäivän aikana. Sopivan pituiset tauot pitkin työpäivää tehostavat jaksamista myös työpäivän aikana. Olennaisinta on löytää aikaa palautumiselle, joten ylityöt ja vaikeus irrottautua töistä hankaloittavat palautumista voivat pidemmän päälle aiheuttaa uupumusta ja terveysongelmia työntekijälle.

Tilintarkastusalalla on melko paljon henkilöitä, jotka kokevat olevansa jaksamisensa suhteen välillä aivan äärirajoilla. Työuupumus ja loppuun palaminen ovat vakavia uhkia työntekijöiden terveydelle, ja niihin tulisikin suhtautua sen mukaisesti. Herkempi puuttuminen ja avoimempi ilmapiiri myös jaksamiseen liittyvissä asioissa voisi helpottaa asiasta puhumista ja ehkäistä uupumuksen aiheuttamia pitkäkestoisia sairauslomia. Vaikka tilintarkastusalaa pidetään suhteellisen turvallisena ja työpaikkoja melko pysyvinä ja varmoina, horjuttaa pelko omasta jaksamisesta myös turvallisuuden tunnetta työssä, joka muuten mielletään turvalliseksi.

Tiimin tuki ja kannustus, sekä yhdessä jaetut ongelmat ja onnistumiset ovat ehdottomasti tilintarkastusalan parhaita puolia työntekijän ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Vahva yhteisöllisyys ja yhteisymmärrys, sekä yhteiset tavoitteet ja niiden saavuttaminen auttavat ihmisiä jaksamaan raskaampiakin kiirehuippuja työssä. Työyhteisö on muun lähipiirin ohella tärkeä osa ihmisen sosiaalista verkostoa ja erityisen tärkeää se on juuri työhön liittyvien asioiden käsittelyssä; kukaan ulkopuolinen ei voi täysin samalla tavalla ymmärtää, mitä tietyissä työtehtävissä käydään läpi. Tilintarkastustyössä tiimin olemassaolo koetaan ehdottomasti suureksi voimavaraksi ja siksi yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä tulisi vaalia myös jatkossa.

Palkkaus ja palkitseminen ovat asioita, joissa tuntuu monen tilintarkastusalalla työskentelevän olevan epäkohtia. Työntekijät kokevat, että työn kuormitus ja siitä saatu palkka eivät kohtaa ja tämä aiheuttaa tunteen, ettei heidän työtänsä arvosteta riittävästi. Suurimpana ongelmana voidaan nostaa esille kiirekauden ylityöt ja niistä kertyvä liukumasaldo; ylitöistä ei makseta varsinaista korvausta, vaan ne kuitataan vapaapäivillä myöhemmin, kun kiire hellittää tai maksetaan normaalin tuntipalkan tapaan. Työntekijät kokevat, että heidän vapaa-aikaansa ei arvosteta ja he itse arvottavat iltaisin ja viikonloppuisin tehdyn työajan arvokkaammaksi kuin normaalit työtunnit. Tämä aiheuttaa tunteen siitä, että ponnistukset työssä nähdään suurempana kuin palkkio, jolloin työmotivaatio saattaa kärsiä ja pahimmassa tapauksessa työntekijä saattaa jopa vaihtaa työpaikkaa.

Asiakkaat ja asiakassuhteiden ylläpito luo myös omat erityispiirteensä tilintarkastajien ammattiin. Tilintarkastustehtävissä on tärkeää tuntea asiakkaansa; asiakkaan toimiala ja taloudellinen tilanne kaikkine yksityiskohtineen ovat tilintarkastajan ammatissa erittäin tärkeitä. On hyvä, että suhde asiakkaaseen on avoin ja luottavainen. Asiakassuhteet myös vaikuttavat työhyvinvointiin, sillä asiakkaalta saatu arvostus koetaan erityisen tärkeäksi. Työtä tehdään asiakasta varten, joten

asiakkaalta saatu kiitos on merkki onnistuneesta työstä ja lisää työntekijän itseluottamusta ja tätä kautta myös työhyvinvointia. Toisaalta taas asiakkaan epäkunnioittava suhtautuminen tilintarkastajiin saattaa aiheuttaa tunteen siitä, ettei omaa aika tai työtä arvosteta, jolloin hyvinvointi puolestaan kärsii ja tarkastaja itsekin saattaa kyseenalaistaa oman työnsä merkityksellisyyttä.

