



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

TYÖHYVINVOINTI ETÄ- TYÖSSÄ

Kokemuksia palautumisesta ja fyysisestä ergonomiasta

TEKIJÄ: Mari Pitkänen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Mari Pitkänen	
Työn nimi Työhyvinvointi etätyössä – Kokemuksia palautumisesta ja fyysisestä ergonomiasta	
Päiväys	18.5.2020
Sivumäärä/Liitteet	95+13
Ohjaaja(t) Ilkka Virolainen ja Markku Haapakoski	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Etelä-Savon ELY-keskus	
<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa rakennerahastotehtäviä hoitavien ELY-keskusten maksatusasiantuntijoiden kokemuksia etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta ja fyysisestä ergonomiasta etätyössä. Lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa tekijöitä, joita kehittämällä työhyvinvointia etätyössä voidaan edistää. Työn tavoitteena oli löytää keinoja, miten maksatusasiantuntijoiden työhyvinvointia etätyössä voidaan edistää itsensä johtamisen näkökulmasta käsin ja itsensä johtajuutta tukemalla. Tutkimusstrategiana oli tapaustutkimus. Aineistonkeruun menetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä, joka lähetettiin 58 maksatusasiantuntijalle. Kyselyn loppuun suorittaneiden vastausprosentti oli 69. Kysely sisälsi strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Saatu aineisto analysoitiin. Avointen vastausten analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysia.</p> <p>Tulosten perusteella asiantuntijoiden psyykinen palautuminen onnistui etätyössä pääosin hyvin. Etätyön fyysisessä ergonomiassa koettiin kehittämisen tarvetta. Asiantuntijoista puolet koki, että fyysinen ergonomia vaikuttaa merkittävästi heidän kokonaistyöhyvinvointiinsa etätyössä. Tulosten mukaan asiantuntijat voivat parantaa etätyöpäivän aikaista palautumista kehittämällä työn tauottamista. Etätyön fyysistä ergonomiaa voidaan edistää kehittämällä lisäksi työasentoja sekä etätyössä käytettäviä kalusteita ja laitteita. Opinnäytetyön tuloksena syntyi luonnos huoneentaulusta työhyvinvoinnin tueksi etätyössä.</p> <p>Tulosten mukaan organisaatio voi edistää työntekijöiden palautumista ja fyysistä ergonomiaa etätyössä kehittämällä palautumista ja fyysistä ergonomiaa koskevan tiedon sisältöä ja henkilöstöinfoja. Esimiehet voivat edistää työntekijöiden palautumista ja fyysistä ergonomiaa kehittämällä yksikkökokouksia ja kehityskeskusteluja. Etätyöpäivän aikaista palautumista voidaan edistää mittaamalla kuormitusta ja palautumista työpäivän aikana. Mittaamisella voidaan kehittää asiantuntijoiden tietoisuutta työpäivän aikaisesta kuormituksesta ja palautumisesta. Palautumisen näkökulmasta esiin nousseita voimavaroja, kuten esimiehen luottamus ja tuki sekä työkaverien tuki, tulee jatkossakin pitää yllä ja kehittää. Hyvä työhön keskittymisen mahdollisuus sekä omaan ajankäyttöön vaikuttamisen mahdollisuus koettiin myös voimavaraksi.</p>	
Avainsanat Etätyö, työhyvinvointi, palautuminen, fyysinen ergonomia, itsensä johtaminen	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Master's Degree Programme in Business Administration			
Author(s) Mari Pitkänen			
Title of Thesis Wellbeing at Remote Work – Experiences of recovery and physical ergonomics			
Date	18 May 2020	Pages/Appendices	95+13
Supervisor(s) Ilkka Virolainen and Markku Haapakoski			
Client Organisation /Partners South Savo Centre for Economic Development, Transport and the Environment			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to find out about the experiences of the payment experts of the ELY centers on recovery and physical ergonomics at remote work. In addition, the aim was to find out about factors that could be developed, which in turn would promote wellbeing at remote work. The aim of the work was to discover ways in which the wellbeing of payment experts at remote work could be promoted from the perspective of self-management and by supporting self-management. A case study were used to implement the project. Data was collected through a survey. The survey was sent to 58 recipients. The response rate was 69 per cent. The results of the survey were analyzed and the open answers were analyzed through content analysis.</p> <p>The result of the study show that the psychological recovery of the experts was largely successful at remote work. There was room for improvement in physical ergonomics. Half of the experts experienced that physical ergonomics significantly affected their overall wellbeing at work when working remotely. The results suggest that experts can promote recovery by developing their breaks. The physical ergonomics of remote working can also be promoted by developing furniture and tools which are used in telework and by paying attention to one's own working positions. A poster was created to support well-being at work in telework.</p> <p>The results show that an organization can promote employee recovery and physical ergonomics in telecommuting by developing content of information and staff info briefings. Supervisors can contribute to employee recovery and physical ergonomics by developing unit meetings and staff appraisals. Recovery during a teleworking day can be promoted by measuring load and recovery during the working day. Measurement can be used to develop an expert's awareness of workload and recovery during the working day. The trust and support of the supervisor and the support of co-workers were perceived as remote work resources. The resources that have emerged from the perspective of recovery must continue to be maintained and developed. A good opportunity to focus on work and the opportunity to influence one's own of time was also perceived as a resource.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Remote work, wellbeing at work, recovery, physical ergonomics, self-management</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	ETÄTYÖ.....	8
2.1	Etätyö työntekijän näkökulmasta	9
2.2	Etätyö työnantajan näkökulmasta	10
2.3	ELY-keskus ja etätyö.....	13
3	TYÖHYVINVOINTI	15
3.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	16
3.1.1	Organisaatio	17
3.1.2	Johtaminen.....	18
3.1.3	Työyhteisö.....	19
3.1.4	Työn hallinta.....	20
3.1.5	Työntekijä	21
3.2	Stressi.....	21
3.3	Palautuminen	23
3.3.1	Fysiologinen ja psykologinen palautuminen.....	24
3.3.2	Palautuminen työpäivän aikana	26
3.3.3	Kuormituksen ja palautumisen mittaaminen	29
3.3.4	Palautumisen kehittäminen	31
3.4	Fyysinen ergonomia	33
3.4.1	Ergonomian määritelmä.....	33
3.4.2	Näyttöpäätetyö kuormittaa	34
3.4.3	Toimiva työtila	36
3.5	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	37
4	ITSENSÄ JOHTAMINEN	40
4.1	Mitä on itsensä johtaminen?	40
4.2	Itsensä johtamisen kehittäminen	42
5	TUTKIMUSMENETELMÄT	45
5.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	45
5.2	Tapaustutkimus tutkimusstrategiana	45
5.3	Tutkimusprosessin kulku	47
5.4	Kyselytutkimuksen toteutus	48

6	TUTKIMUSTULOKSET	50
6.1	Vastaajien taustatiedot.....	50
6.2	Työn tauottaminen.....	51
6.3	Työn ominaisuudet etätyössä	55
6.4	Palautumista koskeva tieto ja palautumisen arvostaminen	59
6.5	Palautuminen etätyöpäivänä	61
6.6	Avoimet palautteet.....	63
6.6.1	Mitkä asiat kuormittavat etätyöpäivän aikana?	63
6.6.2	Mitä asioita voi itse kehittää, että työhyvinvointi etätyössä paranee?	65
6.6.3	Miten organisaatio voi tukea palautumista ja työhyvinvointia etätyössä?	68
6.7	Fyysinen ergonomia etätyössä	69
6.7.1	Laitteet, kalusteet ja työasento etätyössä	69
6.7.2	Kokemuksia fyysisestä ergonomiasta	73
6.7.3	Miten fyysistä hyvinvointia voidaan kehittää itse ja mitkä ovat olleet kehittämisen esteet?	77
6.8	Yhteenveto	80
7	KEHITTÄMISEHDOTUKSET	82
7.1	Taudit työhyvinvoinnin lähteenä	82
7.2	Työasennot kuntoon	83
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	86
8.1	Luotettavuus	88
8.2	Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet.....	90
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	92
	LIITE 1: KYSELYN SAATEKIRJE.....	96
	LIITE 2: KYSELYN SAATEKIRJE / MUISTUTUS VASTAAMISESTA	97
	LIITE 3: KYSELYLOMAKE.....	98
	LIITE 4: HUONEENTAULU	108

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheen etätöiden hyvinvoinnista sain nyt jo eläkkeellä jääneeltä esimieheltäni. Työhyvinvointi etätöissä oli aihe, jota ei oltu tutkittu työyhteisössä vielä, vaikka etätöiden tekemisen määrä oli viime vuosien aikana lisääntynyt. Heti alusta alkaen oli selvää, että opinnäytetyö tulee käsittelemään fyysistä ergonomiaa etätöissä. Opinnäytetyön näkökulma ja muu sisältö rajautuivat syksyllä 2019. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Rakennerrahasto ELY-keskusten maksatusasiantuntijoiden kokemuksia etätöiden aikaisesta palautumisesta, fyysisestä ergonomiasta etätöissä sekä kartoittaa tekijöitä, joita kehittämällä työhyvinvointia etätöissä voidaan edistää. Opinnäytetyöllä haetaan vastausta siihen, miten etätöiden aikana palaututaan, miten fyysinen ergonomia etätöissä koetaan ja mitä tekijöitä kehittämällä palautumista ja fyysistä ergonomiaa voidaan edistää. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää maksatusasiantuntijoiden työhyvinvointia etätöissä itsensä johtamisen näkökulmasta ja itsensä johtajuutta tukemalla. Tutkimusstrategiana on tapaustutkimus. Tutkimuksessa on määrällisen ja laadullisen tutkimuksen piirteitä.

Työhyvinvointi on noussut viime vuosina yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi työelämässä. Työnantajat kiinnittävät huomiota ja panostavat työhyvinvointiin yhä enemmän. On huomattu, että henkilöstön työhyvinvointi on työntekijöiden, työnantajan ja myös koko yhteiskunnan etu. Työhyvinvointiin panostaminen ei ole kuitenkaan pelkästään työnantajan vastuulla. Myös työntekijät itse ovat alkaneet huomioida omia elin- ja työtapojaan ja asenteitaan. (Virolainen 2012, 9.)

Näyttöpäätetyössä fyysistä kuormitusta aiheuttaa muun muassa epäsuotuisat työolot ja paikallaan tehtävä istumatyö. Pitkäkestoinen istuminen on terveyden kannalta erityisen haitallista (Manka 2015, 198). Näyttöpäätetyön fyysisen ergonomian toteuttaminen on haaste niin työntekijöille kuin esimiehillekin. Työn tauottamisella ja toimivalla työympäristöllä voidaan kuitenkin vaikuttaa näyttöpäätetyön kuormittavuuteen. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1 2014, 3-5; Launis ja Lehtelä 2011, 17-18, 151.) Ergonomiasta tulee huolehtia työpaikan lisäksi myös etätöissä. Kotona tai muussa etätöiden työpaikassa työhön käytettävistä työvälineistä vastuu on kuitenkin yleensä työntekijällä itsellään. (Vilkman 2016, 182.)

Palautuminen on aiheena ajankohtainen, koska se on yhä useammin uhattuna työelämässä. NykYTEKNIikka on vaikuttanut siihen, että työstä on tullut monella tapaa rajatonta. Työtä voidaan tehdä milloin ja missä tahansa. (Mäkikangas, Mauno ja Feldt 2017, 127.) Työntekijän kuormituksen kannalta palautuminen on kuitenkin oleellista. Vapaa-aika mahdollistaa omalta osaltaan palautumisen, mutta sitä tarvitaan myös työpäivän aikana. (Rauramo 2012, 46.) Palautumiseen olisikin hyvä kiinnittää huomiota päivittäin, sillä ihmisellä ei ole akkua, joka olisi mahdollista ladata koko vuodeksi. (Manka ja Manka 2016, 182.) Työn tauottaminen vaikuttaa oleellisesti työhyvinvointiin, mutta työelämässä taukojen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta ei ole kuitenkaan täysin ymmärretty. Ajatella vaativissa tehtävissä aivojen on saatava palautua, jotta ne pystyisivät hyvään suoritukseen. (Virolainen 2012, 94-97.) Myös työllä ja työpaikalla on vaikutus palautumiseen. Palautumiseen vaikuttaa muun muassa vaikutusmahdollisuudet työhön ja esimiehen tuki. (Ojala 2011, 135.)

Etätyössä korostuvat työntekijän itsensä johtamisen taidot, jotka koskevat myös työhyvinvoinnista huolehtimista. (Suutarinen ja Vesterinen 2010, 89.) Itseään johtava työntekijä tiedostaa oman vastuunsa. Hän tiedostaa omien valintojensa vaikutukset omaan elämäänsä ja millaista elämää hän luo joka päiväisillä valinnoilla. Hän ymmärtää, että hän itse voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. (Aarnikoivu 2010, 107.) Organisaatio voi edistää työntekijän työhyvinvointia tukemalla työntekijän itsensä johtamista etätyössä. Arvojohtaminen, tavoitteiden määrittäminen yhdessä työntekijän kanssa sekä kannustaminen työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kehittämiseen voivat toimia työhyvinvoinnin edistämisen keinoina (Lehtinen 2014-10-27; Manka ja Manka 2016, 98; Laitinen, Vuorinen ja Simola 2009, 105).

Johdannon jälkeen työssä siirrytään teoriaosuuteen. Työn teoreettinen tausta koostuu työhyvinvoinnin, itsensä johtamisen ja etätyön kuvaamisesta eri lähteiden perusteella. Luvussa kaksi käsitellään etätyötä. Omat alalukunsa on etätyölle työntekijän ja työnantajan näkökulmista. Lisäksi tässä kappaleessa on lyhyt toimeksiantajan kuvaus sekä kuvaus siitä, miten etätyötä ELY-keskuksissa tehdään. Luvussa kolme käsitellään työhyvinvoinnin käsitettä, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, stressiä, palautumista, fyysistä ergonomiaa sekä työhyvinvoinnin kehittämistä. Luku neljä käsittelee itsensä johtamista. Luvussa viisi esitellään tutkimuksen menetelmälliset ratkaisut sekä kuvataan tutkimusprosessin kulkua ja kyselytutkimuksen toteutusta. Luvussa kuusi esitellään tutkimustulokset ja vastaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Luvussa seitsemän tuodaan esille konkreettisia kehittämisehdotuksia koskien työn tauottamista etätyössä ja etätyön fyysistä ergonomiaa. Työn lopussa tarkastellaan työn tuloksia tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteiden pohjalta sekä vertaillaan tuloksia aiempiin tutkimuksiin, pohditaan tutkimuksen luotettavuutta, työn onnistumista ja tulosten hyödynnettävyyttä.

2 ETÄTYÖ

Tässä luvussa käsitellään etätyötä. Ensin tehdään katsaus etätyöhön Suomessa ja etätyön määrittelyihin. Alaluvussa 2.1 tutustutaan etätyöhön työntekijän näkökulmasta ja alaluvussa 2.2 katsotaan, miltä etätyö näyttää työnantajan näkökulmasta. Viimeisessä alaluvussa käsitellään etätyön tekemistä ELY-keskuksissa.

Etätyön tekemisen määrä on lisääntynyt viime vuosien aikana. Etätyötä kokonaan tai osittain tekevien määrä on työolotutkimuksen mukaan lisääntynyt viidessä vuodessa 16 prosentista 28 prosenttiin. (Ylisaari 2020, A9.) Vuoden 2018 työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2019, 44) mukaan sosioekonomisen aseman mukaan eniten etätyötä tekevät ylemmät toimihenkilöt ja eniten etätyötä tehtiin valtiolla. Etätyön tekemisen määrä on valtiolla muutaman viime vuoden aikana lisääntynyt reilusti. Vuonna 2018 etätyötä teki viikoittain 34 prosenttia valtiolla työskentelevistä, kun vastaava luku vuonna 2012 oli viisi prosenttia. Ylisaari (2020, A9) toteaa Savon Sanomien artikkelissa, että Suomi on maa, jossa tehdään eniten etätyötä Euroopassa.

Savon Sanomien artikkelissa Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Virpi Ruohomäki toteaa, että Suomessa etätyönä tehdyn työn suuruus voi johtua siitä, että etätyöstä on tullut hyväksytty tapa organisoida työtä ja että työntekijöiden ja työnantajien väliset suhteet ovat luottamukselliset. Myös etätyötä koskevan tiedon lisääntyminen on voinut vaikuttaa asiaan. Muutama vuosi sitten toteutetussa etätyökampanjassa rohkaistiin erilaisten etätyökäytäntöjen kokeilemiseen työn laadun parantamiseksi ja työmatkoista johtuvien ilmastopäästöjen vähentämiseksi. (Ylisaari 2020, A9.)

Maailmanlaajuinen koronavirus epidemia on vauhdittanut etätyön tekemistä entisestään. Julkinen sektori on passittanut kaikki kynnelle kykenevät työntekijänsä etätyöhön ja etätyötä tehdään myös monessa muussa organisaatiossa poikkeustilan alla. Vilkmanin (2016, 51) mukaan etätyössä korostuvat itsensä johtamisen taidot. Tämä käy ilmi myös Savon Sanomien artikkelissa (Karvinen 2020, A3), jossa vuosia etätyötä tehnyt Savonia ammattikorkeakoulun yrityspalvelupäällikkö Pentti Halonen toteaa, että etätyössä omasta jaksamisesta tulee huolehtia tavallista enemmän. Kun työtila on rauhallinen, työ vie helposti mennessään. Halonen toteaa myös, että ehkäpä nyt huomataan, että etätyömahdollisuuksia voisi hyödyntää nykyistä enemmän ihan normaaliaikana.

Etätyölle ei ole yhtä yhtenäistä määrittelyä. Valtiovarainministeriön ohje (2015, 2) etätyön periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista määrittelee etätyön tavaksi organisoida työtä. Etätyölle keskeistä on, että työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja työssä tai sen organisoinnissa käytetään apuna tietotekniikkaa. Vuoden 2016 työolobarometrissa etätyö on määritelty ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja etätyöstä on sovittu työnantajan kanssa (Mähönen 2017, 102).

Etätyölle tyypillistä on tietoliikenneyhteyksien hyödyntäminen työn tekemisessä. Tietoliikenneyhteydet toimivatkin usein ajasta ja paikasta riippumattoman työn tekemisen mahdollistajana. Työntekijä

voi yleensä päättää työn alkamis- ja päättymisajat itse, mutta melko tavanomaista on, että työntekijän oletetaan olevan tavoitettavissa normaalina työaikana. (Helle 2004, 13; Vilkmán 2016, 13.) Etätyö voi olla jatkuvaa, jolloin työntekijä tekee etätyötä jatkuvasti. Etätyötä voidaan tehdä myös osaaikaisesti esimerkiksi kaksi päivää viikossa tai satunnaisesti silloin tällöin. (Vilkmán 2016, 13; Greenbaum, 2019-10-01.)

Yleisimmin etätyötä tehdään kotona, mutta aivan hyvin etätyöpaikkana voi toimia esimerkiksi kesämökki. Nykyisin puhutaan myös mobiilista työstä ja liikkuvasta etätyöstä, sillä työtä tehdään myös työmatkoilla ja muualla työpaikan ulkopuolella. Etätyötä on mahdollista tehdä esimerkiksi etätyökeskuksissa, jotka ovat toimistotiloja, joissa työtä tekee eri työnantajan etätyöntekijät. (Helle 2004, 13; Greenbaum, 2019-10-01.) Valtion työntekijöiden etätyökeskus löytyy esimerkiksi Kuopiosta.

Etätyö ei ole erillinen työsuhdemuoto, vaan tapa organisoida työtä. Suomen lainsäädännön mukaan etätyöntekijä kuuluu työlainsäädännön piiriin. Jos työntekijän työhön sovelletaan jotakin työehtosopimusta ja sen määräyksiä, sovelletaan näitä samalla tavalla myös etätyön aikana. Etätyöntekijä on oikeutettu esimerkiksi samoihin palkkaehtoihin ja vuosilomaan kuin kaikki muutkin organisaation työntekijät. (Helle 2004, 58.)

2.1 Etätyö työntekijän näkökulmasta

Yhä useampi suomalainen tekee etätyötä (Ahonen, Husman ja Ikonen 2015, 181). Monelle etätyö tarkoittaa muun muassa suurempaa työtyytyväisyyttä, mukavuutta, luottamusta sekä parempaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuutta. (Ahonen ym. 2015, 181; Hesketh ja Cooper 2019, 22). Useat etätyöstä tehdyt tutkimukset osoittavatkin, että etätyö on joustavampaa kuin työnantajan tiloissa tehtävä työ. Etätyössä työntekijä pystyy itse järjestämään työaikansa ja työjärjestelynsä omaan virkeystilaansa ja muihin olosuhteisiin nähden paremmin. Etätyössä myös useat työpaikan häiriötekijät vähenevät tai niitä ei ole laisinkaan. Yksi keskeisimpiä syitä etätyöhön siirtymisessä onkin parempi työhön keskittymisen mahdollisuus. (Helle 2004, 22.)

Etätyö voi lisätä työntekijän työhyvinvointia myös, kun työmatkat vähenevät (Helle 2004, 17.) Ulla Vilkmán (2016, 17) viittaa kirjassaan Etäjohtaminen tutkimukseen, jonka mukaan työmatkat voivat aiheuttaa työntekijälle merkittävää stressiä, vaikka työ itsessään ei olisi kuormittavaa. Työmatka kuormittaa henkisesti silloin, kun työntekijällä ei ole kontrollia matkan etenemiseen ja jos hän julkisen liikenteen takia myöhästyy töistä tai työpäivän pituus kasvaa. Useat työntekijät tekevät kokevat myös, että etätyössä saa huomattavasti enemmän aikaiseksi kuin työnantajan tiloissa työskennellessä. Aikaansaamisen tunne on puolestaan yhteydessä työtyytyväisyyden kokemiseen ja lisää työmotivaatiota. Otalan (2011, 244) mukaan koettu työn tuottavuus syntyy siitä, kuinka paljon työntekijät arvioivat itse saavansa työllään aikaiseksi.

Itsensä johtamisen taitojen merkitys on kasvanut viime vuosina. Etätyöntekijälle ne ovat tärkeitä, sillä osa johtamisen haasteesta siirtyy työntekijälle itselleen. Työntekijälle voi tulla pohdittavaksi, mitä vaatimuksia itselleen asettaa ja miten seurata työn edistymistä sekä tavoitteiden saavuttamista.

Etätöön myötä työntekijöiden itsenäisyys lisääntyy. Työntekijöillä on myös mahdollisuus kantaa enemmän vastuuta. Ihmiset ovat kuitenkin hyvin erilaisia ja yksilölliset erot ovat suuret sen suhteen paljonko vastuuta halutaan ottaa ja tehdä työtä itsenäisesti. Toiset toivovat ohjausta työn tekemiseen ja toiset arvostavat vapautta päättää siitä, miten työnsä hoitavat. Erot itsenäisesti tehtävän työn valmiudessa voivat johtua esimerkiksi osaamisesta tai kokemuksen määrästä sekä myös siitä, mihin työntekijä on tottunut. (Vilkman 2016, 51.)

Etätöön myötä vastuu tehtävien tärkeysjärjestyksestä siirtyy enemmän työntekijälle. Työtehtävien tärkeysjärjestys ei ole kuitenkaan välttämättä selkeää kaikille. Myös epäselvät tavoitteet voivat aiheuttaa työntekijälle vaikeuksia priorisoida työtehtäviä. Itsensä johtaminen ei aina ole helppoa ja etätööhön liittyvään vapauteen kuuluu myös vastuu. Kuitenkin vapaus vaikuttaa yleensä siihen, että työtä tehdään sitoutuneemmin. Mikäli organisaation kulttuuri ei tue ajatusta siitä, että työpäivään voi sisältyä hetkiä olla tekemättä työtä, voi vapauden tuoma vastuu kuormittaa. (Vilkman 2016, 93, 122-123.)

Useat tutkimukset osoittavat, että etätöntyöntekijöiden ammatilliset velvollisuudet ulottuvat usein perinteisen työpäivän ulkopuolelle, keskeyttävät vapaa-ajan sekä estävät näin työstä irtaantumisen (Greenbaum 2019-10-1). Työajan autonomian negatiivisena puolena voikin olla työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Jos työ on koko ajan läsnä, se voi aiheuttaa työntekijälle stressiä. Etätöntyöntekijän tulee kuitenkin kyetä organisoimaan työ omaksi kokonaisuudekseen. Etätöön ei tule myöskään tarkoittaa sitä, että työntekijä on koko ajan töissä tai koko ajan valmiina työntekoon. Tällainen ongelma saattaa syntyä, jos työntekijän tulee osoittaa työkaverille tai esimiehelle, että etätö ei ole laiskottelua. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijä tekee työtä enemmän etätöössä kuin työnantajan tiloissa työskennellessään, osoittaakseen oman ahkeruutensa. (Helle 2004, 18.)

Monet organisaatiot ovat linjanneet, että ergonomiset työpisteet löytyvät varsinaiselta työpaikalta, mikäli puitteet etätöössä eivät tue työntekijän mielestä riittävästi ergonomiaa. (Vilkman 2016, 182.) Etätöössä työntekijän ergonomia voikin olla puutteellinen. Jos työntekijä käyttää omia kalusteita, joita ei ole suunniteltu ergonomisten periaatteiden mukaisesti, voi seurauksena olla ajan mittaan tuki- ja liikuntaelinvammoja. (Helle 2004, 19.) Etätöön ongelmaksi voidaan kokea myös työyhteisön tuen puute. Sosiaalista tukea on esimerkiksi henkinen tuki, arvostus, luottamus sekä palautteen ja ohjeiden antaminen. Sosiaalinen tuki on yksi työn voimavaroitekijöistä, koska se ehkäisee työuupumuksen ja stressin kokemista. (Vilkman 2016, 19.)

2.2 Etätöön työnantajan näkökulmasta

Työnantaja voi vaikuttaa etätöömahdollisuudella työntekijöiden viihtyvyyteen ja pysyvyyteen. Kun organisaatiolla on käytössään osaavia ja työssään viihtyviä työntekijöitä, työn laatu ja tulokset paranevat ja menestymisen edellytykset kasvavat. (Vilkman 2016, 17-18.) Tarjoamalla mahdollisuutta etätööhön organisaatio voi houkuttaa myös palvelukseensa osaavampaa työvoimaa. Etätöömahdollisuus voi siis toimia organisaatiolle rekrytointivalttina. (Helle 2004, 24.)

Etätyö voi toimia yhtenä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuutta lisäävänä tekijänä ja ratkaisuna työntekijän yksilöllisiin työaikaan liittyviin joustotarpeisiin. Etätyö tarjoaa työntekijöille usein myös paremman työrauhan. Työn tekemisen edellytysten paraneminen vaikuttaa myönteisesti työntekijän jaksamiseen. Aina etätyötä ei kuitenkaan osata nähdä panostuksena työntekijän hyvinvointiin. Hyvinvoivat työntekijät ovat usein työssään tehokkaita ja tuottavia. (Helle 2004, 17-24.)