Työntekijät tunnistavat tekemänsä työn merkityksen mutta kiireessä oman työn jälki saattaa kärsiä, eikä työtä ole välttämättä mahdollista tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Tällöin oma työ saattaa tuntua turhalta ja merkityksettömältä. Myös yksilön oma arvomaailma vaikuttaa siihen, tunteeko ihminen tekemänsä työn merkitykselliseksi. Mikäli työnantajan ja työntekijän arvot eivät kohtaa, saattaa työntekijä kokea työskentelevänsä omien arvojensa vastaisesti eikä tällöin koe työnsä olevan itselle merkityksellistä. Juuri oman itsensä kokemus työnsä merkityksellisyydestä vaikuttaa yksilön hyvinvointiin, ei välttämättä se, millaiseksi ympäristö näkee työn merkityksen. Jos työssä tai organisaatiokulttuurissa on asioita, jotka eivät kohtaa työntekijän oman arvomaailman kanssa, johtaa tämä helposti työhyvinvoinnin laskuun. Tilintarkastustyössä tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi kiirekaudesta johtuva velvollisuus tehdä ylitöitä, jolloin vapaa-aikaansa ja esimerkiksi perhe-elämäänsä arvostava työntekijä voi kokea, että työnantajan arvot riitelevät omien kanssa. Onkin tärkeää, että työntekijällä ja työnantajalla on avoin ja luottavainen suhde, jotta tällaisista ristiriidoista voidaan keskustella ja niihin voitaisiin löytää molempia osapuolia tyydyttävä ratkaisu.

Kehittymismahdollisuudet työssä koetaan hyviksi, mikä on varsinkin monessa tapauksessa erittäin sitoutuneille ja uraorientoituneille tilintarkastuksen ammattilaisille tärkeä asia. Työssä oppii jatkuvasti ja koulutukset pitävät henkilöstön ajan tasalla. Työssä säilyy mielenkiinto, kun työtehtävät ovat tarpeeksi haasteellisia ja työntekijä kokee kehittyvänsä ja onnistuvansa. Kehityksellä ja vastuun lisäämisellä tulee kuitenkin olla sopiva tahti, jottei työntekijä väsy kohtuuttomasti. Uuden oppiminen kuluttaa voimavaroja aivan eri tavalla, kuin niin sanottujen jo rutinoituneiden tehtävien hoitaminen. On siis tärkeä pitää uudet haasteet ja rutiinitehtävät balanssissa, jotta työntekijän kasvaa sopivaa tahtia. Tällöin työntekijä pystyy vastaanottamaan hänelle annetun vastuun ja lopputulos tyydyttää sekä yksilöä että työyhteisöä. Tämä on selvästi myös oivallettu tilintarkastusyhteisöissä, sillä usein kehittyminen on syklistä ja työtehtävät jaetaan melko hyvin kullekin vuositason sopivaksi.

Tutkimuksen perusteella voisi sanoa, että tilintarkastusalalla työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointiin tulisi kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Moni alan ominaispiirre rasittaa

työntekijöitä ja heidän voimavarojensa riittävyteen täytyisi panostaa aiempaa enemmän. Tämä on huomattu monissa tilintarkastusyhteisöissä ja hyvinvointiin on alettu kiinnittää aiempaa enemmän huomiota esimerkiksi erilaisten hyvinvointia käsittelevien luentojen, liikunta-aktiiviteettien ja hyvinvointivalmentajien avulla. Nämä ovat hyvä merkki siitä, että alalla työntekijöiden työhyvinvointi halutaan ottaa huomioon. Monet kuitenkin kokevat, että ennen kaikkea kiirekauden työkuorman vähentäminen ja entistä avoimempi ja luottavaisempi ilmapiiri myös omaa työkuormaa ja jaksamista käsittelevissä asioissa olisi paikallaan.

6.2 Työhyvinvoinnin taustatekijät ja niiden vaikutukset

Työhyvinvointiin liittyviä taustatekijöitä on tilintarkastusalalla tunnistettu tässäkin tutkimuksessa hyvin monia. Näiden lisäksi vaikuttavat tietysti myös yksilön oma persoonallisuus ja elämäntilanne, mutta tutkimuksessa keskityttiin nimenomaan tilintarkastusalalla vallitseviin taustatekijöihin.

On sanomattakin selvää, että kiirekaudella on valtava merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta. Se, että suuri työkuormitus ajoittuu melko pitkälle ajalle, syö voimavaroja ja heikentää jaksamista. Ilman riittävää aikaa levolle ja palautumiselle, ihminen ei jaksakaan ja työuupumus ja loppuun palaminen on todellinen uhka. Tämä on toki tunnistettu alalla jo pitkään ja siihen yritetään jatkuvasti vaikuttaa. Keskeisimpinä keinoina voitaisiin nähdä työkuormituksen jakamista tasaisemmin ympäri vuoden. Syklisessä työssä täydellistä tasapainoa ei todennäköisesti ole mahdollista saavuttaa, mutta jo nyt on pystytty siirtämään osa tilinpäätöstarkastusten toimenpiteistä jo syksyllä tehtäväksi niin, että vain toimenpiteet, joita ei ole mahdollista tehdä, jäisivät pahimmalle kiirekaudelle.

Tietysti kiireestä puhuttaessa nousee esille myös resurssointi ja sitä kautta kiireeseen vaikuttaminen. Kuten muillakin aloilla, jossa työkuorma ei jakaudu tasaisesti ympäri vuoden, on tilintarkastusalalla ongelma siinä minkä verran työntekijöitä voidaan palkata. Vaikka kiirekaudella työtä riittäisi useammallekin, on puolestaan esimerkiksi kesä hiljaisempaa aikaa. Vakituksia työntekijöitä ei voida siis palkata mahdottomia määriä, sillä kiirekauden ulkopuolella töitä ei välttämättä riitä kaikille. Monessa yhtiössä palkataankin kiireajalle harjoittelijoita määräaikaan työsuhteisiin auttamaan pahimman työkuorman kanssa. Uudet työntekijät täytyy kuitenkin perehdyttää, joten alkuun menee jonkin verran resursseja ennenkö heidät saadaan kunnolla töihin. Tämä kuitenkin helpottaa jonkin verran muiden työntekijöiden taakkaa, vaikka välillä tuntuukin, ettei perehdyttämiselle tahdo löytyä

riittävästi aikaa ja resursseja. Olisi siis hyvä, että perehdyttämistä varten varattaisiin kunnolla aikaa ja työntekijöitä ja perehdyttäjien työmäärässä otettaisiin myös siihen menevä aika huomioon.

Työkuorman jakautuminen työntekijöiden kesken on myös keskustelua herättävä asia. Toisille saattaa kertyä huomattavasti suurempi työkuorma kuin toiselle ja se saattaa aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden tunteita. Korkeampi työkuorma saattaa myös horjuttaa hyvinvointia, mutta tämäkin on todella yksilöllistä. On hyvin paljon yksilöstä ja tämän elämäntilanteesta kiinni kuinka paljon töitä tämä jaksaa tehdä ja milloin työmäärä tuntuu liialliselta. Kysymys ylitöiden tasaisemmasta jakautumisesta on myös siksi hankala; jos toisen elämäntilanne ja oma jaksaminen sallii suuremmat ylityömäärät, ei toisaalta voida pitää oikeudenmukaisena sitäkään, että toisen, jolla ei ole niin paljon voimavaroja työhön, täytyisi pystyä samoihin tuntimääriin. Ylityömäärän jakautumista miettiessä olisi siis hyvä katsoa tuntien tasaisen jakautumisen lisäksi myös yksilön jaksamista.