Professori Nicholas Bloom seurasi noin kahden vuoden ajan kahta ryhmää, joista toiseen kuuluvat työskentelivät yhdeksän kuukauden ajan toimistolla ja toiseen ryhmään kuuluvat työskentelivät keran viikossa toimistolla ja muuten kotona. Hän havaitsi 13 prosentin parannukset kotona työskentelevien suorituksessa. Tähän vaikutti Bloomin tutkimuksen mukaan se, että kotona työskentelevät tekivät työtä koko työajan ja pystyivät keskittymään työhön paremmin kuin toimistossa. (Lync 2017-06-22.) Myös Gajendran ja Golden havaitsivat tutkimuksessaan, että työntekijät suoriutuivat paremmin etätyössä kuin toimistolla työskennellessään. Tutkimus kosketti yhden organisaation 273 työntekijää, jotka toimivat muun muassa markkinointi-, myynti- ja kirjanpito-osastoilla ja joiden työ oli monitahoista, mutta joka ei vaatinut merkittävää yhteistyötä tai sosiaalista tukea. (Greenbaum 2019-10-01.)

Etätyökäytännöt vaikuttavat sairauspoissaoloihin vähentävästi. Hieman flunssaisena työntekijä voi mahdollisesti tehdä töitä kotoa käsin ja perheellisten mahdollisuus sairaan lapsen hoidon ja työnteon yhdistämiseen lisääntyy. Mainitsemisen arvoinen etu on myös kokonaiskustannusten väheneminen, kun toimistotilaa tarvitaan käyttöön vähemmän. (Vilkman 2016, 17-18.)

Etätyö tuo mukanaan myös haasteita, joilla on vaikutusta yhteistyön tehokkuuteen ja johtamiseen. Suurimmat haasteet liittyvät vuorovaikutukseen, yhteisöllisyyteen, työskentelytapoihin ja luottamukseen. (Vilkman 2016, 19.) Esimiehen tulisi luottaa siihen, että työntekijät pystyvät suunnittelemaan omaa työtään (Ahonen ym. 2015, 181). Luottamus liittyy myös siihen, tekevätkö ihmiset työnsä oikeasti, kun eivät ole esimiehen valvonnan alla työnantajan tiloissa (Fried ja Hansson 2014, 55). Asiantuntijatyössä työn tekemisen todentaminen on kuitenkin hankalaa, vaikka oltaisiin fyysisesti läsnä. Suurimmalla osalla työntekijöistä on halu hoitaa työnsä hyvin ja olla luottamuksen arvoisia. (Vilkman 2016, 27.) Liiallinen kontrolli kuormittaa työntekijöitä ja esimiestä. Luottamuksen puute saattaa myös laskea työntekijöiden työmotivaatiota ja sitoutumista organisaatioon. Etätyössä tulisikin panostaa aktiiviseen ja kokonaisvaltaiseen tukeen sekä viestintään. Johdonmukaisuus ja arvostus työntekijöitä kohtaa vahvistavat luottamusta. (Vartiainen, Kokko ja Hakonen 2004, 84-85.) Luottamuksen ilmapiiriä on mahdollista rakentaa myös osoittamalla luottamusta työntekijöille. Luottamus on käytännössä sitä, että ei ole tarvetta varautua pahimpaan ja se tekee etukäteen laadituista ohjeista tarpeettomia. (Vilkman 2016, 27.)

Etätyö haastaa johtajuutta ja asettaa johtamiselle uudenlaisia vaatimuksia. Johtamistapaa tulisi muuttaa siten, että se tukee uudenlaista työn tekemisen tapaa. Avoimuus on etätyön johtamisessa tärkeää. Avoimuudella tarkoitetaan läpinäkyvyyttä kaikessa toiminnassa. Sitä, että tieto kulkee mahdollisimman muuttumattomana ja että työntekijät otetaan mukaan työn suunnitteluun. Avoin keskustelu on tärkeää myös sen vuoksi, että voidaan ymmärtää työntekijöiden toimintatapoja esimerkiksi erilaisten vuorokausirytmien suhteen. Avoimuuden puutteen vuoksi työyhteisön yhteisöllisyys

kärsii ja sillä saattaa olla myös työn tekemistä hankaloittava vaikutus. (Ahonen ym. 2015, 181; Vilkmän 2016, 32-34, 121.)

Hellen (2004, 19) mukaan useissa tutkimuksissa on havaittu, että etätyöntekijöillä on pelko siitä, että he jäävät sivuun työpaikan ura- ja palkkakehityksestä. Ajatus perustuu olettamukseen, että työnantaja huomioi ura- ja palkkakehityksessä vain työntekijät, jotka ovat fyysisesti työpaikalla. Asiaan voi vaikuttaa myös se, että Suomessa työntekijän työsuorituksen arviointi on perustunut työajan ja työntekijöiden läsnäolon seurantaan, kun taas etätyössä työntekijää tulee arvioida työn tulosten perusteella. Ajattelutavan muutos voi olla työpaikoille suuri haaste. Etenkin työntekijän, joka tekee etätyötä kokoaikaisesti tulisi voida luottaa, että häntä ei unohdeta ura- ja palkkakehityksestä. Vilkmänin (2019-01-13) mukaan etätyössä tavoitteet ovat tärkeitä ja ne ohjaavat tekemisen suunta. Tavoitteet kertovat työntekijöille, mitä heiltä odotetaan. Jones (2010, 170-171) puolestaan toteaa, että esimiesten tulisi yhteistyössä työntekijöiden kanssa asettaa työlle selkeät tavoitteet. Työntekijöille tulisi myös antaa palautetta siitä, miten he ovat suoriutuneet suhteessa yhdessä asetettuihin tavoitteisiin.

Yhteistyö työkavereiden kanssa, työkaverien aktiivinen auttaminen ja myönteisen ilmapiirin edistäminen vaikuttavat positiivisesti yhteisöllisyyteen (Manka ja Manka 2016, 148-149). Etätyön johtamisen yhtenä haasteena on aidon yhteistyön synnyttäminen. Jos työntekijät ovat osan ajasta samassa paikassa on myös tiimin rakentaminen huomattavasti helpompaa. Viestintää on vähemmän, mikäli tiimin jäsenet eivät tunne kuuluvansa joukkoon. Myös työntekijöiden moraalit on tällöin heikompaa. Teknologian välityksellä tapahtuva vuorovaikutus ei ole kaikille kovin luonnollista ja siksi on hyvä miettiä keinoja vuorovaikutuksen edistämiseen. Teknologia tarjoaa tällä hetkellä jo monia eri mahdollisuuksia ja lisää mahdollisuuksia tulee koko ajan. (Vilkman 2016, 19.)

Etätyössä on tärkeää varmistaa esimiehen läsnäolo työntekijöilleen (Ahonen ym. 2015, 181). Etätyössä korostuukin esimiehen tavoitettavuus, sillä työntekijä on riippuvainen siitä tavoittaako hän esimiehensä puhelimitse, sähköpostitse tai muiden etäyhteyksien välityksellä. Mikäli omaan työhön liittyviä vastauksia tai tukea ei esimieheltä saa kohtuullisessa ajassa, voi työ turhauttaa ja motivaatio laskea. Tämä aiheuttaa pahimmillaan kuormituksen tunteen lisääntymistä. (Vilkman 2016, 54-55.)

Etätyön lähtökohdat ovat samat kuin muussakin työssä. Työnantajalla on velvollisuus työn ohjaukseen ja työntekijän velvollisuus on tehdä työ määräysten mukaisesti. Työnantajalla on myös velvollisuus valvoa työn tekemistä, huolehtia työn turvallisuudesta ja mitata suoriutumista sekä tarvittaessa reagoida poikkeamiin. Työaikalaki velvoittaa työnantajan seuraamaan työaika. Lain tarkoitus on työntekijän suojaaminen. Eurooppa neuvoston laatiman etätyön puitesopimuksen, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan työnantaja on vastuussa etätyöntekijän terveydestä ja työsuojelusta. Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työterveyteen ja turvallisuuteen, kuten näyttöpäätteille asetetuista vaatimuksista, liittyvistä menettelytavoista etätyöntekijöitä. Etätyöntekijän tulee puolestaan noudattaa käytäntöjä asianmukaisesti. (Vilkman 2016, 200-203.)

2.3 ELY-keskus ja etätyö

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY-keskus) edistävät alueellista kehittämistä hoitamalla valtionhallinnon kehittämis- ja toimeenpanotehtäviä alueellaan. Suomessa ELY-keskuksia on yhteensä 15. ELY-keskusten asiakkaita ovat alueen asukkaat, siellä toimivat ja liikkuvat ihmiset sekä yritykset ja yhteisöt. (Organisaatiomme; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019-12-19.) Suomi saa EU:lta tukea Euroopan aluekehitysrahastosta ja Euroopan sosiaalirahastosta. ELY-keskusten rakennerahastotehtävät on keskitetty neljään alueelliseen ELY-keskukseen, joita ovat Etelä-Savon ELY-keskus, Hämeen ELY-keskus, Keski-Suomen ELY-keskus ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus. Vaikka hallinnointi on keskitetty edellä mainittuihin neljään ELY-keskukseen, rakennerahastotehtäviä hoitavia työskentelee kaikissa viidessätoista toimipisteessä. Rakennerahasto ELY-keskuksissa hoidetaan myös Euroopan Unionin maatalouden kehittämisen maaseuturahaston tehtäviä.

Tämä opinnäytetyö koskee neljän Rakennerahasto ELY-keskuksen maksatus- ja tarkastuspalvelut – yksiköiden työyhteisöjen jäseniä. Yksiköiden työntekijät käsittelevät työssään EU-osarahoitteisia tukia ja toimivat tukien maksatus- ja tarkastustehtävissä. Maksatusasiantuntijoita näissä neljässä yksikössä oli tammikuussa 2020 vajaa kuusikymmentä. Vuoden 2020 alussa valmistui Aluehallintovirastojen ja ELY-keskusten yhteinen strategia-asiakirja, joka linjaa toimintaa vuosille 2020 – 2023. Strategia-asiakirjan 2020-2023 mukaan toiminnan kehittämisen painopisteitä ovat henkilöstö ja yhteisöllisyys, asiakkuudet ja digitalisaatio sekä kumppanuudet ja yhteiset toimintatavat. Henkilöstön kehittämisen painopisteisiin sisältyy työhyvinvoinnin vahvistaminen. (Aluehallintovirastojen ja ELY-keskusten strategia-asiakirja 2020-2023.)

ELY-keskuksissa etätyötä on tehty usean vuoden ajan. Etätyön määrä on ELY-keskuksissa lisääntynyt viime vuosien aikana ja lisääntyy edelleen tekniikan kehittymisen myötä. Eniten ELY-keskuksissa etätyötä tehdään osa-aikaisesti. Yksittäisistä etätyöpäivistä voidaan sopia suullisesti työntekijän ja esimiehen välillä. Jos etätyötä tehdään säännöllisemmin, asiasta täytetään etätyösopimus. Vuoden 2020 alusta lähtien etätyösopimuksen on voinut tehdä määräaikaisen sopimuksen lisäksi myös toistaiseksi voimassa olevana. (Väänänen 2020-03-30.)

Etätyö on ollut esillä ELY-keskusten työsuojelun toimintaohjelmissa vuosien 2018-2019 aikana. Avokonttorin melun vuoksi työntekijöitä on kannustettu lisäämään etätyötä ja ergonomia on valittu yhdeksi kehittämisen kohteeksi. Toimintaohjelmassa etätyön ergonomia ohjeistetaan ottamaan esille esimiehen toimesta etätyösopimuksen laadinnan yhteydessä ja kehityskeskusteluissa. Samalla kuitenkin todetaan, että etätyöpisteen ergonomia on työntekijän itsensä vastuulla. Toimintaohjelmissa tavoitellaan myös esimiestyön kehittämistä kehityskeskustelujen osalta sekä työvälineiden tehokasta käyttöä, johon pyritään tietoteknisen osaamisen lisäämisellä. (Etelä-Savon ELY-keskus työsuojelun toimintaohjelma 2019, 2019; Hämeen ELY-keskus työsuojelun toimintaohjelma 2019, 2019; Keski-Suomen ELY-keskuksen työsuojelun toimintaohjelma 2018-2019, 2019; Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen työsuojelun toimintaohjelma 2018-2019, 2019.)

Etätyön käytäntöjä ja menettelyjä ohjeistetaan ELY-keskusten etätyöohjeessa, joka pohjautuu Valtiovarainministeriön laatimaan ohjeeseen Etätyön periaatteista ja palvelussuhteen ehdoista (VM/2510/00.00.00/2015). Etätyötä voidaan tehdä esimerkiksi kotona, työnantajan toisessa toimipisteessä tai vaikkapa kunnan järjestämissä tiloissa. Kodin ja työpaikan välisellä matkalla etätyötä ei ELY-keskuksissa voi tehdä. (Etätyöohje 2020, 1.)

ELY-keskuksen palveluksessa oleva etätyöntekijä on normaalissa palvelussuhteessa virastoon ja hänen sovelletaan samoja palvelussuhteen ehtoja kuin muihinkin työntekijöihin. Etätyön tekemisellä ei ole vaikutusta palkkaukseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin, joihin sovelletaan virkamieslakia ja virkamiesasetusta, virka- ja työehtosopimuksia ja niiden soveltamisohjeita. Etätyöntekijällä on oikeus käyttää samoja työterveyshuollon palveluja kuin muullakin henkilöstöllä. (Etätyöohje 2020, 3.)

Etätyöntekijän tulee olla tavoitettavissa kiinteänä työaikana eli ELY-keskuksissa se tarkoittaa kello 09.00 – 15.00 välistä aikaa. Etätyössä työajanseuranta tehdään, kuten muussakin työssä tehtäisiin. Etätyöohjeen mukaan etätyöntekijälle asetetaan selkeät tavoitteet, aikataulut ja hänen kanssaan sovitaan siitä, millä tavoin työpanos määritellään ja miten sitä seurataan. Etätyön sujuminen ja tarkoituksenmukaisuus otetaan esille kehityskeskusteluissa ja ryhmäkehityskeskusteluissa. Etätyön arviointia tehdään ennen etätyön aloittamista ja sen aikana esimiehen ja työyksikön työntekijöiden kanssa. (Etätyöohje 2020, 3-7.)

Lakisääteinen tapaturmaturvavakuutus on voimassa etätyössä. Etätyössä työtapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvat ne tapaturmat, jotka sattuvat varsinaista työtä tehdessä. Toiminnalla on oltava pääasiallinen ja olennainen yhteys työhön. Taukoihin, ruokailuun tai työn lomassa tehtäviin kotitöihin liittyvässä toiminnassa tapahtuneet tapaturmat eivät kuulu vakuutuksen piiriin. (Etätyöohje 2020, 4.)

Etätyöohjeessa on määritelty, että etätyötilan tulee täyttää työskentelyn työturvallisuus- ja ergonomiset vaatimukset. Vastuu työtilan ergonomiasta ja siitä, että tila on myös muilta ominaisuuksiltaan tehtävään sopiva, on työntekijällä. Työnantaja ei korvaa etätyön ergonomiaan liittyviä hankintoja kuten työpöytä ja –tuolia tai erikseen erityistyölaseja etätyöhön. Etätyöntekijä voi kuitenkin hakea tulonhankkimiskuluiksi ansiotulosta työhuonevähennystä. (Etätyöohje 2020, 5.) Etätyöhön tarvittavat välineet kuten matkapuhelin, kannettava tietokone ja kuulokkeet ovat lähtökohtaisesti työntekijöiden normaaleja työvälineitä.

Työnantaja tarjoaa työntekijöille fyysisen ergonomian ja työn tauottamisen tueksi erilaisia työkaluja. Työntekijöillä on mahdollisuus ottaa käyttöön tietokoneelle asennettava Break Pro –taukoliikuntaohjelma työn tauottamista varten ja intranetistä löytyy ergonomialuento, työterveyshuollon tuottamaa tietoa toimisto- ja tietotyön ergonomiasta ja ergonomia-aiheisia videoita mm. kalusteiden oikean asennon säätämisen avuksi. Yhteistyöhön on käytössä muun muassa Skype-sovellus ja uusimpana tulokkaana Teams-sovellus, jonka käyttö on laajentunut vuoden 2020 aikana.

3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvointia ja tutustutaan työhyvinvoinnin määritelmiin. Alaluvussa 3.1 käsitellään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, alaluvussa 3.2 stressiä ja alaluvussa 3.3 palautumista. Alaluku 3.4 käsittelee fyysistä ergonomiaa ja viimeinen luku 3.5 työhyvinvoinnin kehittämistä.

Työhyvinvoinnista keskustellaan ja kirjoitetaan runsaasti, mutta työhyvinvoinnin käsite on vaikeasti hallittava. Työhyvinvointia tarkastellaan useiden eri tieteenalojen mm. terveystieteen ja yhteiskuntatieteiden näkökulmista ja sitä leimaa monitieteinen laaja-alaisuus. (Laine 2013, 36.) Työhyvinvoinnin käsite täsmentyykin edelleen. Mäkitalo ja Paso ovat määritelleet, että työhyvinvointi on osa yksilön kokonaishyvinvointia. Maslach ja Leiterä ilmaisevat, että yksilön työhyvinvointi on kokemus fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä. Se on lopputila, johon vaikuttavat monet tekijät. (Suonsivu 2019, 42-43.)

Työterveyslaitos puolestaan määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämönhallintaansa”. (Työterveyslaitos a.) Kauhasen (2016, 25) mukaan Työterveyslaitoksen ja Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijoilla on selkeä määritelmä työhyvinvoinnille: ”Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä.”

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toinen toisiinsa, jonka takia työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Puutteet työhyvinvoinnin jossakin osa-alueessa heijastuvat helposti muihin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykkisesti stressaavan työn vaikutukset voivat näkyä fyysisenä sairastumisena. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisen vastuu kuuluu yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle. Yhteiskunta luo puitteet työkyvyn ylläpitämiselle lakeja säätämällä ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään mm. kansalaisten terveyttä, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaatiot huolehtivat turvallisuudesta työpaikalla ja noudattavat työntekoa koskevaa lainsäädäntöä. (Virolainen 2012, 10-12). Työntekijän vastuulla on omista elintavoista ja terveydestä huolehtiminen sekä työpaikan sääntöjen noudattaminen. (Virolainen 2012, 12; Virtanen ja Sinokki 2014, 77.)

Keskeisiä työhön liittyviä säädöksiä ovat muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki. Esimerkiksi työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä ja esimiehet ovat käytännössä työnantajien edustajia. Työhyvinvoinnin kehittämistyö perustuu osittain säädöksiin, mutta organisaatioille ja ihmisille se mahdollistaa myös parempaa elämän laatua. Yhteiskuntavastuulla on kasvava merkitys organisaatioissa. Työterveys,

ympäristökysymykset ja henkilöstön työhyvinvointi ovat merkittävä osa organisaation yhteiskuntavastuuta, joilla voidaan vaikuttaa organisaatioiden kiinnostavuuteen työpaikkana. (Martimo, Uitti ja Antti-Poika 2017, 98-99; Rauramo 2012, 18-19.)

Tulevina vuosina menestyvien organisaatioiden yhteisenä nimittäjänä toimivat niiden laajat panostukset työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tämä koskee niin julkista, yksityistä kuin kolmattakin sektoria. (Virtanen ja Sinokki 2014, 237.) Valtio on ollut edelläkävijä työntekijöiden kunnosta ja terveydestä huolehtimisessa, mutta erot ovat viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana tasoittuneet, sillä yksityisen sektorin suunta on ollut parempaan. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 115.)

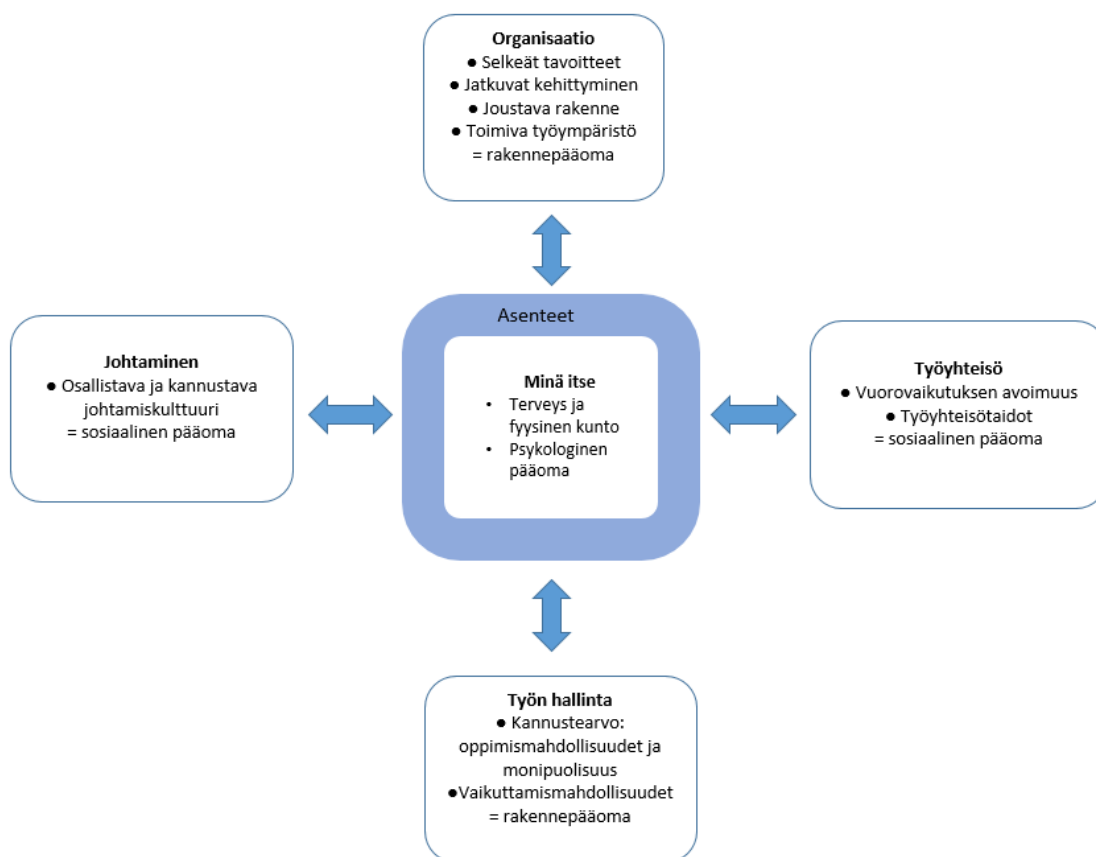
Työhyvinvointia voidaan edistää monilla eri keinoin. Organisaatioille suurimmat säästöt tuottavat parannukset ergonomiaan, toiseksi suurimmat säästöt tulevat työyhteisön kehittämisestä ja kolmanneksi suurimmat elintapojen parantamisesta. (Virolainen 2012, 140.) Taloudellisia vaikutuksia pohdittaessa tulisi huomioida myös inhimillinen näkökulma. Vaivoja, sairastumista ja työkyvyn menettämisen merkitystä ei voi rahassa korvata. Yksilön kokemuksella on myös taloudellista merkitystä, sillä se vaikuttaa työtulokseen, motivaatioon ja organisaatiokuvaan. (Launis ja Lehtelä 2011, 335.)

Työn tuloksellisuuden, tuottavuuden ja organisaation kilpailukyvyn ylläpitäminen ovat keskeistä sisältöjä hyvinvoinnin edistämiseksi (Rauramo 2012, 17). Työhyvinvointi näkyy muun muassa työntekijöiden hyvänä suoriutumisenä työssä, pidempinä työurina, työtyytyväisyytenä ja työilmapiirissä. Lisääntynyt työhyvinvointi vaikuttaa osaamisen kehittymiseen ja innovatiivisen ilmapiirin lisääntymiseen. Lisääntyneen työhyvinvoinnin myötä työntekijöiden sitoutuminen yritykseen lisääntyy, joka puolestaan vaikuttaa positiivisesti työn laatuun. (Manka ja Manka 2016, 56-62.)

3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016, 76) ovat kuvanneet työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä käyttäen viitekehystenä voimavaralähtöistä mallia. Siinä organisaation kulttuuri ja toimintatavat luovat perustan hyvinvoinnille. Mallissa rakennepääoma muodostuu rakennetekijöistä, joihin kuuluvat kuviossa 1 esitettyjen tekijöiden lisäksi vaikutusmahdollisuudet ja työn sisällöt. Työn olisi hyvä olla monipuolista, tarjota oppimisen mahdollisuuksia ja työn tavoitteisiin tulisi voida vaikuttaa.

Sosiaalinen pääoma syntyy toimivasta työyhteisöstä ja hyväksi koetusta johtamisesta. Yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyys luovat sosiaalista pääomaa. Se on työyhteisön ja yksilön voimavara. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa ihmisten luottamusta toisiinsa, ihmisten välisiä verkostoja sekä luottamusta järjestelmiin ja niiden toimivuuteen. Sosiaalinen pääoma kuvaa esimerkiksi sitä, että ihmiset ovat tekemisissä toistensa kanssa. Se helpottaa yhteistä toimintaa. (Manka ja Manka 2016, 76, 132; Ojala ja Ahonen 2003, 157.)



Kuvio 1. Tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin (Manka ja Manka 2016, 76).

Työyhteisön jäsenet tulkitsevat työyhteisöään omien asenteidensa lävitse. Asenteiden lisäksi työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat psykologinen pääoma, oma henkinen kunto sekä terveys ja fyysinen kunto. (Manka ja Manka 2016, 77.) Työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus ja sen kokeminen muodostuu siis monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta (Virolainen 2012, 12). Kokemus voi olla välittömiä tunteita tässä hetkessä tai se voi tarkoittaa aiemmin kertynyttä kokemusta eli kokeneisuutta. (Suonsivu 2019, 44.) Työpaikalla, työyhteisöllä ja työntekemisellä on myös vaikutus työhyvinvoinnin kokemiseen. Lisäksi siihen vaikuttavat henkilökohtaiset elämäntavat ja muu elämäntilanne. Myös ulkopuoliset tahot kuten, yhteistyökumppanit ja asiakkaat, vaikuttavat hyvinvointiin. (Manka ja Manka 2016, 77; Virolainen 2012, 12.)

3.1.1 Organisaatio

Työhyvinvointi vaati organisaatioilta systemaattista johtamista, kuten strategista suunnittelua, toimenpiteitä työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi sekä työhyvinvointiin liittyvän toiminnan arviointia. Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, kehittää jatkuvasti itseään ja on rakenteeltaan joustava. Organisaation tavoitteiden tulisi olla lähtökohta, josta työhyvinvointia kehitetään. Silloin työhyvinvoinnista ei tule muusta irrallista toimintaa ja hyvinvointi tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista. (Manka ja Manka 2016, 80-81.)

Organisaatiokulttuurilla on olennainen vaikutus oppimiseen. Suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja se vaatii väljyyttä ajankäyttöön, innovatiivista ilmapiiriä sekä vuorovaikutusta. Avoin ja turvallinen ilmapiiri, jossa tietoa jaetaan, on oppimisen keskeisiä perusedellytyksiä. Työntekijöiden henkinen kuormittuneisuus tai kiire eivät edistä oppimista vaan vaikuttavat organisaation oppimisilmapiirin köyhtymiseen. (Manka ja Manka 2016, 88; Rauramo 2012, 156.)

Hyvällä työympäristöllä ja -välineillä edistetään työntekijöiden hyvinvointia (Virtanen ja Sinokki 2014, 174). Organisaation vastuulla on työterveyden hallinnan organisointi ja resursointi. Työterveyshuollon tavoitteita ovat osaltaan terveellisen työympäristön kehittäminen ja hyvin toimivan työyhteisön edistäminen (Rauramo 2012, 37). Organisaatiossa tehtävä etätö voidaan huomioida myös työterveysuunnitelmassa (Vilkman 2016, 183).

Hyvä fyysinen työympäristö edistää myös henkistä hyvinvointia. Avotoimiston yleisimmäksi ongelmaksi mainitaan melu, jota syntyy muun muassa keskusteluista ja puhelimeen puhumisesta. Myös keskeytykset ovat toimistoympäristön ongelma. Avotoimistoissa työskentelevien työtyytyväisyys onkin heikompaa verrattuna omassa työhuoneessa työskenteleviin. Melulla ja keskeytyksillä on yhteys työntekijän työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 80; Laitinen ym. 2009, 160; Fried ja Hansson 2014, 77; Manka ja Manka 2016, 34.)

Organisaatiot voivat tukea työhyvinvointia joustavien työaikajärjestelyjen avulla. Vuoden 2016 työolobarometrin mukaan työaikojen joustavat järjestelmät olivat yleisempiä valtiolla kuin muilla toimialoilla. Työolobarometriin vuonna 2016 vastanneista valtion työntekijöistä 88 prosenttia oli joustavien työjärjestelyjen piirissä, kun vastaava luku muilla sektoreilla oli 70 prosenttia. (Mähönen 2017, 96.) Sinokin (2016, 120-122) mukaan työntekijälähtöisillä joustoilla voidaan lisätä työn tuottavuutta ja pidentää työuria. Etätömahdollisuudet ja työaikajoustot saldokertymien sekä liukuvan työajan muodossa lisäävät työhyvinvointia, työhön sitoutumista ja parantavat tuottavuutta.

Työhyvinvointia työaikojen joustavuus tukee kahden mekanismin kautta. Se mahdollistaa optimaalisen palautumisen sekä mahdollistaa paremman yksityiselämän ja työn yhteensovittamisen. (Aura ja Ahonen 2016, 148.) Tietotyöläisiä tutkineen tohtori Simo Taimelan mukaan työn ja vapaa-ajan suhde on tärkeä stressin hallintakeino. Palautumisen ohella tietotyöläisten suurimpiin kuormituksen aiheuttajiin kuuluu vapaa-ajan puuttuminen, jonka vuoksi perheelle ei jää aikaa. Tällöin kokemus elämän hallinnasta ja ajan hallinnasta vähenee. (Ojala 2011, 136.)

3.1.2 Johtaminen

Johto ja esimiehet luovat edellytykset kannustavalle ja toimivalle työyhteisölle, joka on tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Hyvin toimivassa työyhteisössä työ on sujuvaa, tieto kulkee ja toimintaa ohjaa selkeä perustehtävä. Kannustavassa ja toimivassa työyhteisössä vuorovaikutus on avointa ja arvostavaa. Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen sekä työmäärän jakautuminen helpottavat jaksamista. Epäoikeudenmukainen kohtelu puolestaan kuluttaa henkisesti ja aiheuttaa kynnisyttä työpaikkaa

kohtaan. Työhyvinvointia tukeva esimies johtaa toimintaa osallistavasti ja oikeudenmukaisesti. (Manka ja Manka 2016, 178; Martimo ym. 2017, 98-99.)

Myös etäjohtamisessa avoimuus, arvostus ja luottamus ovat tärkeitä. Avoimuus vaikuttaa vuorovaikutukseen ja sen laatuun. Myös ilman arvostusta yhteistyö kärsii. Sosiaalinen tuki kertoo työntekijälle, että hänen työpanostaan pidetään tärkeänä. Sosiaalinen tuki vähentää kuormittuneisuuden kokemuksia ja se vähentää myös tyytymättömyyden tuntemista epävarmoissa tilanteissa. Arvostuksen kokemuksia voidaan lisätä kiinnittämällä huomiota tuen määrään. Huomioitavaa kuitenkin on, että kokemus sosiaalisen tuesta on hyvin yksilöllinen. (Vilkman 2016, 32-33.)

Työhyvinvoinnin keskeisimpiin taustatekijöihin kuuluu työhön liittyvä autonomia eli mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, kehittämiseen ja työaikoihin. Tähän tarvitaan luottamusta esimiehen taholta. Luottamuksen rakentaminen pohjautuu organisaation kulttuuriin ja esimiehen rooli on siinä merkittävä. Esimies voi arkipäivän toiminnallaan rakentaa, mutta myös tuhota luottamuksen ilmapiiriin. Siksi tekojen ja sanojen olisikin kohdattava mahdollisimman hyvin. (Rauramo 2012, 98.)

Esimiesten rooli on muuttunut valvojasta valmentajaksi ja työntekijöiden itsenäisyys on lisääntynyt. Valmentajan rooli on voitu ymmärtää siten, että siihen ei sisälly valvontaa eikä vääriin toimintatapoihin puuttumisen. Esimiesten velvollisuutena on kuitenkin puuttua työympäristön ja työskentelytapojen epäkohtiin. Velvollisuus on lakisääteinen. Ylimmän johdon vastuulla on myös valvoa, että organisaatiossa noudatetaan lainsäädäntöä. Teknologiateollisuuden työympäristökilpailussa esimiesten jämmäkkyyden merkitys tuli selkeästi esille, kun tutkittiin hyvin pärjänneiden työpaikkojen menestyksen syitä. (Laitinen ym. 2009, 224, 246.) Laineen (2013, 220) mukaan johtamisen painoarvoa on tuotu esiin voimakkaasti kirjallisuudessa viime aikoina. Monet kysymykset ovat muutettavissa johtamiskysymyksiksi, kuten se miten työkuormitukseen liittyviä tekijöitä johdetaan ja miten terveysasioihin kiinnitetään huomiota johtamisessa.

3.1.3 Työyhteisö

Hyvinvoivan työyhteisön luomiseen osallistuvat johto, työyksiköt ja jokainen työyhteisön jäsen. Luottamus on tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Työyhteisössä se näkyy muun muassa viestintänä, asioista puhumisena, kannustuksena sekä mahdollisuutena ilmaista eriäviä mielipiteitä. (Jabe 2012, 10.) Työyhteisötaitoja sekä työntekijän ja esimiehen välistä vuorovaikutusta korostetaan yhä enemmän työyhteisön toimivuudessa. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalla käytöksellään työyhteisön ilmapiiriin. Työyhteisön jäsenet voivat tukea työyhteisöä ja esimiestä tekemällä kehittämisalitteita ja tukemalla esimiestyötä sekä työkavereita. Työelämässä tärkeitä taitoja ovat esimerkiksi itsensä johtamisen taidot ja vastuunkantaminen. (Martimo ym. 2017, 99.)

Yhteisöllisyydellä on myönteinen vaikutus stressin kielteisiä vaikutuksia vastaan. Yhteisöllisyyttä edistävät muun muassa yhteistyö työkavereiden ja esimiesten kanssa, muiden aktiivinen auttaminen, myönteisen ilmapiirin edistäminen ja omasta osaamisesta huolehtiminen (Manka ja Manka 2016, 134, 148-149.) Hyvä ja avoin ilmapiiri perustuu vapaaehtoisuuteen. Silloin työyhteisön jäsenet

haluavat jakaa tietoa, auttaa toisiaan ja toimia avoimesti. Avoimuuteen ei voi kuitenkaan käskää, vaan se perustuu arvoihin. (Ojala ja Ahonen 2003, 144.) Hyvä ilmapiiri ja vuorovaikutus työkavereiden kesken vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti. Työyhteisön huono henki puolestaan lisää työpahoinvointia. (Jabe 2012, 11.)

3.1.4 Työn hallinta

Työn hallinnan tunteella tarkoitetaan oman työn pelisääntöihin vaikuttamisen mahdollisuutta. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työoloihin, työn sisältöön, osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon ja työn monipuolisuus sisältyvät työn hallintaan. Työn hallinta voi tarkoittaa esimerkiksi itsenäisyyttä, jolloin mittarina toimii se, minkä verran työ tarjoaa vapautta ja itsenäisyyttä sekä valtaa menettelytavoista ja aikatauluttamisesta päättämässä. (Manka ja Manka 2016, 107; Mäkikangas ym. 2017, 44.)

Työn hallinnan ja hyvinvoinnin yhteyttä on tutkittu paljon. Silloin kun työn hallinnan taso koetaan hyväksi, ilmenee myös vähemmän psyykkisiä ja fyysisiä oireita verrattuna koettuun alhaiseen hallinnan tasoon. Työn hallinta onkin työntekijän terveyden kannalta tärkeää, sillä se voi aiheuttaa puuttuessaan esimerkiksi verenkiertoelintensairauksia. Hyvä työn hallinnan kokemus auttaa selviytymään myös psyykkisistä ja fyysisistä kuormitustekijöistä. (Laine 2013, 169.)

Työn psyykkisen kuormituksen lähteenä voi olla liiallinen työmäärä ja siihen liittyvä aikapaine (Laine 2013, 169). Kiireen kokemus voi syntyä esimerkiksi työvoiman niukkuudesta tai ajankäyttöön liittyvistä tekijöistä. Liiallinen kiire tai itse luodut korkeat vaatimukset johtavat helposti siihen, että työstä palautumiselle ei ole enää aikaa. Liian kuormittava työ näkyy esimerkiksi toiminnan hidastumisena, virheinä ja muistamisen sekä oppimisen ongelmina. (Jabe 2012, 76; Manka ja Manka 2016, 110.)

Tietotyölle ominaista on työn henkinen rasittavuus. Tähän vaikuttaa työnteon leviäminen vapaa-ajalle, työmäärän vaikea hallittavuus ja kasvavien tietomäärien hallinta. Tietotyö edellyttää työntekijöiltä usein jatkuvaa muutosten ja suurten tietomäärien omaksumista. (Viitala 2007, 225.) Suuret tietomäärät lisäävät stressiä, vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin sekä vaikuttavat kielteisesti muistiin ja huomiokykyyn. Sillä on myös työn tuottavuutta heikentävä vaikutus ja se vähentää työntekijän työn hallinnan tunnetta. (Manka ja Manka 2016, 114.)

Työelämän jatkuva muutos edellyttää jatkuvaa uuden oppimista, johon ei kuitenkaan aina varata riittävästi resursseja. Silloin oppimisesta tulee irrallinen osa ja vastuu oppimisesta on täysin työntekijällä. Uuden oppimisella on kuitenkin työn hallintaa lisäävä vaikutus. (Laine 2013, 169.) Mikäli työntekijä kokee, että hänellä ei ole riittävästi osaamista työtehtävistä suoriutumiseen, kasvattaa se työntekijän kuormitusta. (Manka ja Manka 2016, 178.)

Etätyöntekijän tulee hallita myös toimintaympäristöön liittyvät tekijät. Kysymys on esimerkiksi siitä, miten työntekijä osaa rajata työaikansa ja työskennellä kotona. Jos työntekijä hallitsee työn ja etätyön toimintaympäristöön liittyvät vaatimukset, on hänen vointinsa hyvä ja työhyvinvointi voi myös

lisääntyä. Jos työntekijä ei puolestaan osaa rajata vapaa-aikaa ja työaikaa, voi päivät venyä liian pitkiksi, palautuminen unohtua ja hyvinvointi kärsiä. Sama toimintaympäristöön liittyvä vaatimus voi siis vaikuttaa hyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti. (Suutarinen ja Vesterinen 2010, 89.)

3.1.5 Työntekijä

Psykologinen pääoma koostuu itseluottamuksesta, sitkeydestä, toiveikkuudesta ja realistisesta optimismista. Lähikäsitteitä psykologiselle pääomalle ovat elämänhallinta, koherenssin tunne ja ydinminäuskomukset. Psykologinen pääoma liittyy työntekijän mahdollisuuteen olla oman elämänsä ohjaksissa ja tuntea myös mielenrauhaa. Se vaikuttaa työpaikalla käyttäytymiseen ja työntekijöiden suoriutumiseen. Sillä on merkitystä myös työnantajan näkökulmasta, sillä se ennustaa organisaatioon sitoutumista ja vähäisempiä lopettamisaikeita. (Manka ja Manka 2016, 158, 225.)

Elämänhallinta on vastuun ottamista omasta elämästä. Siihen kuuluu oman osaamisen tiedostaminen, kehittäminen ja soveltaminen. Elämänhallintaan liittyy ajatus, että omilla ponnisteluilla voi vaikuttaa omaan elämäänsä. Siihen sisältyy myös yksilön psyykkiset, sosiaaliset ja fyysiset voimavarat, joiden avulla yksilö voi käsitellä haasteita omatoimisesti ja tavoitteellisesti. Elämänhallinta nostaa esille muun muassa yksilön vastuullisuuden, tiedostamisen ja kehittämisen. (Sydänmaanlakka 2006, 36.)

Terveys on tärkeä arvo kaikkialla maailmassa. Maailman terveysjärjestön (WHO) määrittelee terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Terveys ei ole siis vain sairauden puutetta. (Rauramo 2012, 26.) Terveys vaikuttaa esimerkiksi työntekijän mahdollisuuksiin hankkia koulutusta ja työkokemusta sekä tukee työelämässä menestymistä. (Manka ja Manka 2016, 53-54.) Työntekijän elämäntavat ja terveys vaikuttavat hyvinvointiin (Virolainen 2012, 12.) Unella on tärkeä merkitys terveydelle. Unen puute ennustaa painon nousua sekä lisää riskiä diabetekseen, mielenterveysongelmiin sekä sydän- ja verisuonitauteihin. Riittävällä ja laadukkaalla unella on merkittävä vaikutus suoritustasoon, uuden oppimisen mahdollisuuteen ja stressin hallinnan kykyyn. Riittävä unen saanti vaikuttaa myös ihmisen palautumiseen. (Sovijärvi, Arina ja Halmetoja 2017, 21-22.) Kohtuullinen, säännöllinen ja monipuolinen liikunta vaikuttavat myös terveyteen. Hyvä fyysinen kunto taas auttaa jaksamaan työssä. (Rauramo 2012, 27.)

3.2 Stressi

Stressi on luonnollinen osa elämää. Viitalan (2007, 219) mukaan stressi määritellään ihmisen itsensä havaitsemaksi huomattavaksi epätasapainoksi vaatimusten ja voimavarojen välillä. Ihmiset kokevat stressin yksilöllisesti. Toiselle stressiä tuova asia tai tilanne voi jäädä toiselta täysin huomaamatta. Yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten kuormitustekijöihin reagoidaan. Yksilöllisiä ominaisuuksia ovat mm. ikä, sukupuoli, lihaskunto, henkilökohtainen osaaminen ja asenteet (Peltomaa 2015, 51; Viitala 2007, 219).

Euroopan Työturvallisuus- ja terveysvirasto on tutkinut stressin taloudellisia vaikutuksia. Stressillä on merkittävät taloudelliset vaikutukset organisaatioiden tuloksellisuuteen. Informaatioteknologian kehittyminen, uudenlaiset työjärjestelyt ja tekemisen tavat ovat haaste terveydelle ja tulokselliselle työlle. Työhön liittyvän aikapaineen lisääntyminen, monitehtäväisyys, keskeytykset ja jatkuva uuden oppimisen vaade eivät helpota tilannetta. (Manka ja Manka 2016, 34.)

Organisaatioille työntekijöiden stressaantuminen on monella tavalla haitallista. Stressi aiheuttaa poissaoloja, työn tehokkuuden laskemista, henkilökunnan vaihtuvuutta ja sen hoito aiheuttaa työterveyspalvelukustannuksia. Usein stressi vaikuttaa myös toiminnan laatuun ja sujuvuuteen. Työntekijöiden stressaantumisen ehkäisyllä on tärkeä merkitys, kun organisaatiot varmistavat edellytyksiään tuottavaan toimintaan. (Peltomaa 2015, 53; Viitala 2007, 219.)

Stressi voi aiheutua lyhytkestoisesta yksittäisestä tapahtumasta tai pitkäaikaisesta kuormittavasta tekijästä. Lyhytaikainen yksittäinen tilanne voi olla esimerkiksi julkinen esiintyminen tai tietokoneen toimimattomuus kiireisenä päivänä. Lyhytkestoisessa stressissä autonomisen hermoston reaktiot käynnistyvät nopeasti ja myös palautuvat takaisin nopeasti. (Peltomaa 2015, 51.) Terveelle ihmiselle ohimenevät stressitilanteet eivät ole ongelma ja suurin osa ihmisistä kestää kohtuullista kuormaa. Ihmisen psykofyysinen kokonaisuus tekee stressistä kuitenkin monitahoisen. Ihminen saattaa jatkaa stressireaktiota ajattelemalla. Vaikka uhkaa ei enää olisi, ihminen voi luoda voimakkaita mielikuvia ja tuntea kehossaan voimakkaita tunteita, jotka aktivoitavat ja pitävät yllä stressitilaa. (Jaakkola 2018, 32.)

Ihmiset kärsivät nykyään varsin paljon pitkäkestoisesta stressistä (Jaakkola 2018, 32). Pitkäaikaista stressiä voivat aiheuttaa esimerkiksi vaativa työ, sairaus, taloudellinen tilanne tai ihmissuhteet. Pitkäaikaisen stressin kuormittavuus johtuu ajallisesta kestosta. Jos stressiä aiheuttava tilanne jatkuu pitkään, aktivoituvat myös hitaammin reagoivat ja palautuvat hormonaaliset säätelyjärjestelmät. (Peltomaa 2015, 52.) Pitkäkestoinen stressi aiheuttaa häiriöitä uneen. Huonolaatuinen uni vähentää oppimista ja asioiden mieleenpainumista. Se aiheuttaa myös muistin pätkimistä, sillä stressi vaikuttaa lyhytkestoisen työmuistin kutistumiseen. (Manka ja Manka 2016, 176.) Stressaantuneen ihmisen keskittymiskyky huononee, hän ärtyy helpommin ja käyttäytyminen muuttuu lyhytjänteisemmäksi (Manka ja Manka 2016, 176; Viitala 2007, 221). Stressi voi aiheuttaa myös ahdistusta ja ylivireyttä (Jaakkola 2018, 33).

Jos stressi jatkuu ja elimistö ei pääse palautumaan tasapainotilaan eli homeostaasiin, voi se aiheuttaa myös epämääräisiä fyysisiä oireita. Tällaisia voivat olla sydämentykytys, vatsaongelmat, niska- ja hartiavaivat, päänsärky ja huonosti paranevat flunssat. (Manka ja Manka 2016, 176; Viitala 2007, 221.) Stressin seuraus voi olla myös kakkostyyppin diabetes. Stressijärjestelmän toiminta voi vaimentua, mikäli tasapainotilaa ei löydy. Tällöin stressireaktio ei enää käynnisty normaalisti ja seurauksena on alivireyttä ja väsymystä. Oireet voivat ilmetä tällöin allergioina, astmana ja masennuksena. Pitkäaikaisesta stressistä voi tulla osa normaalia arkea kuin huomaamatta. Uniongelmien sekä fyysisten oireilujen alkuketkistä voi löytyä kuormittavia tapahtumia. Rentoutuminen ja rauhoittuminen ovat

tässä kohtaa unohtuneet ja keho on voinut jäädä jumiin sympaattisen hermoston aktiivisuustilaan. Stressitilasta on näin tullut uusi normaali tila. (Jaakkola 2018, 32-33.)

Myönteinen stressi eli eustressi tekee ihmiselle hyvää sopivassa määrin. Se saa aikaiseksi positiivisia tunnetiloja, kuten innostusta ja hallinnan tunnetta. Positiivinen stressi saa ihmiset kehittymään ja ponnistelemaan jonkin asian vuoksi. Fysiologisesti positiivinen stressi ei häiritse yöunta, joka on palautumisen tärkein suoja. Kuitenkin myös positiivisella stressillä voi olla uuvuttava ja terveyttä vahingoittava vaikutus, jos sitä on liikaa. Jos kivalta tuntuvat asiat alkavat häiritä yöunta, ei kyseessä ole enää positiivinen stressi. Työstään pitävälle tämä voi olla tuttua, sillä tarjolla voi olla paljon mukavia töitä, eikä nukkua millään malttaisi. Ihminen jaksaa positiivista kuormitusta hetken aikaa, mutta jos-sain vaiheessa kuorma alkaa tuntua. (Jaakkola 2018, 56-57.)

Haitallista stressiä on negatiivinen stressi eli distressi. Pitkittyneenä se kuormittaa mieltä ja kehoa sekä tuntuu epämiellyttävältä. Siihen voi liittyä vaikeita tunteita kuten esimerkiksi ahdistus ja viha. Haasteet kuuluvat elämään, mutta merkityksellistä on missä määrin, koska ja kuinka usein. Esimerkiksi julkinen esiintyminen työssä harvakseltaan ei luultavasti ole haitaksi, mutta jos tavallinen työpäivä nostaa verenpaineen liian korkealle, se ei ole enää hyväksi. (Jaakkola 2018, 56.)

Aina positiivisen ja negatiivisen stressin ero ei ole suuri. Sen vuoksi sitä voi olla vaikeaa hahmottaa. Esimerkiksi saunominen on elimistölle stressaava kokemus, koska kehon lämpötila nousee, verenkierto aktivoituu ja syke saattaa nousta. Kun saunominen on ollut sopivaa, ihminen palautuu hyvin nukahdettuaan. Jos taas saunomisen olosuhteet ovat olleet epäsuotuisat, saunominen on venähtänyt esimerkiksi liian pitkäksi, palautumista ei tapahdu yöllä. Yöpalautuminen paljastaa sen, onko stressi ollut negatiivista vai positiivista. Oleellista stressin hallinnassa on palautuminen. Tietoisia omaa itseä kunnioittavia ja stressitilaa helpottavia valintoja ei ole aina kuitenkaan yksinkertaista tehdä. Tarvitaan rohkeutta pysähtyä. (Jaakkola 2018, 33, 56.)

3.3 Palautuminen

Työ ja terveys Suomessa 2012 –haastattelututkimuksen mukaan noin puolet (52 %) suomalaisista koki palautuvansa hyvin työn aiheuttamasta kuormituksesta. Julkinen hallinto oli yksi toimialoista, jossa stressiä koettiin eniten. Työssä käyvistä yli puolet (53 %) oli kokenut viimeisen kuukauden aikana toistuvasti tai pitkäaikaisesti jotain psyykkistä oiretta, kuten väsymys, ärtymys tai unettomuus. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela ja Virtanen 2013, 106-107.)

Firstbeat Oy:n tekemän tutkimuksen tulosten mukaan työikäisten suomalaisten palautuminen on kuitenkin heikkoa. Tieto perustuu tutkimukseen, jossa yli 30 000 suomalaisen kolmen päivän sykevälivaihtelumittausten tulokset analysoitiin. Mittaukset kertovat kuormituksen ja palautumisen määrästä ja tasosta. Firstbeat Oy:n tekemän tutkimuksen mukaan suomalaiset eivät pääse lähellekään suositusta, jonka mukaan palautumista olisi hyvä olla 30 prosenttia vuorokaudesta. Työikäisistä suomalaisista vain reilu kolmasosa palautuu suosituksen verran ja palautumista tapahtuu enimmäkseen

yöunen aikana. Suomalaiset palautuvat keskimäärin 13 minuuttia työpäivien aikana. (Jaakkola 2018, 16, 35.)

Palautuminen on elpymistä stressitilasta eli kuormituksen ja stressin vastavoima (Peltomaa 2015, 82). Se on prosessi, jossa fyysiset ja psyykkiset voimavarat palaavat stressiä ja kuormitusta edeltävälle tasolle (Jaakkola 2018, 15). Ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että kuormituksen ja palautumisen välillä on tasapaino. Jos palautumista ei tapahdu, ihmisen elimistö kuormittuu ja se aiheuttaa haittaa ihmisen hyvinvoinnille. (Manka 2015, 48.) Palautumisongelmat heikentävät suorituskykyä, elämänlaatua ja aiheuttavat terveysongelmia (Jaakkola 2018, 15-16).

Tärkeintä palautumisen kannalta on yöuni, mutta päivän aikaisilla palautumishetkillä on myös oma osuutensa palautumisessa. Jos päivään sisältyy palauttavia hetkiä, on myös uni laadukkaampaa ja palautumista on yöllä enemmän. Palautumiseen voi vaikuttaa myös tavalla suhtautua asioihin. Se vaikuttaa palautumiseen enemmän kuin esimerkiksi ammatti tai sukupuoli. Naiset palautuvat keskimäärin hieman huonommin kuin miehet, ja ikääntyminen vaikuttaa palautumiseen kuluvaan aikaan. (Jaakkola 2019, 56, 123.) Ikääntymisellä tarkoitetaan ihmisen kalenteri-ikä (Peltomaa 2015, 84).

3.3.1 Fysiologinen ja psykologinen palautuminen

Palautumisessa on fysiologinen ja psykologinen näkökulma. Fysiologinen palautuminen on onnistunut silloin, kun työntekijän elimistö on stressin jälkeen palannut takaisin perustasolle. Psykologisessa palautumisessa on kyse siitä, että työntekijä itse kokee, että on valmis jatkamaan taas työtään. (Manka 2015, 46.)

Fysiologinen palautuminen

Fysiologisesta stressitilasta palautumista säätelee autonominen hermosto ja hypotalamus-aivolisäkemunuais-akseli (HPA). Kun ihminen kokee stressiä, autonomisen hermoston sympaattisen osan aktiivisuus kohoaa. Hermoston parasympaattinen osa vastaa puolestaan palautumisesta. Se saa aikaan mm. sydämen sykkeen ja verenpaineen laskemisen. (Jaakkola 2018, 34.) Ihminen ei voi säädellä autonomisen hermoston toimintaa tahdonalaisesti. Parasympaattisen hermoston aktiivisuuteen on mahdollista vaikuttaa välillisesti rentoutumisharjoituksilla. Ihminen voi oppia vahvistamaan parasympaattista toimintaa ja näin säätelemään kehotilaa, jos rentoutumisharjoituksia toistetaan riittävän usein. (Peltomaa 2015, 84-85.) Parasympaattisen hermoston aktivoituminen vaikuttaa myös siten, että silloin ihminen hakeutuu mielellään yhteyteen toisten ihmisten kanssa, on hyväntuulinen ja hänellä on rauhallinen olo. (Jaakkola 2018, 34.)

HPA-järjestelmän tehtävänä on vireystilan ylläpitäminen, elimistön aineenvaihdunnan ja kehon lämpötilan sääteleminen. Stressin vaikutuksesta hypotalamus aktivoituu ja erittää kortikotropiinin vapauttajahormonia (CHR). CHR puolestaan lisää aivolisäkkeessä kortikotropiinin eritystä (ACHT) ja ACHT lisää kortisolin eritystä lisämunuaisen kuoresta. Kun ihminen palautuu, HPA-järjestelmän aktiiv-

visuus vähenee. HPA-järjestelmän toiminnan rauhoittumiseen voidaan vaikuttaa hyvälaatuisella palauttavalla unella, rentoutumisella ja lepäämisellä. Ihminen väsyä, jos järjestelmä on koko ajan aktiivinen. (Peltomaa 2015, 86.)