Kiire saattaa vaikuttaa työntekijöiden jaksamisen lisäksi myös tilintarkastuksen laatuun. Työ on vastuullista ja laatua tarkkaillaan jatkuvasti, mutta kiireessä ihmiset eivät ehdi ja pysty tekemään parasta mahdollista jälkeä. On inhimillistä, että virheitä sattuu ja etenkin kiireessä asioita saatetaan tehdä hieman puolihuolimattomasti, jolloin jotain olennaista saattaa jäädä huomaamatta. Olisi tärkeää, että työntekijöillä olisi riittävästi aikaa hoitaa työnsä huolellisesti, jotta virheitä ei pääse sattumaan; tilintarkastajilla on suuri vastuu ja virheistä voi joutua maksamaan kalliisti. Myös pitkät työajat voivat vaikuttaa laatuun, sillä ihmisen aivot eivät pysty keskittymään määräänsä pidempiä aikoja, jolloin ihminen väsyä ja työn laatu voi silloinkin kärsiä. Tilintarkastajien tulisi olla virkeitä ja keskittyneitä työskennellessään, jotta työn laatu ei kärsi. Laadun kärsiessä myös oma ammatillinen itsetunto voi kärsiä ja työhyvinvointi vaarantua.

Tässä, kuten myös aikaisemmissa tutkimuksissa on noussut esille palkkaus etenkin kiirekauden ylitöiden tekeminen liukumasaldojen avulla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että varsinaisia ylitöitä ei kerry, vaan työntekijöille kertyy liukumasaldoa, joka käytetään myöhemmin pois vapaapäivinä. Työntekijä voi myös valita saldotuntinsa maksettavaksi rahana, mutta ylityökorvauksia alalla ei käytännössä makseta. Tämä aiheuttaa kielteisiä tunteita ja olon siitä, että työntekijöiden vapaa-aikaa ja muuta elämää ei arvosteta. Muilla aloilla maksetaan lisiä ja ylityökorvauksia, mutta tilintarkastajat tekevät pitkää päivää ja vaativaa, stressaavaa työtä ilman kunnollista korvausta siitä, että myös vapaa-

aikaa kuluu työasioiden parissa. Ylitöitä ei voi valita, sillä jokaisen oletetaan tekevän kiireaikana pidempää päivää. Mikäli palkkaus koetaan epäoikeudenmukaiseksi, saattaa työntekijän sitoutuminen työhönsä vaarantua. Tämä saattaa aiheuttaa työn laadun kärsimistä, sillä työntekijä voi tehdä työnsä huolimattomammin kokiessaan tulevansa kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti ja ollessaan tyytymätön.

Kaikilla edellä mainituilla asioilla on vaikutusta alan houkuttelevuuteen. Vaihtuvuus on nuortenkin tilintarkastajien joukossa suurta ja moni vaihtaa alaa melko nopeastikin. Kiire ja ylityöt yhdistettynä matalaksi koettuun palkkaukseen aiheuttavat sen, että moni päättää vaihtaa työpaikkaa. Tilintarkastajista on jonkin verran pulaa, eikä harjoittelijoita hae alalle yhtä paljoa kuin tarvetta olisi. Ala täytyisi saada opiskelijoiden keskuudessa suosittumaksi, mutta nuori sukupolvi, joka on entistä tietoisempaa hyvinvoinnista ja vaatii työpaikalta paljon, ei koe houkuttelevaksi pitkää kiirekautta ja suurta työkuormaa pitkin päivineen. Nämä kaikki ovat alan erityispiirteitä, joihin tulisi kuitenkin saada muutos, jotta ala houkuttelisi myös nuorempaa sukupolvea. Moni pitää sosiaalisesta ja yhteisöllisestä työstä, jota tehdään tiimeinä. Tilintarkastus on parhaimmillaan todella yhteisöllistä ja se voidaan nähdä vahvuutena, jota tulisi tuoda enemmän esille. Käsitykset tilintarkastuksesta ovat edelleen sitä, että työtä tehdään yksin suurten kansiofinojen ja numeroiden keskellä, vaikka totuus on nykyään melko kaukana tästä. Työn monipuolisuutta olisi hyvä nostaa esille, jotta sen pariin saataisiin enemmän nuoria tulevaisuuden osaajia.