Palautumista on mahdollista edistää parasympaattisen hermoston aktivoinnilla. Aktivointia voidaan tehdä tietoisesti käyttämällä rentoutusreaktiota ja oksitosiinivälitteistä rauhoittumisjärjestelmää. Harvardin yliopiston lääketieteen professori Herbert Benson ja hänen kollegansa William Proctor ovat tutkineet rentoutusreaktion mekanismeita 1960-luvulta asti. Tutkimusnäytön perusteella tiedetään, että reaktio saa aikaa epigeneettisiä muutoksia ja miellyttävän olotilan. Säännöllinen rentoutusreaktion aktivointi vaikuttaa siten, että geenien ilmentyminen muuttuu terveyden näkökulmasta positiivisella tavalla. (Jaakkola 2018, 35-36.)

Fysiologisella rentoutusreaktiolla aktivoidaan aivoissa tarkkaavaisuuden ja motivaation säätelyyn sekä muistitoimintoihin liittyviä alueita. Osa edellä mainituista aivoalueista vaikuttaa autonomiseen hermostoon. Sympaattisen hermoston aktiivisuus vähenee ja parasympaattisen hermoston aktiivisuus lisääntyy rentoutusreaktiossa. (Jaakkola 2018, 35-36.)

Jaakkolan (2018, 36) mukaan rentoutusreaktio on voitu aktivoida esimerkiksi meditaatiolla, joogalla, progressiivisella lihasrentoutuksella, hengitysharjoituksilla, mielikuvaharjoittelulla ja mantroilla. Käytettävällä menetelmällä ei sinänsä ole merkitystä. Rentoutusreaktio ei kuitenkaan aina aktivoidu, kun tekee jotain itselle mieleistä, kuten television katsominen, kävelylenkki tai punaviinilasillisen nauttiminen. Viinilasillisen nauttimisella voidaan saavuttaa psykologinen rentoutuminen, mutta sillä ei ole samaa fysiologista vastetta kuin menetelmillä, jotka aktivoivat rentoutusreaktion ja vaikuttavat palautumiseen.

Ruotsalainen fysiologian professori Kerstin Uvnäs Moberg on tutkinut kehon omaa rauhoittumisjärjestelmää. Rauhoittumisjärjestelmää ohjaa aivolisäkkeestä erittyvä oksitosiini hormoni. (Jaakkola 2018, 37.) Oksitosiinin eritystä aktivoituu mm. kosketuksesta, syömisestä ja miellyttävien ihmisten seurassa olemisesta sekä rauhallisista ja miellyttävistä koetuista tilanteista. (Jaakkola 2018, 37; Manka ja Manka 2016, 182.) Oksitosiinilla on masennusta ja ahdistusta lievittävä vaikutus. Se vaikuttaa sosiaaliseen vuorovaikutukseen mm. lisäämällä ystävällistä kanssakäymistä ja auttaa myös luottamuksen muodostumisessa. Oksitosiinin eritystä lisäävät myös esimerkiksi rasvainen ruoka ja alkoholi, jotka vaikuttavat terveyteen haitallisesti runsaasti nautittuina. Arkielämässä tulisikin kyetä valitsemaan asioita, jotka aktivoivat rauhoittumisjärjestelmää, mutta eivät vaikuta hyvinvointiin heikentävästi. (Jaakkola 2018, 37-38.)

Psyykinen palautuminen

Stressin ja palautumisen fysiologia on tiiviissä yhteydessä psykologiaan. Stressiä voi aiheuttaa yhtä lailla jokin ulkoinen uhka kuin omat ajatukset ja tunnekokemukset. Psykologinen stressi syntyy, kun ihminen kokee tilanteen, joka ylittää tai haastaa hänen psyykkisen sietokyvyn ja voimavarat. Työssä psykologinen stressi voi syntyä esimerkiksi, jos ylitunnollinen työntekijä yrittää suoriutua enemmän

kuin mihin hänen kapasiteettinsa riittää. (Jaakkola 2018, 40, 49.) Psyykkisessä palautumisessa on kyse yksilön kokeman kuormittuneisuuden ja väsymyksen vähenemisestä, jolloin yksilö kokee olevansa valmis jatkamaan toimintaa ja kohtaamaan uusia haasteita. (Peltomaa 2015, 86.)

Palautumista voidaan tutkia kolmen ryhmän avulla: puitteet, prosessi ja seuraus. Ajalliset puitteet voivat liittyä vaikkapa työpäivän aikaisiin taukoihin. Yleensä palautumista tapahtuu kuitenkin työpäivän jälkeen, viikonloppuisin ja lomilla. Ympäristöpuitteiden tarkastelussa on keskitytty usein luonnon palauttaviin vaikutuksiin. Luontoympäristön palauttavat vaikutukset liittyvät esimerkiksi siihen, että irrottaudutaan arjen vaatimuksista. (Mäkikangas ym. 2017, 130.)

Palautumista voidaan tutkia prosessina, jolloin tarkastellaan toimintoja ja kokemuksia, jotka auttavat palautumisessa. Psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, kontrolli vapaa-ajalla ja taidonhallinta ovat tällaisia kokemuksia. Psykologisella irrottautumisella tarkoitetaan yksilön kokemusta olla henkisesti irti työstään. Silloin yksilö ei mieti työtään ja siihen liittyviä velvollisuuksia, vaan sulkee ne pois ajatuksistaan. (Mäkikangas ym. 2017, 134-135.) Rentoutunut olotila tarkoittaa myönteistä tunnetilaa ja vähäistä virittymistä. Taidonhallintakokemus tarkoittaa vapaa-ajankokemuksia, jotka luovat mahdollisuuden kokea itsensä päteväksi. Kontrolli vapaa-ajalla antaa mahdollisuuden päättää, mitä omalla vapaa-ajallaan tekee. (Peltomaa 2015, 87; Manka 2015, 47.) Valinnanvapaus on olennaista myös taukojen palauttavien vaikutusten kannalta (Mäkikangas ym. 2017, 135). Eniten tutkimuksen kohteena on ollut psykologinen irrottautuminen. Se on tärkeää työstressistä palautumisen mahdollistumisen kannalta. Silloin ihminen ei pohdi työhönsä liittyviä asioita. Työhön liittyvien tehtävien hoitaminen vapaa-ajalla estää psykologisen irrottautumisen työstä. Sonnentagin ja Fritzin tutkimus on osoittanut, että psykologisella irrottautumisella on yhteys mm. vähäiseen väsymykseen, palautumisen tarpeeseen ja uniongelmiin. (Peltomaa 2015, 87.)

Palautumista voidaan tutkia myös seurauksena. Palautumisen tarvetta kuvaa esimerkiksi ylikuormituksen, ärtymyksen, sosiaalisista tilanteista vetäytymisen tarve ja energian puute (Peltomaa 2015, 86). Psyykkisen palautumisen tarvetta voidaan kuvata esimerkiksi seuraavia ilmaisuja käyttäen: "Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen", "Työpäivän jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi", "Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni työn jälkeen" ja "Tultuani kotiin toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini". (Peltomaa 2015, 86; Manka ja Manka 2016, 210.)

3.3.2 Palautuminen työpäivän aikana

Työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista on tutkittu vähemmän kuin vapaa-aikana tapahtuvaa palautumista. Työpäivään sisältyvien taukojen tutkimusta on kuitenkin tehty. On tutkittu lounastauon tyyppisiä pitkiä taukoja ja lyhyitä mikrotauoiksi kutsuttuja taukoja. Tutkimuksella on selvitetty työn tekemisen tehostamista taukojen sijoittamisen avulla. Viime aikoina on tutkittu taukojen myönteisiä vaikutuksia ja sitä vähentävätkö ne stressioireita. Lisäksi on tutkittu sitä, mitkä taukojen aikaiset toimet tai kokemukset saavat aikaan myönteisiä vaikutuksia. (Mäkikangas ym. 2017, 131.) Vuonna 2017 tehdyssä mikrotauoista koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että 1,5-2 minuutin tauot

20-40 minuutin välein lievittivät kirurgien nivelkipuja ja paransivat suorituskykyä leikkauksessa. Vuonna 2015 tehdyssä tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että mikrotauot terävöittivät kokoonpanolinjastolla työskentelevien työntekijöiden tarkkaavaisuutta. (Lufkin 2019-07-23.)

Palautumiseen tulee kiinnittää huomiota joka päivä, koska ihmistä ei voi ladata koko vuodeksi ainoastaan lomien avulla. Palautumista tulisi tapahtua myös työpäivän aikana, jotta vapaa-ajasta olisi mahdollista nauttia täysipainoisesti. Pienet palauttavat hetket työn lomassa lisäävät siis jaksamista ja työpäiväisen palautumisen on huomattu parantavan myös palautumista unen aikana. (Jaakkola 2018, 107; Manka ja Manka 2016, 182; Rauramo 2012, 57.) Ei ole kuitenkaan yhtä tapaa, joka olisi palautumisen kannalta kaikille hyödyllinen. Tärkeää on tehdä sitä mistä pitää. Tätä kokemusta voidaan edistää siten, että työntekijä voi itse valita mitä tauoilla tekee. (Mäkikangas ym. 2017, 132.)

Tauot työssä palautumisen mahdollisuutena

Suomalaisessa tutkimuksessa, jossa lounastaukoa tutkittiin palautumisen näkökulmasta, huomattiin, että lounastauot koetaan virkistäväinä, mikäli ne pidetään säännöllisesti, niiden aikana irtaudutaan työstä ja mikäli tauko on mahdollista viettää itse haluamallaan tavalla. Lounastauon aikana tapahtuva virkistyminen ennusti uupumuksen vähentymistä ja tarmokkuuden lisääntymistä vuoden aikavälillä. Tutkimuksen mukaan lounastauon aikainen 15 minuutin mittainen puistokävely ja rentoutusharjoitus lisäsivät keskittymiskykyä työpäivän lopussa ja vähensivät väsymystä. Rentoutusharjoituksen vaikutus keskittymiskykyyn liittyi työstä irrottautumiseen, kun taas puistokävelyn myönteiset vaikutukset olivat yhteydessä lounastauosta nauttimisen kanssa. (Mäkikangas ym. 2017, 132.)

Lounastauko on merkityksellinen ravinnon saannin, levon sekä työstä irtautumisen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen vuoksi. Palautumisen kannalta keskeistä on säännöllinen aterioiden tai välipalojen nauttiminen 3-4 tunnin välein, koska lihakset ja aivot tarvitsevat energiaa. Hyvä ravinto edistää terveyttä. Monipaikkaista työtä tekevät tarvitsevat kuitenkin usein neuvontaa terveellisen lounasruokailun mahdollistamiseen. (Rauramo 2012, 29-30; Martimo ym. 2017, 162.) Lautasmalli on selkeä työkalu havainnollistamaan ruokavalion monipuolisuutta. Kun ateria kootaan lautasmallin mukaisesti, ateria sisältää tärkeitä ravintoaineita sopivassa suhteessa ja ruokamäärät säilyvät kohtuullisina. (Ottelin 2020-02-28.) Lounastauot olisi hyvä rauhoittaa laitteilta ja syödä keskittyen ruuan aistimiseen. Tietoinen syöminen vaikuttaa syömisen hallintaan parantavasti. (Jaakkola 2018, 189.)

Myös lyhyillä mikrotauoilla voidaan edistää palautumista ja tuoda lisää virtaa (Mäkikangas ym. 2017, 132). Pennonen (2016-08-15) määrittelee mikrotauot lyhyeksi muutamasta sekunnista muutama minuuttiin kestäviksi tauoksi, joita voidaan pitää työn lomassa. Kinnusen (2019-02-07) mukaan mikrotauo on alle 10 minuutin paussi työstä. Säännölliset mikrotauot vähentävät väsymystä ja lisäävät työtyytyväisyyttä sekä myönteisiä tunteita. Työpäivän jälkeen palautuminen alkaa nopeammin, kun työtä on muistettu tauottaa. Gorvett (2019-03-12) toteaa, että lyhyiden taukojen vaikutukset voivat olla merkittäviä. Tutkimusten mukaan ne parantavat muun muassa keskittymiskykyä ja voivat auttaa välttämään tyypillisiä vammoja, joita syntyy, kun työntekijät työskentelevät koko päivän työpöytänsä

äärellä. Mikrotaukojen uskotaankin vähentävän esimerkiksi niskaan kohdistuvaa rasitusta, joka syntyy pitkäaikaisesta työpöydän ääressä työskentelystä. Ei ole kuitenkaan täysin selvää mikä on ihan-teellisen mikrotaun pituus, joten työntekijöiden olisi hyvä kokeilla, mikä sopii heille parhaiten. Illinoisin yliopistossa tohtoriksi opiskelevan ja mikrotaukojen asiantuntija Sooyeol Kimin mukaan mikrotaukojen tulisi kuitenkin olla lyhyitä ja vapaaehtoisia.

Energiaa työpäivään voivat antaa myös toisten auttaminen ja keskittyminen mieleisiin työtehtäviin. Liikunnalla, esimerkiksi lyhyellä ulkoilulla, on positiivinen vaikutus palautumiseen. (Mäkikangas ym. 2017, 132.) Palautumista voi tuoda myös juttutuokio työkaverin kanssa tai hetken lepo taukohuoneen sohvalla. (Jaakkola 2018, 107.) Pienen tauon voi pitää myös taukojumpan parissa. Oleellista on, että taukojen aikana ajatukset irtoavat työstä (Pennonen, 2016-08-15).

Työelämässä taukojen merkitystä työntekijän työhyvinvoinnille ei ole täysin ymmärretty. Lyhytkin rentoutuminen voidaan mieltää laiskotteluksi, vaikka rentoutumisella tavoitellaan päinvastoin sitä, että työpäivä jaksettisiin työskennellä tehokkaasti. Esimies ja organisaatiokulttuuri vaikuttava paljon rentoutumishetkiin suhtautumiseen. Ajattelua vaativissa töissä aivojen tulee saada palautua, jotta hyvä suoritus olisi mahdollinen. (Virolainen 2012, 97-98.) Väsyneenä uuden tiedon tuottaminen vaikeutuu, turvaudutaan rutiiniratkaisuihin ja sosiaalinen tilannetaju kärsii. (Manka 2015, 202.) Työpäivän aikana tehdyt lyhyet rentoutusharjoitukset antavat aivoille palautumisen aikaa ja vaikuttavat hyvään keskittymiskykyyn. (Virolainen 2012, 97-98.)

Suuri tietomäärä aiheuttaa sen, että ajatukset pyörivät työntekijän päässä, jonka vuoksi rentoutuminen vaikeutuu. Rentoutustaktiikan avulla mielessä pyörivät ajatukset vähenevät ja keskittymis- ja toimintakyky paranevat. Rentoutuminen onnistuu myös ilman opeteltua taktiikkaa. Lounas mieluisessa seurassa työasiat hetkeksi unohtaen koetaan rentouttavana. Osalle rentouttavana toimii hiljaisuus tai kaunis maisema. (Virolainen 2012, 97.) Rentoutumisessa oleellista on ajatusten siirtäminen pois työasioista. Rentoutumista voi helpottaa toiseen fyysiseen tilaan siirtyminen. Kun työvälit eivät ole näkyvillä, on helpompi kääntää ajatukset muihin asioihin. Työpäivän aikainen rentoutuminen ei tarkoita kuitenkaan tehokasta työaikaa vähentäviä pitkiä taukoja, vaan lyhyet 10-15 minuutin ja jopa 1-2 minuutin tauot auttavat aivoja palautumaan. Säännöllinen työpäivän aikainen rentoutuminen parantaa työtehoa, vähentää poissaoloja, lisää oppimista sekä luovuutta ja sen myötä työn kuormitus koetaan vähemmän raskaana. (Virolainen 2012, 98-99; Virtanen ja Sinokki 2014, 205.)

Työn ominaisuuksien merkitys palautumisessa

Työn määrälliset vaatimukset ovat yksi tärkeimmistä palautumista haittaavista työoloihin liittyvistä tekijöistä. Tällaisia ovat esimerkiksi aikapaineet ja suuri työn määrä. Työn määrällinen ylikuormitus vaikuttaa palautumismahdollisuuksiin rajoittavasti usealla tavalla. Esimerkiksi, jos työmäärä on liian suuri, työntekijä vie mahdollisesti töitä kotiin ja eikä irrottaudu työasioista. Toisaalta tietoisuus siitä, että työtehtäviä jäi työpäivän päätteeksi tekemättä voi vaikeuttaa psykologista irrottautumista työstä sekä lisätä työasioiden tunneperäistä miettimistä. (Mäkikangas ym. 2017, 137.) Jatkuvasti tehdyllä pitkällä työviikolla, jonka työaika ylittää 50 tuntia viikossa, on kielteiset vaikutukset palautumiseen.

Suuren työmäärän vuoksi palautumiselle ei jää aikaa tai elämäntavat muuttuvat epäterveellisemmiksi. Liikunta vähenee, ruokailu muuttuu epäterveellisemmäksi ja väsymys sekä uniongelmat lisääntyvät. Suuri työmäärä vähentää työntekijän mahdollisuutta palautua työstä. (Mäkikangas ym. 2017, 137; Peltomaa 2015, 89.) Myös suuri vastuu heikentää palautumista (Manka 2015, 46).

Työn ja kodin välisillä rajoilla on tärkeä psykologinen tarkoitus. Niiden avulla ihmiset voivat luoda henkistä etäisyyttä työn ja henkilökohtaisen elämänsä välille. Tämä on välttämätöntä palautumisen kannalta. Jos raja työn ja kodin välillä hämärtyy tai rajat katoavat kokonaan, ihmiset eivät pysty etäännyttämään itseään hyvin työn vaatimuksista. Silloin käy helposti niin, että töitä tehdään pitkälle iltaan ja työstä irrottautuminen vaikeutuu. Työn ja vapaa-ajan rajan katoaminen voi vaarantaa jopa terveyden. (Peltomaa 2015, 89.) Myös fyysinen ergonomia vaikuttaa työstä palautumiseen. Työn fyysinen kuormittavuus heikentää palautumista. Työympäristön huono fyysinen ergonomia voi aiheuttaa työntekijälle ylikuormitustilanteen, väsymistä ja hidastaa hänen elimistön palautumista kuormittavan tilanteen jälkeen. Useita vaivoja voidaan kuitenkin helpottaa tai välttää ne kokonaan ergonomiia parantamalla. (Manka 2015, 46; Työsuojelu 2018-09-17; Työterveyslaitos b).

Työn ominaisuuksilla voi olla myös palautumista edistävä vaikutus. Palautumiseen vaikuttavat eniten esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön ja esimiehen tuki. Myös sosiaalinen tuki ja myönteiset odotukset työkavereilta saatavasta tuesta edistävät palautumista. (Ojala 2011, 135.) Työn monipuolisuus mahdollistaa työtehtävien vaihtamisen vaikeammasta helpompaan. Hyvinvointia tukeva työ tukee palautumista työpäivän aikana, koska silloin työntekijä voi sovittaa työtehtäviään palautumistarpeensa mukaisesti. (Mäkikangas ym. 2017, 133.) Tunne oman työn hallinnasta on myös suojatekijä stressiä vastaan. Etätöjärjestelyjen myötä työntekijät saavat usein vapautta säädellä ajankäyttöään. Fyysinen vapaus puolestaan lisää monesti velvollisuudentunnetta, joka voi aiheuttaa työntekijöille stressiä ja voi vähentää normaalia palauttavaa aikaa. Kun työn hallinnan tunne paranee, voi siitä seurata tunne psyykkisestä palautumisesta. Käytännössä työntekijä voi suunnitella itsenäisesti omaa ajankäyttöänsä ja näin helpottaa päivittäisiä asioitaan. Fyysisen stressin määrä voi kuitenkin huomaamattomasti lisääntyä työn ja vapaa-ajan hämärtyessä. (Peltomaa 2015, 90.)

3.3.3 Kuormituksen ja palautumisen mittaaminen

Unilääkäri Henri Tuomilehto kertoo, että matalan kynnyksen testi, jolla palautumista voi yksinkertaisimmillaan mitata on oman itsensä kuunteleminen ja huomioiminen, onko kaikki kunnossa. (Jaakkola 2018, 52.) Uni voi toimia palautumisen mittarina, sillä stressi aiheuttaa usein uniongelmia (Ojala 2011, 135). Palautumisen mittaamisessa voidaan hyödyntää terveysteknologiaa ja nähdä, onko lepo rauhallista vai rauhatonta. Unitutkimuksessa puolestaan tutkitaan unisyklejä ja univaiheita aivosähkökäyrää mittaamalla. (Jaakkola 2018, 52-53.)

Tänä päivänä stressin ja palautumisen mittaamiseen on useita menetelmiä. Teknologian kehittyminen viimeisen kymmenen vuoden aikana on mahdollistanut tiedon saamisen ihmisen kehosta muutenkin kuin sairaaloissa tehtävien mittausten avulla. Mittaamisen avulla saatava tieto lisää ihmisten

terveystietoisuutta, mutta muuttaa myös terveydenhuoltoa. On mahdollista, että asiat, jotka ennen olivat lääkäreiden työtä siirtyvät osittain ihmisten itsensä vastuulle. (Jaakkola 2018, 45.) Fysiologisia mittareina käytetään yleensä stressihormonien, kuten adrenaliini tai kortisoli, erityistä tai sydämen toimintaa, kuten verenpaine ja sykevälivaihtelu, mittaavia menetelmiä. (Mäkikangas ym. 2017, 131.)

Tieteellisesti yksi pisimpään tutkittu ja käytetty menetelmä, jolla ihmisen fysiologisia reaktioita on mahdollista arvioida, on sykevälivaihtelu. Sykeväli tarkoittaa kahden perättäisen sydämenlyönnin välistä aikaa. Sydämen sykevälivaihtelu puolestaan kuvaa sydämen lyöntien välisen ajan vaihtelua. Vaihtelu aiheutuu sympaattisen ja parasympaattisen hermoston toiminnasta. Sykevälivaihtelua voi mitata esimerkiksi sykemittarilla, joka tallentaa sydämen sykkeen rintakehästä tai mittalaitteella, jonka saa hyvinvointianalyysijä suorittavilta tahoilta. Mittauksen pituus riippuu ilmiöstä, jota halutaan selvittää. Esimerkiksi Firstbeat Technologies Oy analysoi kerättyä aineistoa kehittämällään hyvinvointianalyysillä. Analyysissä huomioidaan muun muassa mitatun henkilön sukupuoli, ikä, pituus, paino ja aktiivisuustaso. Menetelmä mahdollistaa työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden sekä palautumisen mittaamisen vuorokauden aikana. (Manka 2015, 48.)

Hyvinvointianalyysin tuottamia raportteja ovat esimerkiksi stressinmittaus, työn fyysinen kuormittavuus, sekä elämäntapojen arviointi. Sen avulla voidaan suunnitella toimenpiteitä ihmisen tukemiseksi ja tunnistaa ihmisen itse arvioimia tuntemuksia vaikkapa liiallisesta kuormituksesta. (Manka 2015, 49.) Ihmisen keho on moninainen ja vaikka sykevälivaihtelun mittaaminen mahdollistaa autonomisen hermoston toiminnan tutkimisen, se ei anna tietoa koko elimistöstä. Sen avulla ei saada varmaa tietoa esimerkiksi työuupumuksesta. (Jaakkola 2018, 52.)

Kuluttajakäyttöön suunnattuja mittaussovelluksia on nykyisin monia. Kuluttajalaitteet sopivatkin hyvin muun muassa aktiivisuuden ja kuntoiluun sopivan sykealueen mittaamiseen. Mittareilla voidaan mitata sykealuetta, vaikka läpi vuorokauden, jolloin fyysisen rasituksen todellinen taso voidaan nähdä selvemmin. Älypuhelin mahdollistaa nykyisin jopa sykevälivaihtelun mittaamisen kameran ja salaman avulla. Kuluttajakäyttöön suunnattujen sovellusten automaattiset muistutukset liikunnasta, syömisestä tai lepäämisestä eivät korvaa lääketieteen ammattilaista. Sovellukset voivat auttaa ihmisiä kuitenkin tulemaan tietoisemmaksi omasta terveydentilasta ja sen parantamisesta. Mittauksen avulla voidaan saada tietoa asioista, joita ihminen ei ehkä muuten tunnista. (Jaakkola 2018, 45-52.)

Otalan (2011, 53) mukaan ihminen tietää olevansa palautunut silloin, kun olo on palautunut. Peltomaa (2015, 89) mukaan oma tuntemus riittävästä levosta ei kuitenkaan takaa sitä, että ihminen olisi fyysisesti palautunut. Ihminen voi sokaistua omalle jaksamiselle, tottua fyysiseen stressitilaan ja elää tiedostamattaan pitkiäkin aikoja kovilla kierroksilla (Peltomaa 2015, 89; Jaakkola 2018, 55). Jossain vaiheessa keho kuitenkin ilmoittaa liiallisesta kuormituksesta esimerkiksi sairastumalla flunssaan tai johonkin vakavampaan sairauteen (Jaakkola 2019, 55).

Psyykkisen palautumisen mittaamiseen on olemassa erilaisia kyselyjä. Yksi niistä on työstressikysely, jonka tavoitteena on arvioida psyykkistä työympäristöä ja sen vaikutuksia. Tulosten soveltamiseen

tarvitaan kuitenkin psykologista asiantuntemusta. Kyselyllä tavoitellaan työn kehittämistä ja työntekijän tukemista sekä seurataan työpaikan kehitystä ja arvioidaan toimenpiteiden vaikutuksia. (Peltonen 2015, 77.) Psykkisen palautumisen mittaamiseen on luotu myös kysely, joka mittaa palautumista neljän psykologisen mekanismin kautta: psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallintakokemukset ja kontrolli vapaa-ajalla (Manka ja Manka 2016, 211).

Palautumisen tarpeen arvioimiseen on luotu 11-osainen palautumisen tarvetta kartoittava kysely. Kyselyllä kartoitetaan työntekijän toipumista työn vaikutuksista. Kyselyssä tiedustellaan esimerkiksi keskittymiskyvyn puutteen ilmenemistä työpäivän päätyttyä ja vähentynyttä motivaatiota perheen ja ystävien kanssa toimimiseen iltaisin. Kysely antaa varhaisia viitteitä työhön liittyvästä väsymyksestä ja ennalta ehkäisevästä näkökulmasta sitä voidaan pitää tärkeänä terveydentilan seurannassa. (Van Veldhoven ja Broersen 2003.)

3.3.4 Palautumisen kehittäminen

Palautumisen ongelmat eivät ole vain työntekijän hyvinvointiongelmia, vaan niiden kielteiset vaikutukset leviävät laajemmin työpaikalle poissaolojen ja työpaikan vaihtojen kautta. Työntekijöiden hyvinvointi kytkeytyy myös organisaation tuottavuuteen: työkykyiset, hyvinvoivat työntekijät ja työpaikat ovat menestyviä ja tuottavia. Lisäksi tiedetään, että työntekijän hyvinvointiongelmat siirtyvät perheeseen ja ulottuvat kielteisinä vaikutuksia läheisiin kuten puolisoon ja lapsiin. Kaikki tämä tieto yhdessä osoittaa, että palautumisen vaikeudet tulisi tunnistaa ajoissa niin, etteivät ne pääsisi kehittymään vakavimmiksi hyvinvoinnin ja terveyden ongelmiksi. Tässä tunnistamistyössä vastuu on kaikilla – niin työntekijöillä, esimiehillä, työyhteisöillä, työnantajilla kuin työterveyshuollolla. (Mäkikangas ym. 2017, 144.)

Työpaikalla työstä palautumista voidaan tukea kolmea polkua pitkin. Voidaan vaikuttaa kuormitustekijöihin, vahvistaa voimavaroja työntekijöitä ja tunnistaa sekä toteuttaa palautumisen keinoja. Työntekijöiden palautumiseen on hyvä kiinnittää huomiota ja myös työterveyslaki velvoittaa työnantajaa ehkäisemään tekijöitä, jotka vaarantavat kuormitusta. Mikäli esimies huomaa kuormituksen merkkejä työntekijöissä tai työyhteisössä, on asia hyvä ottaa puheeksi. Hyvä periaate on miettiä myös yhteisesti työn tekemistä omassa organisaatiossa. Yhteinen keskustelu luo ymmärrystä omaan ja muiden tilanteeseen, kun työ ja kiire kuormittavat. Työpaikalla kannattaa etsiä yhteisesti keinoja parempaan palautumiseen ja terveyden edistämiseen esimerkiksi silloin, kun työhön liittyy kiirettä, haastavia vuorovaikutustilanteita, työssä on vaikeita tilanteita tai kun työt ruuhkautuvat. Kun työpaikalla tunnistetaan tilanne, on keinoja helpompi löytää. Jokainen voi tehdä paljon palautumiseen vaikuttavien asioiden eteen itse, mutta esimiehellä ja työyhteisöllä on myös tärkeä merkitys työstä palautumisessa. (Tierna 2019-01-17.)

Työpaikalla olisi hyvä pohtia, miten palauttavia hetkiä saadaan sisällytettyä työpäivään. Kahvi- ja lounastauoista olisi hyvä pitää kiinni, ja tehdä niistä virkistyshetkiä työn lomaa. Työn selkeillä alkamis- ja lopettamisajoilla, vapaapäivillä ja lomilla voidaan vaikuttaa asiaan. Työn yhteinen kehittämi-

nen edistää palautumista. Työpaikalla olisi hyvä laatia pelisäännöt tietotulvan hallitsemiseksi ja pohtia, miten työn jatkuvia keskeytyksiä voitaisiin vähentää, sillä ihmisen aivot eivät kykene keskittymään moneen asiaan yhtä aikaa. (Manka 2015, 196-202.) Työpaikalla voitaisiin esimerkiksi sopia yhteisesti käytännöt työsähköposteihin reagoimisesta. Voitaisiinko sähköpostit esimerkiksi tarkastaa vain pari kolme kertaa päivässä. Sähköpostin automaattivastauksia voitaisiin myös hyödyntää, mikäli työ on keskittymistä vaativaa ja työsähköposteihin ei välttämättä heti reagoida. Silloin myös vastapuolella on tiedossa, milloin vastaus omaan viestiin on odotettavissa. (Jaakkola 2018, 189.) Myös ajallisista rajoista olisi hyvä sopia työyhteisössä. Eli esimerkiksi, että sähköposteja ei lueta illalla tietyn kelloajan jälkeen. Silloin työasioiden miettiminen tulee viimeistään lopettaa. (Manka 2015, 197.)

Työpäivää olisi hyvä suunnitella siten, että työskentelyssä olisi erilaisia vaiheita, jotka tuovat virkeyttä päivään ja toimivat toisaalta palauttavina. Esimerkiksi keskittymistä vaativan esityksen jälkeen voisi tehdä työtä, jossa asiaan voi keskittyä omassa rauhassa. (Virolainen 2012, 94-95.) Työympäristöstä tulee myös huolehtia. Kunnossa olevat työvälineet ja käyttäjälähtöinen työtila helpottavat työn tekemistä. Myös melun vaimentaminen auttaa asiassa. (Manka 2015, 202.)

Onnistuneeseen palautumiseen tarvitaan uudenlaista ajattelua. Onnistunut palautuminen edellyttää halua opetella ajattelemaan hyvinvoinnista välittäen ja sitoutua uudenlaisen asenteen kautta elämiseen. Asennemuutokseen liittyy myös rohkeus tutkia asioita, jotka haastavat hyvinvointia tai tehdä asioita, jotka tuntuvat pahalta juuri nyt. Asioihin suhtautumistapa vaikuttaa palautumiseen jopa enemmän kuin esimerkiksi ammatti, sillä stressireaktio syntyy tilanteen tulkinnasta. Esimerkiksi siitä, miten asian kokee omassa mielessään ja miten asiaan voi vaikuttaa tai sitä voi hallita. (Jaakkola 2018, 22, 54.)

Palautumisessa olennaista on kokonaisvaltaisuuden ymmärtäminen. Kyse on hyvin perusasioista ja palauttavat asiat voivat kuulostaa hyvinkin yksinkertaisilta. Jotta asia ei ala turhauttaa, voi olla hyvä harjoitella mitä voin oppia tästä –asennetta. Moni esimerkiksi tietää, että kasviksia olisi hyvä syödä puoli kiloa päivässä, mutta läheskään kaikki eivät kuitenkaan tee niin, koska tekeminen on eri asia kuin teoriatieto. Palautumisen keinot ovat yleensä hyvin tavallisia. Vaaditaan vain hiukan itsekuria tehdä asioita toisin kuin mihin on tottunut. Sosiaalisen median seuraamisen sijaan voi mennä ulos haukkaamaan happea ja siirtää ajatukset tarkoituksellisesti pois mielestä. Huomion voi suunnata, vaikka kehon tuntemuksiin tai ympäristöön. Itselleen voi antaa luvan ajatella työasioiden sijaan hetken muuta. Sen jälkeen työasioita voi taas alkaa pohtia. Tällainen hetki antaa jaksamista tuleviin työtunteihin. (Jaakkola 2018, 22-23, 114.)

Palautumista voidaan edistää erilaisin rentoutumisen menetelmin. Rentoutuminen mahdollistaa esimerkiksi luovuuden ja oppimisen parantumisen ja sillä on positiivisia terveysvaikutuksia. (Virtanen ja Sinokki 2014, 205.) Jokaisen tulisi löytää itselle sopiva rentoutumisen tapa (Manka 2015, 202). Rentoutua voi monella tavoin esimerkiksi mielikuvaharjoitteita tekemällä tai fyysisen suorittamisen avulla (Virtanen ja Sinokki 2014, 205). Hetki luonnossa voi vaikuttaa myös hyvinvointiin. Kerran viikossa luonnossa liikkuminen pienentää psyykkiseen sairauteen sairastumisen riskiä 50 prosenttia ja kah-

desta kolmeen puolen tunnin mittaista luontokäyntiä per viikko tuottaa merkittäviä hyötyjä hyvinvoinnille. Monet psyykkiset sairaudet ovat yhteydessä alipalautumisen kautta stressiin. (Jaakkola 2018, 123.)

Mindfulness eli tietoinen rauhallinen läsnäolo tai vaikkapa jooga toimivat joillakin stressihallinnan keinona. (Virtanen ja Sinokki 2014, 205.) Mindfulnessissa on kyse huomion kohdentamisesta ja suuntaamisesta. Mindfulnessin myötä huomaamme, kuinka mieli vaeltaa. (Jaakkola 2018, 141.) Mindfulnessin avulla ihminen tulee tietoisemmaksi toiminnoistaan ja ajatuksistaan ja yksilön stressi vähenee. Työssä mindfulness voi näyttäytyä tietoisena keskittymisenä työtehtävään, mutta myös riittävinä taukoina. (Virolainen 2012, 99.)

Ylivirittyneen hermoston saa rauhoitettua hengityksen avulla. Kun tietoisuustaitojen avulla tunnistaa, että oma vireystila on liian korkealla voi tasaavilla harjoituksilla vaikuttaa tilanteeseen. Rauhalliset hengitysharjoitukset vähentävät muun muassa stressin ja jännityksen tuntemuksia. Mindfulness ja kehomeditaatioharjoituksia sekä hengitysharjoituksia, kuten yhden hengityksen tekniikka ja palauttava hengitys, löytyy Kaisa Jaakkolan kirjasta Palaudu & vahvistu (Jaakkola 2018, 182-190.) Biohakkerin käsikirjassa on myös erilaisia hengitysharjoituksia kuten esimerkiksi tulihengitys ja vuorosierinhengitys (Sovijärvi ym. 2017, 449-452).

3.4 Fyysinen ergonomia

3.4.1 Ergonomian määritelmä

Launis ja Lehtelä (2011, 19) määrittelevät ergonomian tiivistäen seuraavasti: "Ergonomia on ihmisen ja toimintajärjestelmän vuorovaikutuksen tutkimista ja kehittämistä ihmisen hyvinvoinnin ja järjestelmän suorituskyvyn parantamiseksi". Työ, työvälineet ja -ympäristö sekä muu toimintajärjestelmä sopeutetaan ergonomian avulla vastaamaan ihmisen tarpeisiin ja ominaisuuksiin. Sen avulla pyritään parantamaan ihmisten terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia. Lisäksi sen avulla parannetaan järjestelmän tehokasta toimintaa.

Kansainvälinen ergonomiayhdistys (IEA, International Ergonomics Association) on laatinut ergonomialle määritelmän, joka on esitetty kansainvälisen standardijärjestön (ISO, International Organization for Standardization) standardissa (SFS-EN ISO 6385). (Launis ja Lehtelä 2011, 20.) Suomen Ergonomiayhdistys käyttää suomenkielistä käännöstä vuonna 2000 hyväksytystä kansainvälisen ergonomiayhdistyksen englannin kielisestä määritelmästä: "Ergonomia tarkastelee tieteenalana ihmisen ja toimintajärjestelmän muiden osien vuorovaikutuksia ja soveltaa ammattialana ergonomian teoreettisia periaatteita, tietoja ja menetelmiä ihmisen hyvinvoinnin ja toimintajärjestelmän tehokkuuden optimoimiseksi". (Suomen Ergonomiayhdistys ry, 2019-08-07.)

Ergonomian osa-alueita ovat fyysinen ergonomia, kognitiivinen ergonomia ja organisatorinen ergonomia. Kognitiivinen ergonomia ilmenee esimerkiksi järjestelmien ja tiedon esittämistavan suunnitte-

lussa. Organisatorinen ergonomia näkyy muun muassa henkilöstön, työprosessien ja aikajärjestelyjen suunnittelussa sekä tuotannon, toiminnan laadun ja yhteistyön kehittämisessä. Fyysinen ergonomia puolestaan käsittää fyysisen työympäristön, -pisteiden, -välineiden ja -menetelmien suunnittelu. (Launis ja Lehtelä 2011, 20.)

Fyysisen ergonomian aihealueita ovat muun muassa työasennot, työn vaatimukset, työstä aiheutuvat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, työpisteen tila, terveys ja riskitekijät. Riskitekijä voi olla esimerkiksi staattinen asento, jolla on yhteys tukielinsairauksiin. Fyysinen ergonomia tutkii ihmisen fysiologia, anatomisia ja biomekaanisia ominaisuuksia fyysisessä toiminnassa. (Virolainen 2012, 28.)

Ihmiselle sopimaton toiminta ja tekniikka aiheuttavat muun muassa tehottomuutta, terveyshaittoja, ja epäviihtyvyyttä. Työ on sujuvaa silloin, kun ihminen toimii sopivassa toimintaympäristössä ja voi käyttää taitojaan hyvän tuloksen aikaan saamiseksi. Hyvä toimintaympäristö ei ole kuitenkaan itsensänselvyyttä. Hyvän toimintaympäristön aikaansaamiseksi tarvitaan tietoa ihmisestä ja keinoja, joilla ihmisen vaatimukset voidaan huomioida suunnittelussa ja kehittämisen eri vaiheissa. Tätä osaamista ja tietoa sanotaan ergonomiaksi. (Launis ja Lehtelä 2011, 17-18.)

Ergonomiassa on kyse ihmisen rakenteista, tarpeista ja toimintatavoista, jotka tulee huomioida toimintaympäristön suunnittelussa. Se on myös menetelmiä, joita hyväksi käyttäen toimintaympäristö sovitetaan ihmiselle. Kun ihmisen toimintaa tarkkaillaan ja hänen käsityksiään selvitetään, voidaan havaita ympäristön ja toiminnan puutteet. Näin voidaan asettaa tavoitteet toiminnan ja ympäristön suunnittelulle. Ergonominen tutkimus kohdistuu monesti ihmiseen. Silloin selvitetään hänen käsityksiään, tuntemuksiaan ja suoritustaan sekä mitataan reaktioita ja väsymistä. Tavoitteena ei ole kuitenkaan arvioida yksittäisen työntekijän suorituskkyä. Ergonomian tavoitteen mukaan pyritään arvioimaan esimerkiksi toimintatilanteen kuormittavuutta ja tunnistamaan kehittämistarpeet. (Launis ja Lehtelä 2011, 20-21.)

Ergonomisen ajattelun ydintä on toimintatilanteen tarkastelu kokonaisuutena. Liikkumista, ajattelua ja aistitoimintaa tulisi tarkastella kokonaisuutena, koska ne ovat yhdessä työn hallinnan, kokemisen ja työssä kuormittumisen perusta. Myös koneet ohjelmistoinen sekä kalusteet ja ympäristö muodostavat kokonaisuuden työtehtävien ja työprosessin kanssa. Tavanomaista kuitenkin on, että asiantuntijat tarkastelevat kohdetta omasta näkökulmastaan esimerkiksi fyysisestä tai psyykkisestä. (Launis ja Lehtelä 2011, 22.)

3.4.2 Näyttöpäätetyö kuormittaa

Työstä palautumisen ymmärtämiseksi, on ymmärrettävä, mistä työkuormitus syntyy (Jaakkola 2018, 114). Näyttöpäätetyö ei ole sinänsä fyysisesti kuormittavaa, sillä työntekijä istuu suuren osan työajastaan näyttöpäätteen ääressä. On kuitenkin huomattava, että istumatyössä kehon kuormitus voi olla yksipuolista ja pidemmän ajan kuluessa rasittavaa. (Virolainen 2012, 17.) Jatkuva näyttöpäätetyö rasittaa tuki- ja liikuntaelimistöä ja silmiä. Pitkäkestoisen istumisen lisäksi terveydellisiä haittoja voivat aiheuttaa samoina toistuvat pään ja käden liikkeet, kumara ja kiertynyt pään asento, hankalat

käden asennot sekä kumara ja tukematon asento. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1 2014, 5; Työterveyslaitos b.) Vaikka näyttöpäätetyö on fyysisesti kevyttä, kokevat monet tietokonetta työvälineenä käyttävät ihmiset työpäivän jälkeen epämukavuuden tunnetta ja rasittuneisuutta. Vaivoista osa voi olla ohimeneviä, mutta niistä voi tulla myös pysyvämpiä. (Työterveyslaitos b.)

Toimistotyöntekijä istuu keskimäärin 7,5 tuntia tyypillisenä arkipäivänä, josta hieman yli kuusi tuntia vietetään työpöydän ääressä. Ei ole ihme, että huono ergonomia aiheuttaa niska- ja hartiaseudun ongelmia. Ne ovatkin merkittävä työikäisen väestön vaiva. Vuonna 2008 Research International Finlandin tekemän tutkimuksen mukaan 88 % toimistotyössä olevista oli kärsinyt viimeisen vuoden aikana niska- ja hartiavaivoista. Tämän vuoksi poissa töistä oli joutunut olemaan jopa neljännes työntekijöistä. Niska- ja hartiaseudun ongelmat aiheuttivat sairauspoissaoloja 6,3 arkipäivää työntekijää kohden. (Virolainen 2012, 29.) Noin puolet istumatyöläisistä kärsii jossain vaiheessa elämäänsä selkävaivoista. (Launis ja Lehtelä 2011, 174.)

Istumatyön yksi haaste on kehon liikkumattomuus. Aivan paikallaan istuminen on ylipäänsä siedettävää vain noin 20 minuutin ajan. Liikuntaelinten toiminta, kuten verenkierto ja kudostesteiden liikkeet, edellyttävät liikkumista työtehtävien tarjoamissa puitteissa. Liikkumattomuuden oletetaan lisäävän myös riskiä ennenaikaisille välilevyjen rappeumamuutoksille. Edistämällä välilevyjen aineenvaihduntaa on mahdollista ehkäistä haitallisia muutoksia. Asennon muutoksia pidetäänkin sen vuoksi suotavina. (Launis ja Lehtelä 2011, 178.)

Monilla terveydellisillä tekijöillä on vaikutusta työmotivaatioon. Pitkäkestoinen istuminen vaikeuttaa aineenvaihduntaa, joka puolestaan lisää tehottomuutta ajattelutyöhön. (Sinokki 2016, 64.) Paikallaan istuminen voi näkyä myös vatsan toimintahäiriöinä ja jalkojen turvotuksena. Kumaralla istuma-asennolla on hengitystilavuutta pienentävä vaikutus. Mikäli työtehtävät koetaan yksitoikkoisiksi voi täysin rentoutuneella istuma-asennolla olla vireystilaa heikentävä vaikutus. Jatkuvan istumisen taivoin, myös jatkuvalla seisomisella on haitallisia vaikutuksia ihmiselle. Aivan paikoillaan seisominen on selvästi raskaampaa kuin istuminen ja se voi rasittaa selkää ja alaraajoja. (Launis ja Lehtelä 2011, 147-149, 174; Rauramo 2012, 53.)

Paraskaan ergonomiset ominaisuudet omaava työpiste ei yksinään riitä takaamaan työhyvinvointia. Silloin kun työssä istutaan paljon, sen elimistöä kuormittava vaikutus on liian yksipuolista ja vähäistä. Työasentoa onkin hyvä vaihtaa aika ajoin. Terveiden ja työkyvyn kannalta on myönteistä, jos työhön voi sisällyttää vaihtelevasti istumista, seisomista ja liikkumista. Tietokoneen parissa työskentely asentoa vaihdellen vähentää lihasten jännittyneisyyttä. Se parantaa verenkiertoa, vireyttä ja keskittymiskykyä sekä lisää työn tehokkuutta. (Rauramo 2012, 51-53.) Asentojen vaihtaminen kannattaa huomioida myös taukojen aikana (Työterveyslaitos b).

Näyttöpäätetyötä on hyvä myös jaksottaa. Työn tauottamisella pyritään yksipuolisista liikkeistä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseen. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1 2014, 5.) Työn lomassa tehtävät tauotukset kuten pieni kävely, venyttely tai seisomaan nouseminen, antavat keholle vaihtelua

työpäivän aikana. Tauotukset vaikuttavat myös ennaltaehkäisevästi lihasjäykkyyden syntymiseen. (Virolainen 2012, 17.)

Työssään paljon tietokoneen hiirtä käyttävillä ranne ja kyynärvarsi saattavat kuormittua, ja työskentely sen myötä vaikeutua. Ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä toimii kehon kuormituksen jakaminen. Kuormitusta voidaan jakaa vaihtamalla hiirtä käyttävää kättä ja näin ennaltaehkäistä vaivojen syntymistä. (Virolainen 2012, 17.) Seisominen kuormittaa puolestaan jalkoja, mutta helpolla pohjeli-hasharjoittelulla voi elvyttää alaraajojen verenkiertoa ja palauttaa lihaksia kuormitukselta. Varpaille nousut supistavat ja rentouttavat pohjelihasta. (Selkäliitto ry b.)

3.4.3 Toimiva työtila

Työvälineiden yksilöllisellä järjestämisellä tavoitellaan mahdollisimman tuettua ja monipuolista työasentoa. Myös erilaisilla apuvälineillä on mahdollista vähentää staattista kuormitusta ja parantaa työasentoa. (Työterveyslaitos b.) Sopivassa ympäristössä työ sujuu ja työntekijä voi käyttää omia taitojaan hyvän tuloksen aikaansaamiseksi. Hyvä kokonaisuus syntyy useista asennoista, joita voi vaihdella. (Launis ja Lehtelä 2011, 17-18, 151.) Ergonomiasta tulee huolehtia työpaikan lisäksi myös etätyössä. Kotona tai muussa etätyöpaikassa työhön käytettävistä työvälineistä, kuten työtuolista ja –pöydästä sekä valaistuksesta, vastuu on kuitenkin yleensä työntekijällä itsellään.

Näköaisti mahdollistaa vuorovaikutuksen ympäristön kanssa, toiminnan ohjaamisen ja tiedon vastaanottamisen. Näkemisen kannalta huonot olosuhteet voivat aiheuttaa tarkassa työssä silmävaivoja ja huonoja työasentoja. Hyvät näkemisolot vähentävät työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta sekä parantavat työtehoa ja viihtyvyyttä. Riittävä valaistus on edellytys näkemiselle. (Launis ja Lehtelä 2011, 87.) Valon tarpeeseen vaikuttaa työtehtävän tarkkuusvaatimukset, näkökentän kontrastit sekä ihmisen näkökyky. Valaistuksen suunnittelussa on tärkeää huomioida ikääntyvät työntekijät, koska yli 45-vuotiaan valontarve on jopa yli kuusinkertainen verrattuna kolmekymmppiseen. (Rauramo 2012, 81.) Tietokoneen näytöt tulee sijoittaa näkemisen kannalta sopivasti (Laitinen ym. 2009, 152). Näkemiseen vaikuttaa myös se, että katselukohde on riittävän kookas ja että kontrasti katselukohteen ja taustan välillä on riittävän voimakas. Kuvaruutujen säädöt tulisikin toteuttaa oikein, esimerkiksi näytön kirkkautta säätämällä. Ergonomisen toteutuksen kannalta luonnonvalosta on enemmänkin haittaa, mutta se on tärkeää ihmisen henkiselle hyvinvoinnille. Valaistuksen laatua on se, että käyttäjä voi säätää valaistuksen itselleen sopivaksi. (Työsuojeluoppaita ja –ohjeita 1 2014, 9-11; Launis ja Lehtelä 2011, 267-277.)

Silloin kun työtä tehdään työtason äärellä, toimii työtaso työvälineiden alustana, mutta myös käsien tukena. Työtason korkeus onkin määritettävä työntekijän mittojen ja työtilanteeseen liittyvien vaatimusten mukaisesti. Työssä käytettävällä työpöydällä tai –tasolla on hyvä olla riittävästi tilaa pape-reille ja muulle tarvittavalle aineistolle. Tarvittaessa voidaan käyttää myös erilaisia työasentoa parantavia aineistotelineitä työn tukena. Työtason helppo korkeussäätö mahdollistaa työskentelyn istuen tai seisten. Korkeussäätö voi olla tarpeen myös silloin, jos työtuolin korkeussäädöt eivät ole riittävät.

Työssä käytettävän tason alla tulisi olla riittävästi vapaat tilaa jaloille asennon vaihtamiseen. Tarvittaessa voidaan apuna käyttää jalkatukea. Kun työtä tehdään seisten ja työ on tarkkuutta vaativaa, työtason korkeuteen tulee kiinnittää huomiota. Tason tulisi olla seisottaessa kyynärpäiden korkeudella. Kun työtä tehdään seisten olisi kuitenkin hyvä välillä voida nojata, liikkua ja istua. Myös jalkineisiin ja alustaan kiinnitetään huomiota. (Laitinen ym. 2009, 151-152.) Saatavilla on esimerkiksi pehmeitä työpistemattoja, joilla voi vähentää selän ja jalkojen kuormitusta (Selkäliitto ry b).

Käytettävien hiiren ja näppäimistön tulisi olla työntekijän mittoihin sekä työn vaatimuksiin sopivat. Hiiren tulisi olla sopiva työntekijä käteen ja näppäimistöä olisi hyvä pystyä siirtämään. Näppäimistön ja hiiren sijoittelussa tulee huomioida, että ne ovat sellaisella korkeudella, että työntekijän hartiat voivat olla rentoina. Jos työntekijän käsi ei saa pöytätasosta riittävästi tukea, voidaan rannetuen käytöllä vähentää käden kuormitusta. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1 2014, 9.)

Paikallaan tehtävä työ on yleensä helppo suorittaa istuen. Silloin työ on kevyttä. Tehtävään sopivan istuimen valinnalla on mahdollista vähentää istumisen haittoja. Hyvä istuin mahdollistaa tehokkaat ja tarkat työliikkeet, hyvän ja rennon työasennon sekä toistuvat asennon vaihtelut. Hyvä työtuoli on käyttäjälleen sopivan kokoinen, helposti säädettävissä ja se antaa tukea erilaisissa työasannoissa sekä katseen kohdistamisessa työkohteeseen. Olennaista on, että työntekijällä on osaamista säätää tuoli itselleen sopivaksi. Silloin kun istuinta käytetään jatkuvasti, sen merkitys fyysiselle hyvinvoinnille on suuri. Istuimen lisäksi työasentoon vaikuttavat kuitenkin myös työn vaatimukset, työpisteen mitoitus sekä työntekijän liikkuminen ja asennon valinta omaehtoisesti. (Launis ja Lehtelä 2011, 174-175; (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1, 2014, 10.)

3.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Johtamisella luodaan edellytykset työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin kehittämisessä johdon sitoutumisella on tärkeä merkitys. Johto luo innostusta asiaan, viestii sen tärkeydestä sekä päättää resursoinnista ja hyväksyy kehittämistoimenpiteet. Johdon ja esimiesten toiminnalla onkin suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Toivottavaa olisikin, että esimiehet koulutettaisiin käsittelemään myös yleisiä työhyvinvointikysymyksiä. Erityisesti esimiesten johtamistyylillä ja asennoituminen työhyvinvointia kohtaan korostuvat. (Virolainen 2012, 105, 134.)

Työhyvinvointia täytyy pitää yllä ja kehittää koko ajan. Joka päiväiset työskentelytavat ja ideoinnit työntekijöiden kanssa vaikuttavat paljon työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 105.) Työyhteisön työhyvinvointia voidaan kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa pohtimalla kehittämiselle tavoitteet. Keskustelussa kannattaa pohtia asiaa siitä näkökulmasta, mikä lisää hyvinvointia. Tavoitteiden toteutumista seurataan vuoden mittaan. Jokaisen organisaation olisikin hyvä pohtia kriteerit, joilla työhyvinvoinnin kehitystä seurataan. (Manka ja Manka 2016, 98.)

Kehityskeskustelut ovat yksi johtamisen väline. Kehityskeskustelu on esimiehen ja työntekijän välinen luottamuksellinen, suunniteltu ja ennalta sovittu vuorovaikutustilanne. Tilaisuudessa arvioidaan

kuluneen kauden tavoitteiden toteutumista ja annetaan puolin ja toisin palautetta toiminnasta. Kehityskeskustelut tarjoavat esimiehelle myös mahdollisuuden vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Hyvä kehityskeskustelu auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään sekä motivoi työn tekemiseen. Kehityskeskustelulla voidaan vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin paranemiseen. (Manka ja Manka, 2016, 144; Virtanen ja Sinokki 2014, 218; Kehityskeskusteluopas 2010, 3-4.)

Organisaatiot voivat vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin osaamisen kehittämällä (Aura ja Ahonen 2016, 22). Etätöiden myötä virtuaalista työskentelyä helpottavien työvälineiden käytön hallintaan tulisikin kiinnittää huomiota. Organisaatioiden tulisikin huolehtia järjestelmien käyttöön liittyvistä koulutuksista, sillä työntekijöiden osaamisessa voi olla hyvinkin paljon vaihtelua. (Vilkman 2016, 186.) Jaben (2012, 78) mukaan 45 prosenttia työntekijöistä kokee keskeytyksiä ja häiriöitä usein tai jatkuvasti. Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016, 114-116) toteavat, että jatkuvat työn keskeytykset nostavat stressitasoa ja vaikuttavat siten, että työn hallinnan tunne katoaa. Organisaatioissa työn hallintaan voidaan vaikuttaa sähköpostikäytäntöjen kehittämällä sekä varaamalla aikaa työn suunnitteluun ja uusiin työvälineisiin perehtymiseen. Huomattavaa on, että kyse on koko organisaation toimintatavoista.