6.3 Etätyöskentelyn tuomat muutokset

Etätyö ja sen tuomat vaikutukset ja muutokset työhyvinvointiin ovat yksi tämän tutkimuksen teemoista. Covid-19 pandemian aikaan ei voi puhua työhyvinvoinnista mainitsematta etätyötä, sillä se on tuonut valtavan muutoksen monille eri toimialoille ja monien työntekijöiden arkeen, myös tilintarkastajien. Oleellista on etenkin se, että etätyötä ei tässä tapauksessa ole itse valittu, vaan se on poikkeustilanteessa tullut uudeksi normaaliksi melkein yhdessä yössä. Etätyössä se, että työskentelymuoto on itse vapaaehtoisesti valittu, koetaan vaikuttavan paljon siihen, miten työntekijä viihtyy etätyössä.

Lyhyesti voidaan todeta, että etätyö on tuonut paljon muutoksia tilintarkastajien työhön. Ne ovat vaatineet sopeutumista ja totuttelua uudenslaisiin käytäntöihin nopeassa aikataulussa, sillä etätyö ei

ole ollut aiemmin kovinkaan laajasti käytössä tilintarkastusmaailmassa. Etätyön suurimpana hyötynä ja positiivisena puolena voidaan pitää sitä, että työntekijä pystyy paremmin hallitsemaan omaa ajankäyttöään. Työpäivien aikataulut ovat yksilön itsensä päätettävissä, mikä lisää itsensä toteuttamisen tunnetta. On myös helpompaa yhdistää työt muuhun elämään, kun työtä voi tehdä joustavasti paikasta riippumatta, eikä ylimääräistä aikaa mene esimerkiksi työmatkoihin.

Toisaalta se, että työntekijän on itse aikataulutettava päivänsä saattaa aiheuttaa myös ongelmia. Etenkin kiireisenä aikana työpäivät saattavat venyä entistä pidemmiksi ja työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy. Olisikin siis tärkeää tehdä selvä ero työpäivän ja vapaa-ajan välille, vaikka työskentely tapahtuisikin kotona.

Myös sosiaaliset kontaktit vähenevät etätyön myötä ja se vaikuttaa tutkimuksen mukaan olevan etätyön kielteisien puoli. Moni kaippaa yhteisiä hetkiä kollegojen kanssa ja sosiaalista kanssakäymistä. Yksinäisyyden tunne on lisääntynyt poikkeusaikana ja myös etätyöllä on ollut tähän vaikutuksia. Toisaalta yhteiset kriisit myös yhdistävät ja tunne siitä, että ollaan hankalassa tilanteessa yhdessä saattaa lujittaa yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä. Vaikka sosiaaliset tilanteet tuovat energiaa ja iloa työpäiviin, koetaan ne ajoittain myös kuormittavaksi. Koko päivän tiimityöskentely vie voimavaroja ja välillä on mukavaa, että työtä saa tehdä omassa rauhassa ilman keskeytyksiä.

Etätyössä on sekä hyviä, että huonoja puolia ja nämäkin riippuvat paljon yksilöstä ja hänen elämäntilanteestaan. Osalle etätyöskentely sopii paremmin ja osalle huonommin, mutta suurin osa kuitenkin toivoisi etätyön jäävän mahdolliseksi myös jatkossa. Jonkinlainen hybridimalli toimistotyön ja etätyön välillä olisi monelle ideaali vaihtoehto. Tällöin toimistopäivinä voisi olla kontaktissa kollegoihin ja asiakkaisiin ja etäpäivinä puolestaan keskittyä rauhassa omaan työhön ja aikatauluttaa työnsä muuhun elämään sopivaksi. Kun etätyö ei enää ole pakollista, voidaan se nähdä positiivisena mahdollisuutena uudistaa organisaatiokulttuuria.

6.4 Jatkotutkimukset

Tässä tutkimuksessa on keskitytty nimenomaan tilintarkastusalan ammattilaisten kokemuksiin työhyvinvointinsa tilasta tällä hetkellä, työskennellessään pääosin etänä kotitoimistoiltaan käsin.