Esimiehellä on keskeinen rooli työterveyden johtamisessa. Hänen tulisi huolehtia, että työntekijöiden työympäristö ja työvälineet ovat kunnolliset sekä huolehtia myös työntekijöiden johtamisesta. Esimiehellä tulisikin olla riittävästi tietoa työhön liittyvistä kuormitustekijöistä. (Laitinen ym. 2009, 105, 246.) Ergonomian kehittäminen vaikuttaa työn tuottavuuteen, kun työn sujuvuus ja tehokkuus lisääntyvät sekä vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kuluja. (Rauramo 2012, 19; Launis ja Lehtelä 2011, 337.) Työterveyshuoltoa voidaan hyödyntää työntekijöiden ergonomiosaamisen kehittämisessä, kuten esimerkiksi työpisteeseen liittyvät työasennot ja kalusteiden säädöt. (Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1 2014, 7.)

Kun työntekijät tekevät työtä monipaikkaisesti, tulisi heidän itse pystyä huolehtimaan työtilojen käytettävyydestä ja toimivuudesta. Silloin ainoastaan työntekijä itse voi hallita ja arvioida käyttämiään fyysisiä tiloja, kuten kodin ergonomisia ratkaisuja. (Suutarinen ja Vesterinen 2010, 91.) Esimiehen tulisi kuitenkin kannustaa työntekijöitä huolehtimaan aktiivisesti omasta työympäristöstään. Työn tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä osaa itse kehittää omaa työtään, työympäristöään ja -tapojaan sekä hallitsee työssä tarvittavien työvälineiden käytön. (Laitinen ym. 2009, 105, 160; Rauramo 2012, 156.)

Työntekijöiden omaa vastuuta tulee korostaa ergonomian suhteen. Organisaatio voi neuvoa ja tukea työntekijää kalustehankinnoissa, opettaa taukoliikkeitä, joita työntekijä voi jatkossa tehdä itsenäisesti ja opastaa muissa työntekoon liittyvissä kysymyksissä. Ohjeiden laatimiseen voi kysyä apua esimerkiksi työterveyshuollolta. Lisäksi yritys voi pyrkiä lisäämään taukojumbppahetkiä työntekijöiden arkeen. Tietokoneille löytyy palveluita, jotka muistuttavat säännöllisesti muutaman taukoliikkeen tekemisestä ja antavat siihen myös ohjeet. Yritys voi myös käyttää erilaisia kannustimia lisätäkseen liikunnan määrää työntekijöiden arjessa. (Vilman 2016, 182-183.) Näyttöpäätetyötä tekevän henki-

lön oma aktiivisuus työpisteensä kehittämiseksi ja korjaamiseksi on tärkeä parhaan mahdollisen tuloksen aikaansaamiseksi. Tämä edellyttää työntekijöiltä ergonomian perusasioiden tuntemista. (Työsuojeluoppaita ja ohjeita 1 2014, 5.)

Kokoaikaisesti tehtävässä etätyössä sosiaaliset kontaktit saattavat jäädä vähäisiksi. Sosiaalisen vuorovaikutuksen puute voi aiheuttaa työntekijälle psyykkistä kuormitusta ja vaikuttaa työyhteisöstä eristäytymiseen. Eristäytymistä voidaan ehkäistä säännöllisellä yhteydenpidolla työpaikalle. Tätä on edellytetty myös etätyön puitesopimuksessa. (Helle 2004, 18; Jae 2012, 76)

Työntekijät voivat kehittää omaa työtään työn tuumaamisella. Työn yksilöllinen muokkaaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä muokkaa työtään oma-aloitteisesti omien tavoitteiden ja voimavarojen kanssa yhteensopivaksi. Työn tsunamisella työntekijä voi vaikuttaa työn puitteisiin tai sisältöön. Työn muokkaamisella voidaan lisätä oman työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. Työn myönteisen muokkaamisen myötä työntekijät eivät kyllästy työhönsä niin helposti ja kokevat epätodennäköisemmin työuupumusta. (Manka ja Manka 2016, 111.)

Työntekijä voi kehittää omaa työhyvinvointiaan omilla arkipäiväisillä teoilla. Asianmukaisilla kalusteilla ja työvälineillä sekä asennon vaihteluilla voidaan itse vaikuttaa näyttöpäätetyön kuormitustekijöihin ja lisätä työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 51.) Etenkin etätyössä tämä korostuu, jos työntekijä käyttää työssään omia kalusteita (Helle 2004, 19). Omasta terveydestä huolehtimisella ja elpymisellä vaikutetaan työssä jaksamiseen. Myös säännöllinen ateriarytmi tuo jaksamista päivään. Työn tauotuksella ja jaksotuksella vaativampiin ja helpompiin ehkäistään väsymystä ja pidetään työvire hyvänä koko työpäivän. (Jaakkola 2018, 97; Rauramo 2012, 55.) Tietoa omaan työhyvinvointiin vaikuttamisen keinoista löytyy paljon. Jaakkolan (2018, 19) mukaan työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi uudella tiedolla työpäivän aikaisista palauttavista hetkistä ja niiden vaikutuksista. Tieteellisissä tutkimuksissa hyödyllisiksi havaittuja asioita tulee kuitenkin olla valmis kokeilemaan, jotta niistä voisi saada apua.

4 ITSENSÄ JOHTAMINEN

Tässä luvussa käsitellään itsensä johtamista. Luvussa 4.1 tutustaan siihen, mitä itsensä johtaminen on ja miten sitä on määritelty. Luvussa tutustutaan myös Pentti Sydänmaanlakan Oy Minä Ab –malliin. Lopuksi käsitellään itsensä johtamisen kehittämistä.

4.1 Mitä on itsensä johtaminen?

Itsensä johtaminen on syvällistä itseensä tutustumista (Sydänmaanlakka 2009, 156). Itsensä johtamisen keskeisin tavoite on itsensä kuunteleminen, toteuttaminen ja hyvinvointi. Hyvinvoivat työntekijät onnistuvatkin työssään ja kykenevät vastaamaan moniin haasteisiin. (Suonsivu 2019, 46.) Itsensä johtaminen vaatii kykyä arvioida ja tarkastella kokonaisvaltaisesti omaa tilannetta ja toimintaa. Itsensä johtamisen prosessiin kuuluu omien tarpeiden tunnistaminen, tavoitteiden asettaminen, tavoitteiden suuntainen toiminta ja seuranta. Kyky uudistua liittyy myös olennaisesti itsensä johtamiseen. (Aarnikoivu 2010, 100.) Itsensä johtamisen taidot ovat nousseet asiantuntijatyössä sekä myös muussa elämässä yhä tärkeämpään asemaan. Asiantuntijat arvostavat mahdollisuutta päättää siitä, miten he tekevät ja kehittävät työtään. Silloin on osattava asettaa itselleen tavoitteita ja motivoitua niiden saavuttamiseen. (Ojala 2011, 186.)

Osaaminen koostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista. Näitä osaamisen osa-alueita tarvitaan myös itsensä johtamisessa. Sellainen tieto, joka on tietoisuutta, näkyy käytännössä. Se on kykyä toimia tarkoituksenmukaisesti eri tilanteissa. Tietämisen ja soveltamisen välillä on kuitenkin iso ero, sillä osaamisesta voidaan puhua vasta silloin kun jotakin sovelletaan käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2006, 87.) Säännöllinen ja terveellinen syöminen, liikkuminen, hyvien yöunien nukkuminen ja jatkuvasta stressistä välttyminen ovat myös itsensä johtamista (Jabe 2012, 37). Sydänmaanlakan (2006, 87) mukaan osaamisen kehittämiseen liittyy uuden oppiminen ja toisaalta vanhasta pois oppiminen. Poisoppimisella tarkoitetaan asioiden siirtämistä tietoisesti sivuun, jotta ne eivät ohjaisi käyttäytymistä.

Itsensä johtamisesta puhuttaessa käytetään myös käsitteitä itseohjautuvuus tai oman mielen johtaminen. Helena Åhmanin mukaan oman mielen johtaminen muodostuu neljästä osa-alueesta, joita ovat uskomukset ja asenteet, itsetuntemus ja minäkäsitys, arvot ja tavoitteellisuus, ihmiskäsitys ja vuorovaikutus. Åhman määrittelee älykkyyden yksilön kyvyksi käyttää fyysistä, rationaalista, emotionaalista ja henkistä osaamista toiminnassaan. (Suonsivu 2019, 47.) Itseohjautuvuus tarkoittaa yleensä ihmisen kykyä toimia ilman ulkopuolisen ohjauksen tarvetta. Se tarkoittaa siis kykyä johtaa itse itseään. Itseohjautuvuus sidotaan tavallisesti työelämäyhteyteen. (Savaspuro 2019, 26.)

Sydänmaanlakka määrittelee itsensä johtamisen organisaatio Oy Minä Ab –mallin avulla. Mallin mukaan jokaisen tulee panostaa omaan kokonaiskuntoisuuteen, joka tarkoittaa huolenpitoa omasta uudistumisesta, tehokkuudesta ja hyvinvoinnista. Henkilökohtaiset tavoitteet ja visiot ovat itsensä johtamisen lähtökohta ja ne antavat suuntaa elämälle. Kokonaiskuntoisuus käsittää psyykkisen, fyysisen, henkisen, sosiaalisen ja ammatillisen kunnon. Älykäs itsensä johtaminen on näiden osa-alueiden

tasapainoista johtamista sekä kokonaisvaltaista itsensä toteuttamista ja kehittämistä. Toimitusjohtajana organisaatio Oy Minä Ab:ssa toimii tietoisuutemme. Toimitusjohtaja on sisäinen tarkkailija, joka koordinoi toimintoja osastoilla ja niiden välillä. (Suonsivu 2019, 47; Sydänmaanlakka 2009, 153.)

Organisaatio Oy Minä Ab:ssa fyysisiä toimintoja hoitaa kehon osasto. Tähän osastoon kuuluvia toimintoja ovat syöminen, lepääminen, liikkuminen, nukkuminen ja rentoutuminen. Keho on kaiken lähtökohta, mutta sen merkittävyyttä ei aina tiedosteta. Tilanne kuitenkin muuttuu, jos yksilö sairastuu. Kehotietoisuuden kehittäminen onkin tärkeää, sillä usein näyttää siltä, että ihmiset ovat vieraantuneet kehostaan. Tietoa siitä, miten kehosta tulisi pitää huolta on riittämiin, mutta tiedon mukaan ei kuitenkaan toimita. Tietäminen ei ole tiedon käytäntöön viemistä. (Sydänmaanlakka 2009, 153-154.)

Toinen osasto on mieli, jonka toimintoihin kuuluu muun muassa havaitseminen, ajatteleminen ja oppiminen. Mieli pitää sisällään ajatuksia, tunteita, arvoja ja tarpeita. Se ottaa vastaan koko ajan ulkoisia ärsykyksiä ja samaan aikaan työstää sisäisiä ärsykyksiä kuten muistoja tai haluja. Yksi mielen korkeimmista saavutuksista on mahdollisesti luovuus. Itsensä johtamisen yksi tärkeimmistä alueista on oman mielen hallinta. (Sydänmaanlakka 2009, 154; Sydänmaanlakka 2006, 132.)

Kolmas osasto Oy Minä Ab:ssa ovat tunteet. Tämä osasto hoitaa emotionaalaisia ja sosiaalisia toimintoja. Osaston tehtäviin kuuluu varmistaa tietoisuus omista tunteista ja että ymmärrämme myös muiden tunteita. Näin kykenemme rakentamaan hyviä vuorovaikutussuhteita. Tärkeä osa itsensä johtamista on tunneälykkyyden hallinta. (Sydänmaanlakka 2009, 154.)

Neljäs osasto ovat arvot. Tällä osastolla hoidetaan henkisiä toimintoja, jotka liittyvät yksilön kokemaan merkitykseen ja tarkoitukseen. Henkisyys ei tarkoita hengellistä, joka viittaa uskontoihin. Tässä mallissa henkisyys nähdään konkreettisena yksilön tarpeena kokea eheyttä ja yhteyttä. Arvot ja periaatteet ohjaavat elämää sekä helpottavat elämistä, sillä ihminen haluaa kokea elämän merkitykselliseksi. (Sydänmaanlakka 2009, 154.)

Nämä neljä edellä mainittua osastoa muodostavat yrityksen ydinosan. Viidentenä osastona mallissa on työ, sillä työllä on merkittävä rooli ihmisen elämässä. Tähän osastoon kuuluvat ammatilliset toiminnot. Työnä pidetään kaikkea toimintaa, jonka kautta yksilö on yhteydessä ympäristöönsä. Ammatillisella kunnolla tarkoitetaan selkeitä työtehtäviä ja tavoitteita, riittävää osaamista, palautteen saamista ja jatkuvaa kehittymistä. Se tarkoittaa myös tasapainoa työroolin ja muiden roolien kesken. (Sydänmaanlakka 2009, 154.)

Uudistuminen eli kehittyminen ja kasvu ovat itsensä johtamisen ydinasioita. Mallissa onkin myös kaikkien osastojen läpi kulkeva uudistumisosasto. Se on kaikkien osastojen läpi kulkeva prosessi. Uudistuminen muodostuu hyvästä itsetuntemuksesta, riittävästä itseluottamuksesta ja se tarvitsee reflektointitaitoa. Itsensä tunteminen on itsensä johtamisen peruseriaatteita (Sydänmaanlakka 2009, 155.) Itsetuntemus antaa ymmärrystä omista sokeista pisteistä, vahvuuksista ja heikkouksista (Whetten ja Cameron 2011, 82). Itseluottamusta tarvitaan omalta mukavuusalueelta poistumiseen,

ja jotta uudistuminen voisi onnistua. Reflektointi tarkoittaa syvällistä asioiden arvioimista ja se on avain oppimiseen. Se tarkoittaa oman toiminnan perusteiden, seuraamusten ja itse toiminnan pohtimista. (Sydänmaanlakka 2006, 75-81.)

Itsensä johtamisen viitekehyksen taustalla on muun muassa kokonaisvaltainen ihmiskäsitys, jonka mukaan ihmisessä on fyysinen, psyykinen, henkinen ja emotionaalinen olemuspuoli, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Käytännöllisen lähestymistavan mukaan itseä johdetaan käytännössä ja asiat viedään itse käytäntöön. Taustalla vaikuttaa myös ymmärrys tietoisuuden merkityksen oivaltamisesta. Tietoisuutemme sisältö vaikuttaa siihen, millaisena näemme todellisuuden. Tavoitteena on itsensä johtaminen ja hyvä elämä. (Sydänmaanlakka 2006, 69.)

4.2 Itsensä johtamisen kehittäminen

Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää tiedostaa oman asenteen merkitys sekä pysähtyä miettimään omaa nykyistä asennetta ja sen kehittämistä. Oman asenteen syvälinen pohtiminen ja sen kehittäminen kuuluvat kiinteästi itsensä johtamiseen sekä vastuulliseen toimintaan itseä kohtaan. (Aarnikoivu 2010, 103.) Jokainen on vastuussa omista ajatuksista, asenteesta, päätöksistä ja siitä miten omassa arjessaan toimii (Salmimies ja Ruutu 2014). Kun huomaamme, mikä merkitys on näkökulman vaihtamisen taidolla, huomaamme myös sen, että jokainen päättää itse, miten asioihin suhtautuu ja miltä asiat näyttävät. Tämä havainto tukee henkilökohtaista hyvinvointia edistävää toimintaa. Silloin keskitymme siihen, miten voimme itse parantaa asioita. (Aarnikoivu 2010, 106.)

Pysähdymme harvoin ajattelemaan omaa ajatteluamme. Ajatukset eivät ole vain neutraali virta, joka menee aivojen läpi, vaan ne myös tuntuvat. Omia ajatuksia ei ole kuitenkaan aina pakko uskoa, vaan aina voi pohtia miten käyttäytyminen vaikuttaa hyvinvointiin tällä hetkellä ja pidemmän ajan kuluessa. Vastaukset voivat olla yllättäviä, jos itselle pystyy olemaan rehellinen. Rentoutusreaktiota tutkineen professori Herbert Bensonin mukaan on olemassa vahvaa tutkimusnäyttöä siitä, että sairauksista paranemisessa omilla ajatuksilla, uskomuksilla ja mielellä on vaikutus paranemiseen. Henkinen stressi ja kielteiset ajatukset voivat hidastaa paranemisprosessia, kun taas rauhallinen ja myönteinen mieli voi auttaa paranemisessa. (Jaakkola 2018, 138-139.)

Arvot ovat asioita, joita ihminen pitää hyvinä ja tärkeinä. Ne ohjaavat päivittäisiä valintoja, vaikuttavat siihen millaisia tavoitteita toiminnalle asetetaan ja millaisin keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi käytetään. Arvoilla on vaikutusta siihen, millaista käyttäytymistä pidetään hyvänä. (Salmimies ja Ruutu 2014.) Myös työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuten hyvää työasentoa, työpäivän aikaisia palauttavia hetkiä ja ravintorikasta lounasta tulee arvostaa, jotta niille löytyy paikka työpäivässä. On oma taitonsa välittää kehon tarpeista (Jaakkola 2018, 19.) On tärkeää, että aika ajoin pysähtyy analysoimaan ja pohtimaan omia arvojaan ja sitä, toimiiko niiden mukaisesti (Sydänmaanlakka 2006, 31).

Hyvinvoinnin palauttaminen tärkeysjärjestyksen ensimmäisille sijoille voi vaatia vaikeitakin päätöksiä. Joskus se on tietoisesti tulemista tai ajan hyödyntämistä nykyistä paremmin. Olivatpa hyvinvoinnin

haasteet mitkä hyvänsä, ensimmäiseksi pitää tulla tietoisiksi hyvinvoinnin edellytyksistä. Lisäksi on hyvä miettiä oman jaksamisen rajoja, ajankäyttöä sekä sitä miten arjen rytmittää. (Jaakkola 2018, 19.) Avain parempaan elämään ja onnellisuuden kokemiseen on omien ajatusten, tahdon, kokemusten ja arvojen havaitseminen, ymmärtäminen ja tietoinen ohjaus. Eri elämänvaiheet vaikuttavat siihen, että näkökulma elämään muuttuu, joten itsensä johtaminen on prosessi, joka jatkuu koko elämän ajan. Se on tapa elää, jatkuvaa omaan itseensä tutustumista ja sitä, että löytää elämän mielekkyyden. (Salmimies ja Ruutu 2014.)

Jos ihminen haluaa uudistua, se vaatii tietoisuuden kehittämistä. Ihmisellä tulisi olla mahdollisimman vähän mustia aukkoja omasta itsestä. (Sydänmaanlakka 2006, 74-75.) Uudistumiseen vaikuttavaa itsetuntemusta voidaan kehittää kuormituksen ja palautumisen mittaamisella. Välillä voi olla vaikeaa havaita, mitkä asiat aiheuttavat kuormitusta ja toisaalta, mitkä todella palauttavat. Itsetuntemusta voidaan lisätä mittaamisen avulla, jonka jälkeen on helpompi tehdä oman hyvinvoinnin kannalta hyviä valintoja. Palautuminenkaan ei tapahdu vahingossa. (Jaakkola 2018, 21, 108.)

Itsensä johtamisen kehittäminen vaatii oman ajattelun tiedostamista ja järkeistämistä sekä sitä, että tunnistaa oman sisäisen motivaation. Arkipäivän käyttäytymistä ohjaavien hyvinvointiin vaikuttavien keinojen käyttöön ottamisen lisäksi tarvitaan tavoite, jota omalla toiminnalla tavoitellaan. Täytyy tiedostaa, millaista hyvinvointia elämältä haluaa. (Aarnikoivu 2010, 99.) Jos omaa palautumistaan haluaa parantaa, täytyy oman itseensä kohdistuvan yhteyden merkityksen nousta ensin tärkeäksi. Ensin palautumisen parantaminen vaatii asian ajattelua päivittäin, sillä mikään ei muutu, jos omaa toimintaa ei muuta. Aivojen automaatioita voidaan muuttaa pienillä toimilla. Yhteys itseensä tarkoittaa kehon viestien tunnistamista ja oman mielen liikkeiden tunnistamista ilman, että toimimme jokaisen ärsyksen myötä. Yhteys syntyy läsnä olemalla hetkessä ja kehollisessa kokemuksessa. Itseensä yhteydessä oleva ihminen huomaa helpommin merkkejä itsestään, kuten väsymyksen ja levon tarpeen. Hän havainnoi omat ajatukset, mutta tuntee myös kehon tuntemukset. (Jaakkola 2018, 24.)

Tietoisuustaidot eli mindfulness voivat auttaa itsensä johtamisessa onnistumista. Tietoinen läsnäolo auttaa huomaamaan ja ymmärtämään millaista ympäristöstä vastaanotettu tieto on, miten sitä tulkitaan, miten se kehenkin vaikuttaa ja miten siihen tietoisesti reagoidaan. Mindfulnessin säännöllinen harjoittelu vaikuttaa siten, että oman mielen innokkeiden ja toiminnan väliin jää reagointiaikaa. (Jaakkola 2018, 20.) Ihminen pystyy ajattelemaan ja toimimaan viisaasti, kun hän ymmärtää ja ohjaa sisintään (Salmimies ja Ruutu 2014). Mindfulnessia voidaan hyödyntää työpäivän aikana stressin ja kiireen hallintaan. Rentoutumisen on huomattu vaikuttavan terveyteen ja tutkimusten mukaan se mahdollistaa muun muassa luovuuden ja oppimisen parantumisen. (Virtanen ja Sinokki 2014, 205.)

Organisaatio voi tukea työntekijöiden itsensä johtamista organisaation arvojen kautta. Lehtisen (2014-10-27) mukaan organisaation toiminta perustuu parhaimmillaan arvoihin, jotka sille on määritetty. Arvoillaan organisaatio kertoo henkilöstölleen, mitkä asiat sille ovat tärkeitä. Kun arvot tunnistetaan ja niiden merkitykset sisäistetään, ohjaavat ne sen jälkeen arjen toimintaa organisaatiossa. Laitisen ym. (2009, 105) mukaan työhyvinvoinnin merkityksen olisikin hyvä näkyä myös organisaation arvoissa, sillä sen varaan on mahdollista rakentaa visiot, strategiat ja organisaation rakenteet.

Lehtinen (2014-10-27) kirjoittaa, että arvojen edistäminen kuuluu esimiestyöhön. Jokaisen esimiehen olisin tunnustettava organisaation arvot, oman yksikön arvot ja omat arvonsa, jotta hän voisi toimia esimerkkinä muille työyhteisön jäsenille. Arvokeskustelujen avulla arvoista voidaan tehdä ymmärrettäviä. Arvokeskustelun kautta organisaation jäsenet ymmärtävät, mitä arvot merkitsevät heidän työssään.

Esimies voi tukea työntekijän itsensä johtajuutta määrittelemällä yhdessä työntekijän kanssa työlle ja toiminnalle tavoitteet. Luukkalan (2011, 274) mukaan realistisesti asetetut työn tavoitteet motivoivat työntekijää myös saavuttamaan asetetut tavoitteet ja työntekijä saa onnistumisen kokemuksia omassa työssään. Myös työhyvinvoinnille voidaan määritellä tavoitteet esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä. Esimies on tärkeässä asemassa työhyvinvointitoimenpiteiden toteuttamisessa, mutta myös työntekijällä on oma vastuu itsensä johtamisesta ja omasta hyvinvoinnistaan. (Manka ja Manka 2016, 9, 144.)

Esimies voi tukea työntekijöiden itsensä johtamista toimimalla tiedonvälittäjänä. Hän voi välittää työntekijöille työhyvinvointiin liittyviä ohjeistuksia ja ajankohtaista tietoa sekä kerätä ehdotuksia parannustoimenpiteistä ja edistää niitä osaltaan. Päivittäisinä tiedon jakamisen tapoina voivat toimia arkipäivän keskustelut ja kokoukset, sähköpostit sekä koulutustilaisuudet ja kampanjat. Henkilökohtaiset keskustelut mahdollistavat välittömän palautteen antamisen ja saamisen ja niitä pidetäänkin tärkeänä ja monipuolisena tiedonvälitystapana. (Laitinen ym. 2009, 295-296.)

Esimies voi tukea työntekijöiden hyvinvointiin liittyvää itsensä johtamista kannustamalla työntekijöitä itse huolehtimaan hyvinvoinnistaan etätöissä, kuten hyvästä työympäristöstä sekä ajankäytöstä. (Laitinen ym. 2009, 105.) Etätöissä työntekijän itsensä johtamisen taidot korostuvat. Työntekijän on esimerkiksi tärkeää tunnistaa, millainen rytmi hänelle sopii ja missä ajassa työt saa työpäivän aikana tehtyä. (Ahonen ym. 2015, 181.) Itseään johtava työntekijä tiedostaa myös oman vastuunsa. Hän tiedostaa omien valintojensa vaikutukset omaan elämäänsä ja että millaista elämää hän luo joka päivällä valinnoilla. Hän ymmärtää, että hän itse voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. (Aarnikoivu 2010, 107.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen tutkimusmenetelmälliset valinnat. Aluksi määritellään tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset sekä tutkimusote. Alaluvussa 5.4 kuvataan tutkimusprosessin kulku ja alaluvussa 5.4 aineiston hankinta ja analysointi.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa rakennerahastotehtäviä hoitavien ELY-keskusten maksatus- ja tarkastuspalvelut yksiköiden työyhteisöjen jäsenten kokemuksia etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta ja fyysisestä ergonomiasta etätyössä työntekijöiden näkökulmasta. Kohderyhmä rajattiin maksatus- ja tarkastusyksiköihin työn luonteen perusteella. Lisäksi tarkoituksena on kartoittaa tekijöitä, joita kehittämällä työhyvinvointia etätyössä voidaan edistää.

Työn tavoitteena on löytää keinoja, miten maksatusasiantuntijoiden työhyvinvointia etätyössä voidaan edistää itsensä johtamisen näkökulmasta käsin ja itsensä johtajuutta tukemalla.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Miten etätyöpäivän aikana palaututaan?
- Miten maksatusasiantuntijat kokevat oman fyysisen ergonomian etätyössä?
- Mitä tekijöitä kehittämällä voidaan edistää palautumista etätyöpäivän aikana ja fyysisistä ergonomiaa etätyössä?

Tutkimusongelman ja siitä johdettujen tutkimuskysymysten tarkoituksena on ohjata tulevaa tutkimusprosessia. Tutkimuksen kannalta tutkimusongelma ja siitä johdetut tutkimuskysymykset ovat merkityksellisiä, sillä niiden pohjalta tehdään asioita empiirisessä osuudessa. (Kananen 2014a, 32-37.)

5.2 Tapaustutkimus tutkimusstrategiana

Ongelman ratkaisun kokonaisuutta kutsutaan tutkimusotteeksi tai lähestymistavaksi. Se pitää sisällään kullekin tutkimusotteelle tyypilliset aineiston keruun, analysoinnin ja tulkinnan menetelmät. Ongelman luonne määrittää ensi sijaisesti tutkimusotteen valinnan. (Kananen 2014a, 20-21.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa maksatusasiantuntijoiden työhyvinvointia etätyössä työntekijän näkökulmasta käsin. Tutkimus on rajattu koskemaan fyysistä ergonomiaa ja palautumista etätyöpäivän aikana. Tutkimus on luonteeltaan kartoittava ja sillä kartoitetaan tämän hetkistä tilannetta. Kartoittavan tutkimuksen tehtävänä voi olla muun muassa selvittää ilmiöitä, joita tunnetaan vain vähän tai löytää uusia näkökulmia (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 134).

Tutkimuksen tarkoitus ohjaa tutkimusstrategisia valintoja (Hirsjärvi ym. 2007, 133). Tämän tutkimuksen tutkimusstrategia on tapaustutkimus, jota kutsutaan myös case-tutkimukseksi. Maksatusasi-antuntijoiden työhyvinvointia etätyössä ei ole tutkittu aiemmin ja tutkimuksella tuotetaan uutta tietoa kehittämistyön pohjaksi. Tutkimuksella tavoitellaan todellisen elämän kuvaamista, tutkimuksen kohdejoukkoon on valittu tarkoituksenmukaisesti samaa työtä Suomessa tekevät työyhteisöt ja tutkimuksella kartoitetaan näiden työyhteisöjen työntekijöiden kokemuksia. Tapaustutkimuksen myötä aineistosta saatiin muodostettua rajattu kokonaisuus tämän tutkimuksen kohteeksi.

Tutkimusstrategiana tapaustutkimusta voidaan käyttää useissa eri tilanteissa. Sen avulla voidaan parantaa tietämystä esimerkiksi yksilöllisistä, organisatorisista tai ryhmäilmiöistä. Tutkimusstrategiana tapaustutkimus on sopiva yleensä silloin, kun tutkimuskysymyksellä haetaan vastausta kysymyksiin, miten ja miksi. (Yin 2003, 1, 22). Tapaustutkimuksen tavoitteena on tapauksen kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Sen avulla voidaan tuottaa esimerkiksi uutta tietoa kehittämistyön tueksi (Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti 2014, 52-53). Tapaustutkimukselle on olennaista, että käsiteltävä aineisto muodostaa kokonaisuuden eli tapauksen. Tapaustutkimuksessa tutkimuksen kohde voi olla esimerkiksi jokin organisaatio tai sen osa. (Valli ja Aaltola 2015, 181; Hirsjärvi ym. 2007, 130.)

Tapaustutkimuksessa on tärkeää, että tutkimusprosessi tehdään näkyväksi. Näin toimien tutkimusraportin lukijoille avautuu se, miten tutkimuksen johtopäätöksiin on päädytty ja lukija voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. (Valli ja Aaltola 2015, 182.) Tapaustutkimus ei rajoita tutkimuksen menetelmävalintoja. Siinä on usein yhdistelmä laadullista ja määrällistä tutkimusta. (Kananen 2014a, 23.) Tapaustutkimuksella ei kuitenkaan pyritä tilastolliseen yleistykseen (Ojasalo ym. 2014, 52-53).

Tässä opinnäytetyössä on sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen piirteitä. Laadullinen ja määrällinen tutkimus voidaan nähdä toisiaan täydentäviksi lähestymistavoiksi. Määrällinen käsittelee numeroita ja laadullinen merkityksiä, mutta tarkoituksena ei ole kuitenkaan asettaa niitä toistensa vastakohtiksi. Merkitykset ja numerot ovat toisistaan riippuvaisia. (Hirsjärvi ym. 2007, 132-133.) Laadullinen tutkimus ei pyri tilastolliseen yleistykseen, vaan sen sijaan siinä pyritään kuvaamaan jokin ilmiö tai tapahtuma (Kananen 2014a, 18). Sen tavoitteena on ymmärtää kokonaisvaltaisesti tutkittavaa aihetta (Eriksson ja Kovalainen 2013, 5). Määrällinen tutkimus on usein soveltavaa tutkimusta, joka hyödyntää olemassa olevia teorioita (Kananen 2014b, 52). Sille on tyypillisempää kerätä tietoa strukturoidusti (Eriksson ja Kovalainen 2013, 5). Kyselyn avulla kerätty strukturoitu aineisto käsitellään usein kvantitatiivisesti (Hirsjärvi ym. 2007, 189).

Strukturoidut kysymykset ovat kvantitatiivisen tutkimuksen kysymysmuotoja (Kananen 2014a, 74-75). Strukturoitujen kysymysten heikkoutena on pidetty sitä, että vastaaja voi valita vastausvaihtoehdon ainoastaan annetuista vaihtoehdoista. Etuina on puolestaan pidetty muun muassa sitä, että strukturoitujen kysymysten vastauksia voidaan vertailla, vastaukset ovat vähemmän kirjavia ja että vastaukset on helpompi analysoida ja käsitellä tietokoneella. Avoimia kysymyksiä on käytetty kvalitatiivisessa tutkimuksessa vuosikymmenien ajan. Avointen kysymysten etuina on pidetty sitä, että se sallii vastaajien ilmaista itseään omin sanoin, ei ehdota vastauksia ja näin ollen tuo esille vastaajien tietämystä aiheesta ja osoittaa, mikä on keskeistä vastaajien ajattelussa sekä auttaa strukturoituihin

kysymyksiin annettujen poikkeavien vastausten tulkinnassa. Toisaalta avoimien kysymysten tuottamien vastausten heikkoudeksi on mainittu, että niiden sisältö on kirjavaa ja että niitä on vaikea käsitellä. (Hirsjärvi ym. 2007, 195-196.)

Tässä tutkimuksessa tietoa kerätään sähköisellä kyselyllä, joka sisältää sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten käytöllä pyritään saamaan uutta tietoa sekä pyritään syventämään, vahvistamaan ja selittämään strukturoitujen kysymysten avulla saatua tietoa. Aineiston analysointia tehdään käyttäen määrälliselle ja laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä menetelmiä. Tutkimuksen aineiston analysoinnista on kerrottu lisää luvussa 5.4 Kyselytutkimuksen toteutus.

Aikaperspektiivin mukaan tutkimus on jaettavissa poikittais- ja pitkittäistutkimukseen. Pitkittäistutkimuksella tutkitaan jotakin ilmiötä pidemmällä aikavälillä. Se sopii esimerkiksi tulojen muutoksen tutkimiseen. Poikittaistutkimus puolestaan mittaa jotakin ilmiötä tietyllä hetkellä ja on yleensä kertaluonteinen tutkimus. (Heikkilä 2004, 15.) Aikaperspektiivin mukainen jako tutkimukseni osalta on poikittaistutkimus. Opinnäytetyöhön ja tutkimukseen käytettävän ajan puitteissa poikittaistutkimus on järkevin tapa toteuttaa se.

5.3 Tutkimusprosessin kulku

Opinnäytetyön näkökulma ja aiheen rajaaminen tapahtuivat syksyllä 2019. Sitä ennen olin jo ehtinyt perehtyä aihetta koskevaan kirjallisuuteen, johon perehtymistä jatkoin tutkimuksen edetessä. Tutkimusaineiston keräämistapa mietitytti minua. Pohdin sitä itse, opinnäytetyön ohjaajilta saaduilla evästyksillä sekä toimeksiantajan edustajan kanssa. Koin, että teemahaastattelut tiedon keräämisen tapana sopisivat hyvin laadulliseen tutkimukseen ja tarjoaisivat parhaimmillaan syvällistä tietoa tutkittavasta aiheesta. Arvioin kuitenkin haastattelujen puutteeksi sen, että silloin kokemuksia ja mielipiteitä saataisiin vain joiltakin asiantuntijoilta. Lisäksi päätökseeni vaikutti oma roolini työyhteisön jäsenenä. Päädyin toteuttamaan tutkimuksen sähköisenä kyselynä, koska silloin kaikille maksatusasiantuntijoille tarjoutuu tilaisuus kertoa ajatuksiaan ja kokemuksiaan aiheesta.

Kyselylomakkeen suunnittelun aloitin marraskuussa 2019. Valmistelin kyselylomakkeen väittämiä ja avoimia kysymyksiä teorian perustuen. Tammikuussa 2020 testasin kyselylomakkeen toimivuutta ja ymmärrettävyyttä sekä saatekirjeen ymmärrettävyyttä muutamalla etätyötä tekevällä henkilöllä. Tutkimuksen sähköinen kysely lähetettiin sähköpostilla saateen (liite 1) linkkinä 6.2.2020 maksatusasiantuntijoiden työkäytössä olevaan sähköpostiin. Kyselyn väittämät ja avoimet kysymykset perustuivat teoriaosuuteen. Kysely (liite 3) lähetettiin yhteensä 58 henkilölle neljässä ELY-keskuksessa. Vastausaikaa annettiin 21.2.2020 asti. Muistutuskirje kyselystä lähetettiin sähköpostitse 13.2. ja 19.2 niille vastaajille, jotka eivät olleet jo vastanneet kyselyyn (liite 2). Kyselyn vastausprosentti oli 78 (45 henkilöä) ja koko kyselyn loppuun suorittaneiden vastausprosentti 69 (40 henkilöä).

Kyselyn tulokset analysoin maaliskuussa 2020. Huomasin, että avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset olivat pääosin hyvin lyhyitä ja jättivät joitakin asioita avoimeksi, kuten vastaus ”Osaamisen kehittäminen”, kun tiedusteltiin sitä, miten organisaatio voi tukea työhyvinvointia etätyössä.

Avoimeksi tässä vastauksessa jää se, millaiselle osaamisen kehittämiseksi koettiin olevan tarvetta, olisiko se esimerkiksi työhyvinvointiosaamiseen tai ohjelmistojen käyttöön liittyvää vai jotain muuta? Kehittämisehdotukset koostin maaliskuussa ja samaan aikaan viimeistelin tutkimuksen teoriaosuuden. Huhtikuun lopussa luonnostelin myös huoneentaulun työhyvinvoinnin tueksi etätöihin.

5.4 Kyselytutkimuksen toteutus

Aineistoa kerättiin Etelä-Savon, Hämeen, Keski-Suomen ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten tarkastus- ja maksatusyksiköiden työyhteisöjen jäseniltä. Työyhteisöjä on neljä ja kysely lähetettiin 58 työyhteisön jäsenelle. Kyselyyn vastasi 45 työyhteisön jäsentä, joista 40 ilmoitti tekevänsä etätöitä. Aineistonkeruun menetelmänä oli sähköinen kysely, joka toteutettiin Webropol -kyselytyökalulla. Kysely koostui strukturoidusta kysymyksistä ja avoimista kysymyksistä.

Kysely on sopivia menetelmiä esimerkiksi silloin, kun halutaan saada selville mitä henkilöt ajattelevat ja kokevat tai miten he toimivat yksityiselämässään (Hirsjärvi ym. 2007, 180). Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymysten muoto on vakioitu. Kaikilta kyselyyn osallistuvilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Kysely soveltuu aineiston keräämisen tavaksi, kun tutkittavia on paljon. Sitä käytetään myös hyvin henkilökohtaisten asioiden tutkimiseen. Henkilökohtaisia asioita ovat esimerkiksi ihmisen koettu terveys ja terveystyötyytyminen. (Vilkkä 2007, 28.)

Kyselytutkimuksen heikkoutena on pidetty sitä, että sen aineistot ovat pinnallisia, on vaikeaa tietää kuinka vakavasti tutkittavat suhtautuvat tutkimukseen ja ei tiedetä, onko annetut vastausvaihtoehdot onnistuneita (Hirsjärvi ym. 2007, 190). Kyselytutkimuksen käyttöä tutkimuksessa puoltaa kuitenkin se, että sen avulla tavoitetaan kaikki tutkimuksen piiriin kuuluvat maksatusasiantuntijat ja jokaisella on mahdollisuus kertoa omat kokemuksensa tutkittavasta aiheesta.

Kyselylomakkeen laadinnassa pyrin huomioimaan lomakkeen laadintaan liittyviä ohjeistuksia. Rakensin lomakkeen kolmiosaiseksi. Lomakkeen alkuun sijoitin taustakysymykset, osio kaksi koski palautuksen teemaa ja osio kolme fyysistä ergonomiaa. Avoimet kysymykset sijoitin osion kaksi ja kolme loppuun. Testasin lomaketta muutamalla ulkopuolisella henkilöllä ja näin toimien pyrin minimoimaan mahdollisuuden kysymysten ja vastausvaihtoehtojen väärinymmärrykseen. Saamani palautteen pohjalta muokkasin havaitsemiani epäkohtia kyselylomakkeessa. Esimerkiksi kysymyksessä numero neljä tiedusteltiin etätöypäivän aikana pidettävien taukojen määrää. Kyselyn testaajilta saadun palautteen mukaan oli vaikea hahmottaa, kuinka monta noin parin minuutin mittaista taukoa päivän aikana pitää. Palautteiden tiimoilta määrittelin tauon alle viiden minuutin mittaiseksi.

Kyselyn strukturoitujen vastausten analysoinnissa käytettiin Webropol -kyselytyökalun raportointiominaisuuksia. Tulosten analysoinnissa käytettiin suoria jakaumia, tunnuslukuja kuten keskiarvo ja mediaani, ja joitakin vastauksia tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Kanasen (2014b, 217-218) mukaan suora jakauma kuvaa, miten aineisto on jakautunut kysymysten eri vaihtoehtojen kesken.

Ristiintaulukoinnissa puolestaan tarkastellaan kahta muuttujaa yhtä aikaa. Eri tunnusluvut kuvaavat vastausten jakautumista eri vaihtoehtojen kesken ja niitä ovat esimerkiksi keskiarvo ja mediaani.

Avoimet vastaukset olivat valmiiksi kirjallisessa muodossa. Tekstit siirrettiin Excel –taulukkolaskenta-ohjelmaan niiden käsittelyä varten. Avointen vastausten analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysia. Aineisto luokiteltiin ja sitä teemoitettiin niiltä osin kuin vastaukset sen mahdollistivat. Avoimet vastaukset olivat pääosin melko lyhyitä ja ytimekkäitä. Luin aluksi kuhunkin kysymykseen saadut avoimet palautteet. Toteutin sisällönanalyysia siten, että poimin avoimista palautteista samaa tarkoittavat ilmaisut omaan ryhmäänsä ja merkitsin kunkin ryhmän omalla värikoodilla. Alkuperäisiin vastauksiin merkitsin luokitellut sanat tällä kyseisellä värillä. Seuraavaksi selvitin, mitä kuhunkin ryhmään kuuluvista ilmaisuista oli sanottu. Käytin teemoittelussa apuna ”koska” –sanaa.

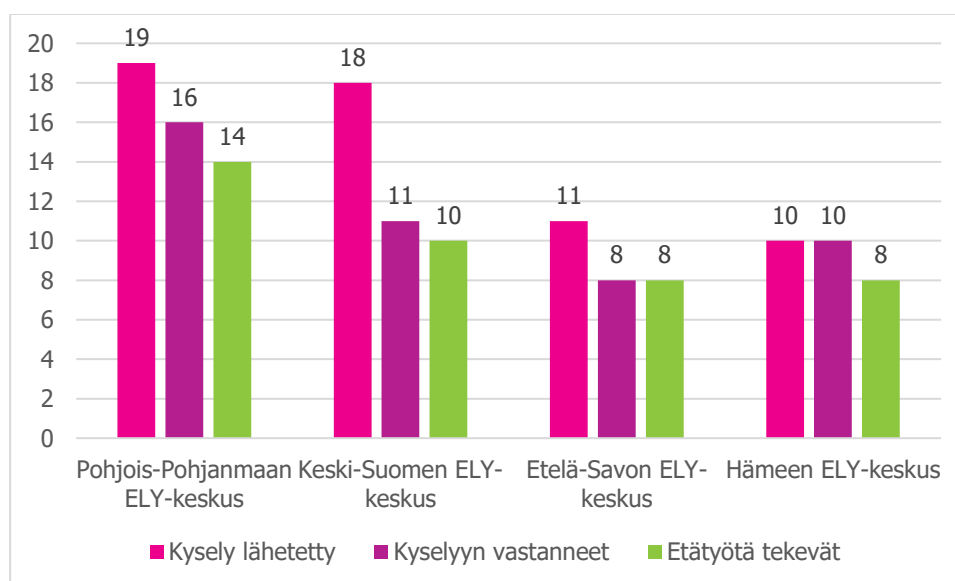
Tuomen ja Sarajärven (2009, 91) mukaan sisällönanalyysia on pidetty yhtenä laadullisen tutkimuksen perusanalyysinä ja sen avulla on mahdollista tehdä monenlaista tutkimusta. Luokittelu on yksikertainen aineiston järjestämisen muoto, jossa aineistoa järjestetään sisällön teemojen mukaan. Esimerkiksi määritellään luokkia ja lasketaan kuinka monta kertaa luokat esiintyvät aineistossa. Sitä voidaan pitää kvantitatiivisena analyysinä. Teemoittelussa painottuu mitä se, mitä luokista on puolestaan sanottu.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Luvussa kuusi esitellään kyselyn tulokset.

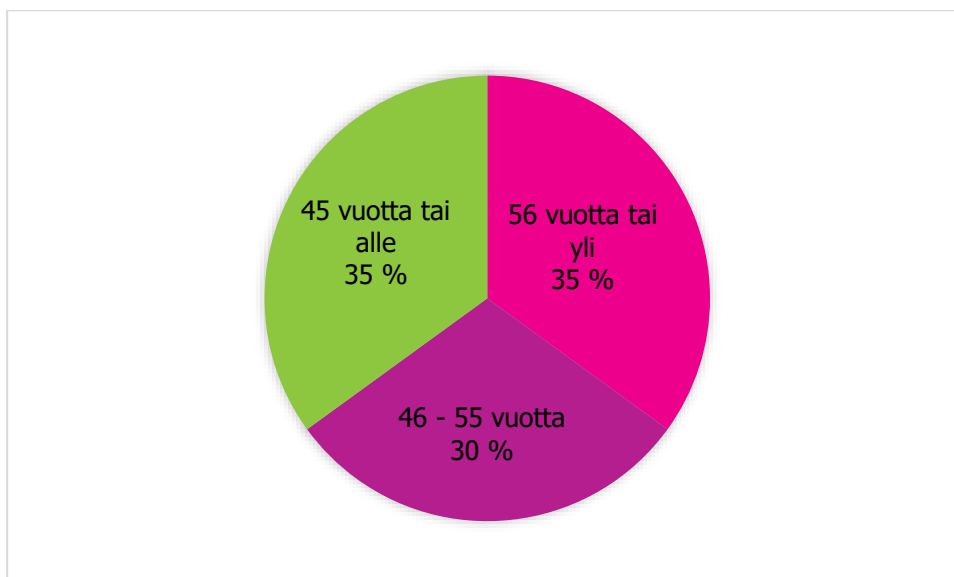
6.1 Vastaajien taustatiedot

Kysely lähetettiin yhteensä 58 maksatusasiantuntijalle. Kyselyyn vastasi 45 henkilöä, joista 40 teki etätyötä. Kolmekymmentä (67 %) vastaajaa teki etätyötä yksi – kaksi päivää viikossa ja kahdeksan vastaajaa (18 %) kolme päivää viikossa. Yksi henkilö (2 %) ilmoitti tekevänsä etätyötä neljänä – viitenä päivänä viikossa ja yksi henkilö (2 %) yksi – kaksi päivää kuukaudessa. Viisi vastaajaa (11 %) ei tee etätyötä laisinkaan. Kyselyyn vastanneet edustivat omaa työyhteisöään seuraavasti: Hämeen ELY-keskuksesta kyselyyn vastasivat kaikki kymmenen työyhteisöön kuuluvaa asiantuntijaa. Heistä 80 prosenttia (8 henkilöä) teki etätyötä. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksesta kyselyyn vastasi 84 prosenttia (16 henkilöä) työyhteisön jäsenistä ja kyselyyn vastanneista etätyötä tekeviä oli 88 prosenttia (14 henkilöä). Etelä-Savon ELY-keskuksesta vastauksia saatiin 73 prosentilta asiantuntijoita (8 henkilöä), jotka kaikki tekivät etätyötä. Keski-Suomen ELY-keskuksesta kyselyyn vastasi 61 prosenttia (11 henkilöä) asiantuntijoista. Kyselyyn vastanneista etätyötä teki 91 prosenttia (10 henkilöä).



Kuvio 2. Lähetetyt kyselyt (n=58), kyselyyn vastanneet henkilöt (n=45) ja kyselyyn vastanneet etätyötä tekevät henkilöt (n=40) ELY-keskuksittain.

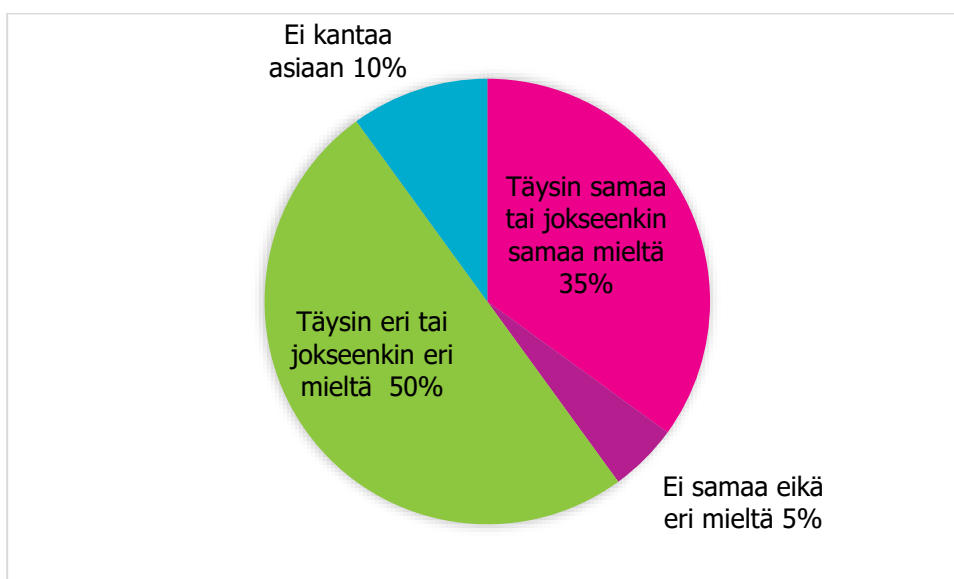
Etätyötä tekevästä suurinta vastaajajoukkoa (35 %) edusti Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen asiantuntijat ja toiseksi eniten vastaajia oli Keski-Suomen ELY-keskuksesta (25 %). Etelä-Savon ja Hämeen ELY-keskuksista kummastakin oli 20 % vastaajista. Ikäryhmittäin etätyötä tekeviä ja kyselyyn vastanneita oli seuraavasti: 56 tai yli –ikäryhmästä oli 14 vastaajaa (35 %), 46 – 55 vuotiaiden ikäryhmästä vastaajia oli 12 (30 %) ja 45 vuotta tai alle –ikäryhmän vastaajia oli 12 (30 %).



Kuvio 3. Etätöitä tekevät vastaajat ikäryhmittäin (n=40).

6.2 Työn tauottaminen

ELY-keskusten työntekijöillä on mahdollisuus hyödyntää työn tauottamisessa Break Pro –tauko-ohjelmaa. Vastaajista 20 prosenttia (8 vastaajaa) oli väittämän ”Hyödynnän Break Pro –taukoliikuntaohjelmaa työ tauottamisessa” (kuviokuva 4) kanssa täysin samaa mieltä ja 15 prosenttia (6 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä. 40 prosenttia (16 henkilöä) asiantuntijoista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 10 prosenttia (4 henkilöä) jokseenkin eri mieltä. Mikrotaukojen aikatauluttamisen osalta vastaajista 60 prosenttia (24 henkilöä) oli jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä väittämän ”Aikataulun lyhyet mikrotauot osaksi työpäivääni”. Jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä asian kanssa oli 25 prosenttia (10 henkilöä) asiantuntijoista.

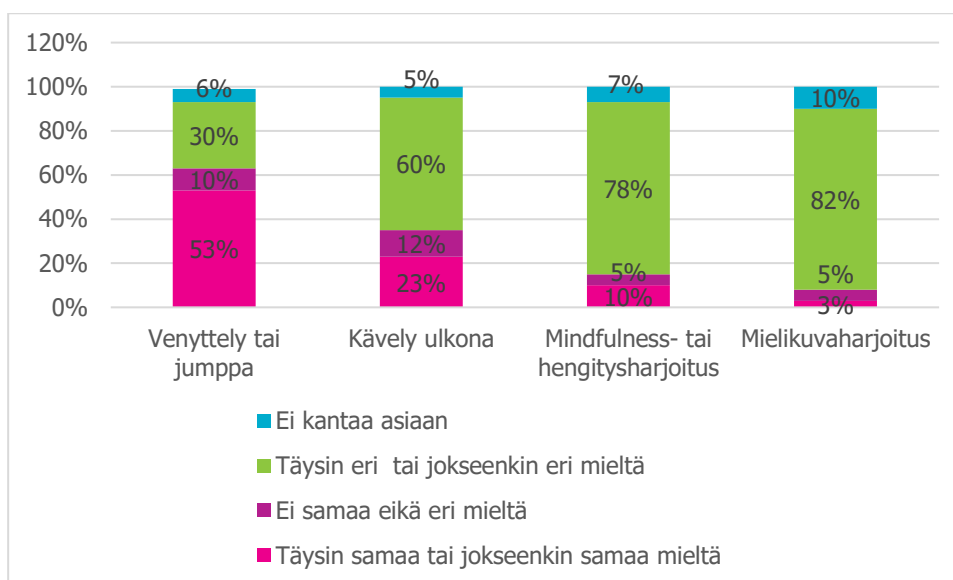


Kuvio 4. Maksatusasiantuntijoiden mielipide väittämään ”Hyödynnän Break Pro –taukoliikuntaohjelmaa työn tauottamisessa” (n=40).

Asiantuntijat saivat itse määritellä, kuinka monta alle viiden minuutin mittaista, noin viidentoista minuutin mittaista ja vähintään 25 minuutin mittaista taukoa he pitävät etätyöpäivänä. Asiantuntijoista suurimman osan (93 %) etätyöpäivään sisältyi yksi tauko, jonka pituus on 25 minuuttia tai enemmän. Viisi prosenttia (2 henkilöä) asiantuntijoista ilmoitti, että ei pidä yhtään näin pitkää taukoa päivän aikana ja 2 prosenttia (1 henkilö) ilmoitti pitävänsä kaksi edellä mainitun mittaista taukoa. 38 prosenttia vastaajista sisällytti etätyöpäivään yhden noin viidentoista minuutin tauon ja vastaajista 45 prosentin päivään kuului kaksi noin 15 minuutin taukoa. Vastaajista 17 prosenttia ilmoitti, että eivät pidä noin 15 minuutin taukoja etätyöpäivänä laisinkaan. Suurin osa (68 %) vastaajista piti etätyöpäivänä kahdesta kolmeen alle viiden minuutin mittaista taukoa. Asiantuntijoista 15 prosenttia ilmoitti, että ei pidä laisinkaan alle viiden minuutin mittaisia taukoja etätyöpäivänä ja vastaajista 5 prosenttia piti yhden tauon. 12 prosenttia asiantuntijoista ilmoitti, että pitää alle viiden minuutin taukoja neljästä kuuteen kertaan etätyöpäivän aikana.