Tällä hetkellä tilanne on ollut se, että työskentely on siis tapahtunut lähestulkoon kokonaan kotoa käsin ja kasvokkaiset kohtaamiset kollegojen ja asiakkaiden kanssa eivät ole viranomaisuositusten valossa mahdollisia ja toimistolla käyntiäkin on täytynyt välttää, ellei pakottavaa tarvetta ole ollut. Etätyöskentely on siis ollut melkein pä pakon sanelemaa, ei työntekijöiden itsensä valitsemaa.

Jatkossa, pandemia-ajan jälkeen, voisi olla mielenkiintoista tutkia sitä, onko etätyöskentely jäänyt osaksi tilintarkastajien arkea. Tutkimuksessa voisi tutkia, kuinka valittu etätyöskentely vaikuttaa hyvinvointiin tai esimerkiksi sitä, millaiseksi työntekijät kokevat etätyöskentelyn silloin, kun se on itse valittua pakollisen kotitoimistolla työskentelyn sijaan. Tilintarkastusala, kuten varmasti moni muukin ala, siirtyy todennäköisesti jatkossa tekemään enemmän etätöitä nyt kun maailmanlaajuinen pandemia on pakottanut löytämään toimivat tavat sen toteuttamiseksi. Tämän vuoksi olisi mielenkiintoista tietää, miten jatkossa työhyvinvointi toteutuu, kun voi ottaa parhaat puolet molemmista; tavata kollegoja ja tehdä työtä tiimissä kasvokkain ja toisaalta tehdä myös etäpäiviä, jolloin päivät ovat enemmän omassa hallinnassa ja työn ja muun elämän yhteen sovittaminen helpottuu. Monella alalla tämä on toki ollut arkipäivää jo aiemminkin, mutta tilintarkastusalalla etätöitä on tehty verrattain melko vähän ennen kuin oli pakko siirtyä kokonaan siihen. Työhyvinvoinnin näkökulmasta voitaisiin siis vaikka sitä, paraneeko työhyvinvointi, kun ihminen voi itse yhä paremmin valita mistä ja milloin työnsä tekee.

6.5 Yhteenveto

Tässä tutkimuksessa haettiin vastausta kysymykseen millaiseksi tilintarkastajat kokevat työhyvinvointinsa. Lisäksi haluttiin vielä tarkemmin selvittää, mitkä asiat tähän kokemukseen vaikuttavat ja onko pandemian aikainen poikkeuksellinen etätyöskentely vaikuttanut koettuun työhyvinvointiin. Lyhyesti voidaan todeta, että tilintarkastusalalla on useita työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, mutta vastapainoksi on myös asioita, jotka vahvistavat työhyvinvoinnin kokemusta.

Kuten heti raportin alussa todettiin, on kiirekausi merkittävä tekijä, kun ajatellaan tilintarkastajien työhyvinvointia. Jo aiemmat tutkimukset ovat todistaneet kiirekauden ja työkuorman olevan olennainen tekijä, kun ajatellaan esimerkiksi työuupumusta ja sen syntymistä. Tämäkin tutkimus vahvisti käsitystä, että kiirekausi on kenties yksittäisistä tekijöistä kaikkein merkittävin, sillä

työkuorma ja siitä palautuminen ovat molemmat asioita, jotka muodostavat psyko-fysiologisen pohjan työhyvinvoinnin rakentumiselle. Siksi olisikin ensiarvoisen tärkeää, että alalla jatkettaisiin työtä sen eteen, että kiirekauden taakkaa saataisiin jaettua enemmän ympäri vuoden, jolloin alkuvuoden kiirehuippu ei pääsisi vaarantamaan työhyvinvointia ja yksilöiden terveyttä.

Etätyöskentely poikkeusaikana on vaatinut paljon sopeutumista ja uuden opettelua jokaiselta tilintarkastusalalla työskentelevältä. Erityisen haastavaa on ollut kasvokkaisen vuorovaikutuksen puute, joka saattaa aiheuttaa yksinäisyyden tunteita. Jo aiemmissa tutkimuksissakin on todettu yksinäisyyden olevan yksi erityisesti poikkeusolojen etätyötä leimaava ongelma. Vaikka etätyössä on paljon positiivista, kuten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja uudenlainen hallinnan tunne omista aikatauluista, on pandemia-ajan poikkeuksellisessa, pakollisessa etätyössä nähtävissä myös negatiivisia puolia, joita ei välttämättä normaalitilanteessa etätyössä ilmene. Haasteet perehdyttämisessä, kommunikaatiossa, työn seurannassa ja kodin ja työn erottamisessa toisistaan ovat kohdistuneet organisaatioissa moneen.

Etätyö ei ole ollut vielä aiemmin itsestään selvä työskentelymuoto, ainakaan tilintarkastusalalla. Vaikka pakollisessa ja nopeassa etätyöskentelyyn siirtymisessä voidaan nähdä paljon negatiivista, on muutos tuonut mukanaan myös positiivista kehitystä. Poikkeusolojen väistyttyä kaikki uusi etätyöstä opittu jää kuitenkin elämään ja mahdollisuus halutessaan tehdä töitä välillä etänä on varmasti monelle todennäköisempi kuin ennen pandemiaa. Kun etätyö onkin oma valinta, negatiiviset tunteet väistyvät ja etätyö voidaan nähdä mahdollisuutena joustavampaan työelämään, myös tilintarkastusalalla.

7. Lähteet

Kirjallisuuslähteet:

Cook, Sarah 2019: Making a Success of Managing and Working Remotely. IT Governance Publishing. Ely, England.

Engeström, Yrjö 2008: From Teams to Knots: Activity-Theoretical Studies of Collaboration and Learning at Work. Cambridge University Press. New York.

Feldt, Taru, Ulla Kinnunen, and Saija Mauno 2005: Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Hakonen, Niilo; Hakonen, Anu; Hulkko-Nyman, Kiisa; Ylikorkala, Anna 2014: Palkitse taitavammin: palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. Talentum Oy, Helsinki.

Heo, Jin Suk, Soo Young Kwon, and Hun-Tong Tan 2020: Auditors' Responses to Workload Imbalance and the Impact on Audit Quality. Contemporary accounting research.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula 2009: Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Horsmanheimo, Pasi; Maj-Lis Steiner 2017: Tilintarkastus: asiakkaan opas 5., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent

Hunter, Philip 2019: Remote Working in Research. EMBO reports 20.1.

Hurley, Patrick J. 2017: Ego Depletion and Auditors' Busy Season. Behavioral research in accounting 29.2 (2017): 25–35.

Juuti, Pauli; Vuorela, Antti 2002: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Kesti, Marko 2014: Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. Kirjapaino Jaarli Oy, Turenki.

Koski, Pauli, and Matti J. Sillanpää 2000: Yhtiöoikeus. Helsinki: WSOYpro.

Launis, Martti; Lehtelä, Jouni 2011: Ergonomia. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy, Tampere

- Leppiniemi, Jarmo 2013: Tilintarkastaja vastaa virheistä. Tilisanomat 5/2013. Saatavilla: <<https://tilisanomat.fi/tilintarkastus/tilintarkastaja-vastaa-virheista>>
- López, Dennis M; Gary F Peters 2015: Auditor Workload Compression and Busy Season Auditor Switching. Accounting horizons.
- Mattila, Meri 2020: Etätyöskentelyn vaikutukset työn voimavaroihin. N.p.
- Mäkikangas, Anne, Saija Mauno, and Taru Feldt 2017: Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Niskanen, Mauno; Murto, Kari; Haapamäki, Jouni 1998: Menestys ja jaksaminen: Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Otala, Leenamajja 2003: Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. WSOY, Helsinki
- Rauramo, Päivi 2008: Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki.
- Salonen, Arto O, and Annukka Tapani 1970: Palkkatyön Merkityksellisyys. Työelämän tutkimus 18.1.
- Sweeney, John T; Scott L Summers 2002: The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout. Behavioral research in accounting 14.1 (2002): 223–245.
- Tamminen, Nina; Pia Solin,; Sini Linteri 2014: Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki
- Tiensuu, Vesa; Partanen, Väinö; Aaltonen, Jarno 2004: Onnellinen organisaatio: ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa. Edita Publishing Oy, Helsinki.
- Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, EU.
- Wang, Bin et al 2021: Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. Applied psychology 70.1 (2021): 16–59.
- Vesterinen, Pirkko 2006: Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOYpro, Helsinki
- Vilkman, Ulla 2016: Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Alma Talent. Helsinki.

Oikeuslähteet:

Tilintarkastuslaki 18.9.2015/1141, saatavilla

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20151141#L2>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001, saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Internetlähteet:

Ahola, Kirsi; Tuisku Katinka; Helena Rossi 2018: Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim.

Saatavilla: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>, luettu 27.2.2021

Frisk, Sanna 2020: Kuka on maksajana, jos työntekijä uupuu? YTN uutiset ja tiedotteet, 2020.

Saatavilla: <https://ytn.fi/ajankohtaista/blogi-kuka-on-maksajana-jos-tyontekija-uupuu/>, luettu 18.4.2021

Tilintarkastus.fi 2021: Tilintarkastus. Saatavilla: www.tilintarkastus.fi, luettu 22.3.2021

Työterveyslaitos 2021: Ergonomia. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>, luettu 4.4.2021

Työterveyslaitos 2021: Joustava työaika. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>, luettu 20.3.2021

Työterveyslaitos 2021: Työhyvinvointi, Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>, luettu 18.3.2021

8. Liitteet

Haastattelurunko

Esitietoja:

- Kuinka kauan olet toiminut tilintarkastustehtävissä?
- Mikä on tämänhetkinen positiosi?

Työhyvinvointi:

- Millaiseksi kuvailisit työsi aiheuttamaa kuormitusta?
- Millainen työergonomia sinulla on? Vaikuttaako etätyö työergonomiaan?
- Koetko usein kiirettä työssäsi?
- Koetko palautuvasi riittävästä työpäivän aikana ja työajan ulkopuolella?
- Millainen työn ja vapaa-ajan suhde sinulla on, koetko vaikeutta irrottautua töistä?
- Onko etätyöskentelyllä ollut vaikutuksia työkuormaan tai palautumiseen?
- Koetko että etätyö on helpottanut työelämän ja muun elämän yhteen sovittamisessa?
- Koetko koskaan turvattomuutta tai epävarmuutta työn jatkumisesta?
- Onko Covid-19 pandemia aiheuttanut sinulle työhön liittyvää epävarmuutta?
- Koetko koskaan pelkoa omaan jaksamiseen liittyen suhteessa työhön?
- Koetko saaneesi työyhteisöltäsi ja esimiehiltäsi tarpeeksi tukea etätyöskentelyn aikana?
- Miten kuvailisit työyhteisösi ilmapiiriä?
- Koetko että ilmapiiri on avoin ja luottavainen?
- Millaiset esimies-alaisuuhteet sinulla on?

- Koetko työilmapiirin tai esimihensuhteiden muuttuneen etätöön vuoksi?
- Koetko voivasi vaikuttaa omaan työhösi, sen sisältöön, kehittämiseen ja työaikoihin?
- Onko etätö vaikuttanut omiin vaikutusmahdollisuuksiisi jotenkin?
- Millainen merkitys työllä on elämässäsi?
- Tunnetko että tekemäsi työtä arvostetaan? Kuinka se näkyy?
- Koetko saavasi palautetta tekemästäsi työstä?
- Oletko tyytyväinen palkkatasoosi? Miksi, miksi et?
- Koetko tekeväsi merkityksellistä työtä?
- Tarjoaako työsi sinulle oppimista ja kehittymismahdollisuuksia?
- Onko etätöskentely vaikuttanut jotenkin kehittymiseen ja uuden oppimiseen?

Lopuksi:

- Mitkä ovat työsi haasteet työhyvinvoinnin kannalta? Entä voimavarat?
- Minkä koet olevan hyvää etätöössä? Entä haasteellista?

Kuviot

Kuvio 1: Työkyvyn käsite (Ojala 2003)

Kuvio 2: Maslowin tarvehierarkia

Kuvio 3: Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008)

Kuvio 4: Työkuormitus (Rauramo 2008)

Kuvio 5: Palautumisprosessi (Mäkikangas 2017)

Kuvio 6: Turvallisuuskulttuuri (Rauramo 2008)

Kuvio 7: Ponnistus-palkkio-malli (Mäkikangas 2017)