Pitkäaikainen istuminen vaikeuttaa ihmisen aineenvaihduntaa ja aiheuttaa tehottomuutta ajattelutyöhön. Jo puolen tunnin istuminen heikentää vireystilaa. (Sinokki 2016, 64.) Säännöllisillä mikrotauoilla on väsymystä vähentävä vaikutus. Työpäivän jälkeen myös palautuminen alkaa nopeammin, kun työtä on muistettu tauotta. (Kinnunen, 2019-02-07.) Palautumisen kannalta asiantuntijat voisivat pitää mikrotauoja nykyistä enemmän etätyöpäivänä. Taukoliikuntaohjelmaa voitaisiin myös hyödyntää nykyistä enemmän työn tauottamisessa. Valtion virka- ja työehtosopimuksen (Valtiovarainministeriö 2018, 123-124) mukaan virkamiehen päivittäinen yhdenjaksoinen lepoaika on vähintään 30 minuuttia ja lisäksi työpäivään sisältyy kaksi 12 minuutin taukoa. Suurimman osan etätyöpäivässä ei toteudu kahden noin vartin mittaisen tauon pitäminen.

Asiantuntijoilta tiedusteltiin, millaisia rentoutumisen keinoja taukojen aikana käytettiin. Vastaajista 53 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Venyttelen tai jumppaan” kanssa. Täysin eri tai jokseenkin eri mieltä asiasta oli 30 prosenttia vastaajista. Ulkona tehdyn kävelyn osalta vastaukset olivat päinvastaiset. Vastaajista 60 prosenttia ilmoitti olevansa täysin eri tai jokseenkin eri mieltä väittämän ”Teen kävelyn ulkona” kanssa. Asiantuntijoista 23 prosenttia ilmoitti, että on väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Mindfulness tai hengitys- ja mielikuvaharjoitteet eivät kuuluneet suurimman osan etätyöpäivään. Vastaajista 82 prosenttia oli täysin eri mieltä väittämän ”Rentoudun mielikuvaharjoituksen avulla”, eikä kukaan ollut väittämän kanssa täysin samaa mieltä. ”Teen mindfulness- ja hengitysharjoituksen” osalta vastaajista 78 prosenttia oli väittämän kanssa täysin eri mieltä. Vastaajista kymmenen prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä. Asiantuntijoiden vastauksia edellä mainittuihin väittämiin on havainnollistettu kuviossa viisi.



Kuvio 5. Maksatusasiantuntijoiden mielipiteet rentoutumisen keinoja koskeviin väittämiin etätyöpäivän tauoilla: "Venyttelen tai jumppaan", "Teen kävelyn ulkona", "Rentoudun mielikuvaharjoituksen avulla" ja "Teen mindfulness- tai hengitysharjoituksen" (n=40).

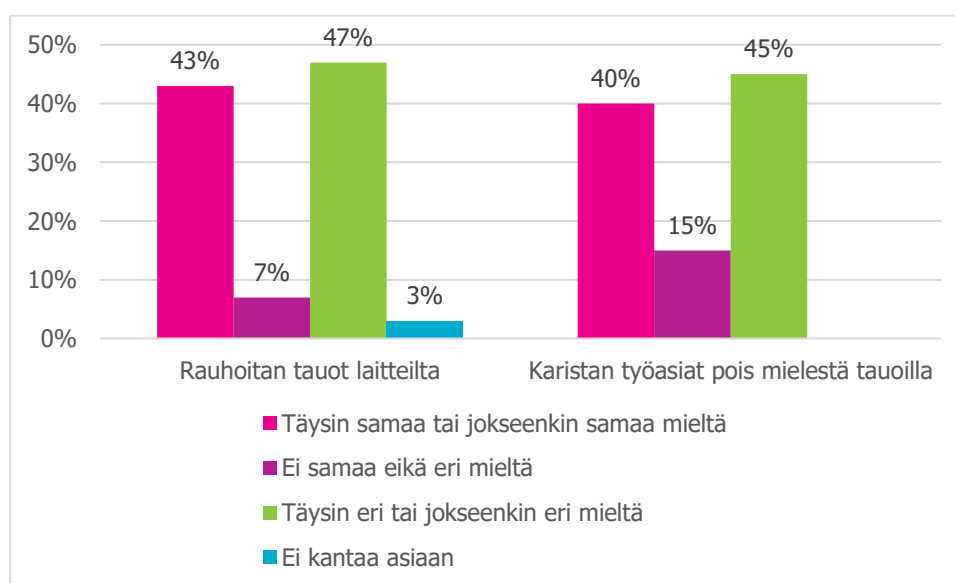
Rentoutumisella on huomattavia vaikutuksia terveyteen. Tutkimusten mukaan se mahdollistaa muun muassa paremman oppimisen ja luovuuden. Kun ihminen rentoutuu, parasympaattinen hermosto aktivoituu ja se auttaa elimistöä rauhoittumaan sekä rentoutumaan. Silloin sydämen rytmi tasaantuu, verenpaine laskee ja hengitys rauhoittuu. Rentoutumiskeinoja on monia, esimerkiksi fyysinen suorittaminen, mielikuva- ja rentoutusharjoitteet ja mindfulness eli tietoinen rauhallinen läsnäolo. (Virtanen ja Sinokki 2014, 205.) Ei ole kuitenkaan yhtä tapaa, joka olisi palautumisen kannalta kaikille hyödyllinen. Tärkeää onkin tehdä taukojen aikana sitä mistä itse pitää. (Mäkikangas ym. 2017, 132.)

Kyselyn tulosten mukaan taukoihin olisi hyvä sisällyttää enemmän rentoutumisen elementtejä. Asiantuntijoista kolme neljäsosaa ei tee mielikuvaharjoitteita, mindfulness- tai hengitysharjoitteita etätyöpäivänä. Tuloksista ei kuitenkaan selviä, ovatko menetelmät ylipäätään tuttuja vai eikö niitä ole koettu itselle omiksi. Myös ulkoilun lisäämisellä sekä venyttelyllä tai taukojumppalla voitaisiin parantaa hyvinvointia etätyössä.

Kyselyssä tiedusteltiin etätyöpäivän ruokailua kolmella kysymyksellä. Terveellistä ruokailua tiedusteltiin väittämällä "Syön etätyöpäivänä lautasmallin mukaisen lounaan". Asiantuntijoista 48 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä oli vastaajista 32 prosenttia. 20 prosenttia vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kun asiantuntijoilta tiedusteltiin mielipidettä väittämään "Minun tulisi syödä etätyöpäivän aikana terveellisemmin" oli 40 prosenttia vastaajista väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä, 20 prosenttia ei samaa eikä eri mieltä ja 37,5 prosenttia täysin eri tai jokseenkin eri mieltä. Kyselyssä tiedusteltiin myös syömiskertoja etätyöpäivän aikana. Asiantuntijoista 60 prosenttia söi työpäivä aikana kahdesta kolmeen kertaan ja 40 prosenttia söi kerran.

Hyvä ravinto edistää terveyttä ja riittävällä energian saannilla sekä säännöllisellä ateriarhythmillä voidaan vaikuttaa parempaan jaksamiseen ja hyvään palautumiseen (Rauramo 2012, 29; Jaakkola 2018, 97). Kyselyn tulosten mukaan etätyössä kyllä syödään, mutta ruuan terveellisyyteen ja monipuolisuuteen olisi hyvä kiinnittää huomiota.

Taukojen aikana työstä irtaantumista tiedusteltiin kahdella kysymyksellä. Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti eri ääripäihin väittämässä ”Rauhoitan työt laitteilta”. Vastaajista 43 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä ja 47 prosenttia täysin eri tai jokseenkin eri mieltä. Vastausten keskiarvo oli 3 eli se osuu vastausvaihtoehtoon ei samaa eikä eri mieltä. Saman suuntainen tilanne oli väittämässä ”Karistan työasiat tarkoituksellisesti pois mielestäni, kun pidän tauon”. Asiantuntijoista 40 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä ja 45 prosenttia täysin eri tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Myös tämän kysymyksen vastausten keskiarvo oli kolme.



Kuvio 6. Maksatusasiantuntijoiden mielipiteet väittämiin ”Rauhoitan työt laitteilta” ja ”Karistan työasiat tarkoituksellisesti pois mielestäni, kun pidän tauon” (n=40).

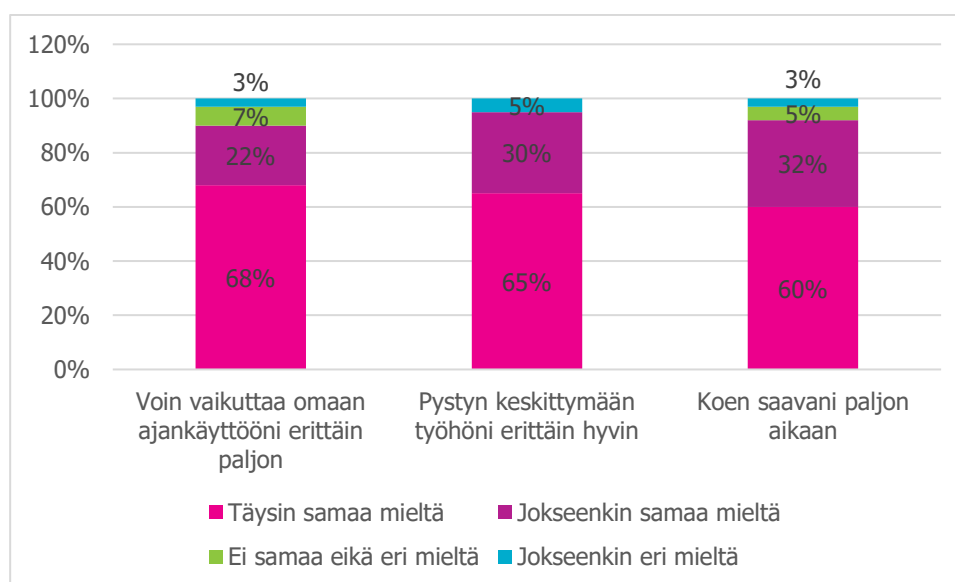
Ihminen voi palautua työpäivän aikana pidettävien taukojen aikana. Parempaan palautumiseen voidaan vaikuttaa yksinkertaisilla keinoilla kuten, että työpäivän aikaiset tauot vietetään muun kuin työhön liittyvän asian parissa, taukojen aikana irrottaudutaan tarkoituksellisesti työajatuksista, ja tauot rauhoitetaan laitteilta. (Ojala 2011, 134; Jaakkola 2018, 114, 189.) Kyselyn tulosten mukaan palautumista voitaisiin edistää jättämällä taukojen aikana laitteet syrjään ja suuntaamalla ajatukset taukojen aikana muihin kuin työasioihin.

Asiantuntijoista 75 % koki työn tauottamisen suurimmaksi esteeksi sen, että etätyöpäivänä työhön on niin keskittynyt, että työn tauottaminen unohtuu. Vastaajista 20 prosenttia ilmoitti työn tauottamisen esteeksi muun syyn. Avoimissa vastauksissa ei kerrottu varsinaisesti mitään muuta syytä, vaan haluttiin tuoda esille, että työn tauottaminen kuuluu etätyöpäivään. Vastaajista 5 prosenttia ilmoitti, että työn tauottaminen ei ole tärkeää heidän oman työhyvinvoinnin kannalta.

Etätyötä koskevassa teoriaosuudessa on todettu, että yksi keskeisimmistä syistä etätyön tekemiselle on parempi työhön keskittymisen mahdollisuus. Etätyö voi kuitenkin viedä myös mennessään, sillä kun keskittyminen paranee, voi lepotauot unohtua. (Vilkman 2016, 119.)

6.3 Työn ominaisuudet etätyössä

Asiantuntijoista 65 prosenttia oli täysin samaa mieltä väittämän ”Etätyössä pystyn keskittymään työhön erittäin hyvin” kanssa. 30 prosenttia asiantuntijoista oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Viisi prosenttia vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän ”Etätyössä pystyn keskittymään työhön erittäin hyvin” kanssa. Väittämän ”Etätyössä koen saavani paljon aikaa” kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 92 prosenttia vastaajista. Asiantuntijoista 90 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Etätyöpäivänä voin vaikuttaa omaan ajankäyttöni erittäin paljon” kanssa. Kukaan ei valinnut väittämiin vastausvaihtoehtoa täysin eri mieltä. Kuviossa seitsemän on asiantuntijoiden vastaukset edellä mainittuihin väittämiin.

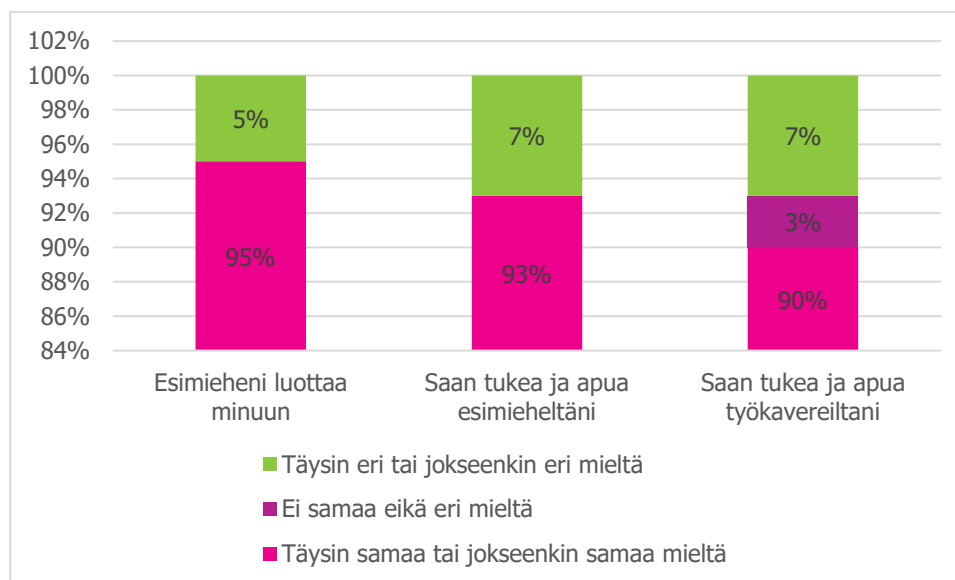


Kuvio 7. Maksatusasiantuntijoiden mielipiteet väittämiin ”Etätyössä pystyn keskittymään työhön erittäin hyvin”, ”Etätyössä koen saavani paljon aikaa” ja ”Etätyössä koen saavani paljon aikaa” (n=40).

Etätyö mahdollistaa usein paremman työhön keskittymisen mahdollisuuden (Helle 2004, 22-24). Kokemus työn tehokkuudesta edistää puolestaan työntekijän työhyvinvointia (Tarnanen ja Tuomi 2018, 13-14). Palautumisen tarvetta vähentää esimerkiksi tunne oman työn hallinnasta (Manka 2015, 195). Hyvinvoinnin kannalta työhön vaikuttamisen mahdollisuudet ovatkin tärkeitä. Omien aikataulujen ja työtehtävien suunnitteleminen auttavat tehtävissä suoriutumisessa ja keventävät tarvittaessa työkuormaa. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 67.)

Asiantuntijoista 95 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Esimieheni luottaa minuun, kun työskentelen etänä” kanssa. Väittämän ”Saan etätöissä tarvittaessa tukea ja

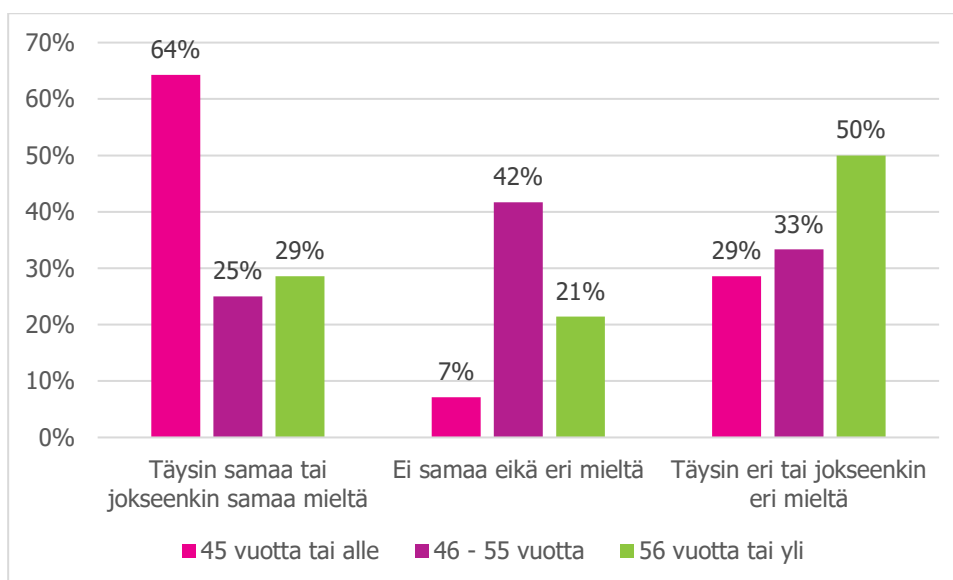
apua esimieheltäni” kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 93 prosenttia asiantuntijoista. Asiantuntijoista 90 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Saan etätöissä tarvittaessa tukea ja apua työkavereiltani” kanssa. Kuviossa kahdeksan on asiantuntijoiden vastaukset edellä mainittuihin väittämiin.



Kuvio 8. Maksatusasiantuntijoiden mielipiteet väittämiin: ”Esimieheni luottaa minuun, kun työskentele en etänä”, ”Saan etätöissä tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäni” ja ”Saan etätöissä tarvittaessa tukea ja apua työkavereiltani” (n=40).

Työhyvinvointia koskevassa teoriaosuudessa on käsitelty sosiaalista pääomaa. Se syntyy hyvästä johtamisesta ja toimivasta työyhteisöstä. Sosiaalinen pääoma on muun muassa ihmisten välistä luottamusta toisiinsa. Muiden aktiivinen auttaminen edistää yhteisöllisyyttä. (Manka ja Manka 2016, 132, 148; Otala ja Ahonen 2003, 157.) Työn voimavaratekijöitä ovat muun muassa hyvä työyhteisö, esimiehen tuki ja luottamus. Ne vähentävät stressin kokemista. Etätöissä työyhteisön puute saatetaan kuitenkin joskus kokea ongelmaksi. (Manka 2015, 195; Vilkmán 2016, 19). Kyselyn tulosten perusteella esimiehen tuki ja luottamus sekä työkavereiden tuki koettiin työn voimavaraksi.

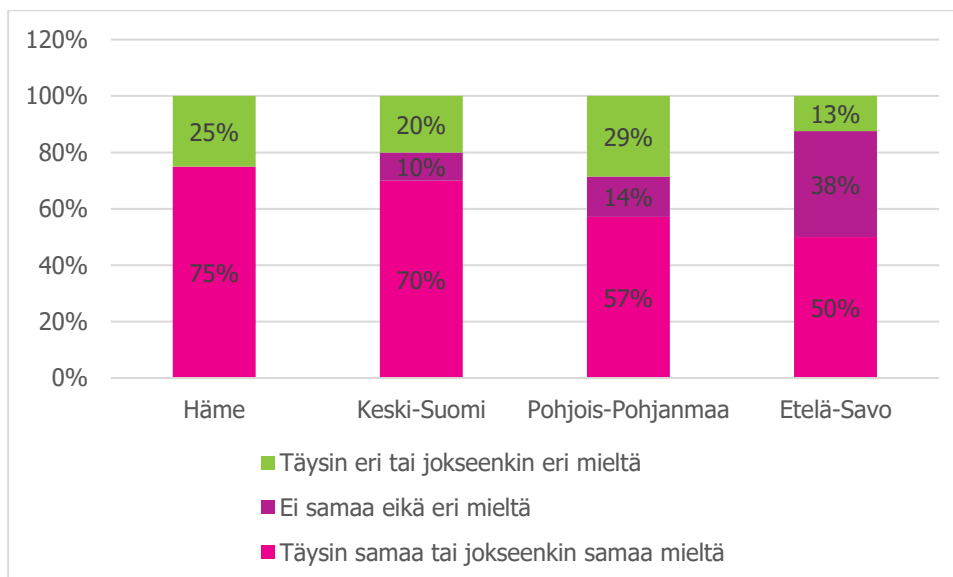
Asiantuntijoista suurin osa (88 %) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Nykyisiä työkaluja (Skype, Teams) käytetään riittävästi yhteistyöhön etätöissä”. Kun asiantuntijoille esitettiin väite ”Minun tulisi kehittää osaamistani nykyisten työkalujen (Skype, Teams) käyttämiseen etätöissä” vastausten väliset erot kasvoivat. 40 prosenttia (16 henkilöä) vastaajista oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että omaa osaamista tulisi kehittää sovellusten käyttämiseen. Vastaajista 38 prosenttia (15 henkilöä) oli puolestaan täysin eri tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 22 prosenttia (9 henkilöä) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastausten keskiarvo oli 3 eli ”ei samaa eikä eri mieltä”. Seuraavassa kuviossa on esitetty asiantuntijoiden vastaukset iän mukaan jaoteltuna.



Kuvio 9. Maksatusasiantuntijoiden mielipide väittämään ”Minun tulisi kehittää osaamistani nykyisten työkalujen (Skype, Teams) käyttämiseen etätyössä” ikäryhmittäin (n=40).

Työhyvinvointia koskevassa teoriaosuudessa on kerrottu, että etätyön tekemisessä käytettävien työvälineiden käytön osaamisessa voi olla suuriakin työntekijäkohtaisia eroja (Vilman 2016, 186). Kyselyn tulosten perusteella nykyisten etätyössäkin käytettävien sovellusten käyttöasteeseen oltiin tyytyväisiä, mutta osaamisen kehittämisen tarve jakoi mielipiteitä. Voidaankin päätellä, että työvälineiden käytön osaamisessa on eroja. Ikä vaikutti vastauksiin siten, että ikäryhmässä 45 vuotta tai alle yli puolet koki tarvetta osaamisen kehittämiseksi, mutta ikäryhmästä 56 vuotta tai yli tarvetta osaamisen kehittämiseksi koki vain noin yksi kolmasosa. Kyselyn tulokset jäivät mietityttämään, sen osalta, että tiedostavatko nuoret sovellusten hyödynnettävyyden paremmin ja voitaisiinko sovelluksia hyödyntää etätyössä nykyistä enemmän osaamisen kehittämisen myötä.

Asiantuntijoista 62 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Olen keskustellut etätyön tavoitteista esimieheni kanssa”. Väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 23 prosenttia vastaajista ja 15 prosenttia vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Hämeen ELY-keskuksen työyhteisöön kuuluvista 75 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Olen keskustellut etätyön tavoitteista esimieheni kanssa” kanssa. Keski-Suomen ELY-keskuksen vastaava luku oli 70 prosenttia. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen asiantuntijoista 57 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja Etelä-Savon ELY-keskuksen työyhteisöön kuuluvista täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 50 prosenttia vastaajista. Kuviossa kymmenen on havainnollistettu, miten vastaukset jakaantuvat ELY-keskuksittain.



Kuvio 10. Maksatusasiantuntijoiden mielipide väittämään "Olen keskustellut etätöön tavoitteista esimieheni kanssa" ELY-keskuksittain (n=40).

ELY-keskuksen etätöohjeessa sanotaan, että etätöntekijälle asetetaan selkeät tavoitteet ja aikataulut ja työntekijän kanssa sovitaan seurantatavasta (Etätöohje 2020, 3). Epäselvät työn tavoitteet voivat heikentää työntekijän työhyvinvointia (Manka ja Manka 2016, 174). Kyselyn tulosten perusteella työn tavoitteiden esiin nostamiseen olisi hyvä kiinnittää huomiota etenkin Etelä-Savon ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten työyhteisöissä.

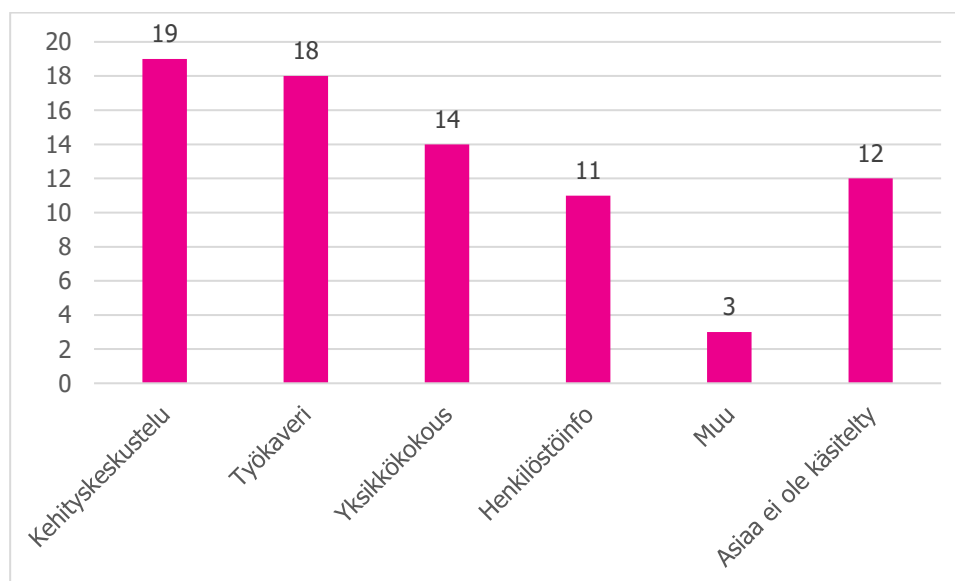
"Etätö lisää minulle vastuuntunnetta omasta työstäni" väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 72 prosenttia asiantuntijoista. Vastaajista 22 prosenttia ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Eniten etätö lisää vastuuntunnetta ikäryhmässä 45 vuotta tai alle: 85 prosenttia vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Seuraavaksi eniten vastuuntunteen lisääntymistä kokivat 56 vuotta tai yli -ikäryhmään kuuluvat, joista väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 71 prosenttia vastaajista. Ikäryhmään 46 – 55 vuotta kuuluvista 58 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Kun asiaa tarkasteltiin ELY-keskuksittain, havaittiin, että Hämeen ELY-keskuksen työyhteisöön kuuluvista kaikki olivat täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä "Etätö lisää minulle vastuuntunnetta omasta työstä". Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen työyhteisöstä näin koki 71 prosenttia, Etelä-Savon ELY-keskuksesta 63 prosenttia ja Keski-Suomen ELY-keskuksesta 60 prosenttia työyhteisön jäsenistä.

Työn liialliset vaatimukset kuten suuri vastuu heikentävät palautumista. Epäedullinen tilanne aiheutuu, jos työn vaatimukset ovat kovemmat kuin voimavarat. (Manka 2015, 46.) Mikäli työ sisältää myös voimavaroja, vähentää se kuormituksen kertymistä työpäivän aikana. Tämä perustuu siihen, että työn voimavarat vaikuttavat positiivisesti työn vaatimusten säätelyyn. Esimerkiksi sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet työhön kuten työn rytmittämisen mahdollisuus vaikeammasta helpompaan edistävät palautumista. (Mäkikangas ym. 2017, 133.) Peltomaan (2015, 90) mukaan etätöissä fyysinen vapaus voi olla velvollisuudentunnetta tuova stressitekijä.

6.4 Palautumista koskeva tieto ja palautumisen arvostaminen

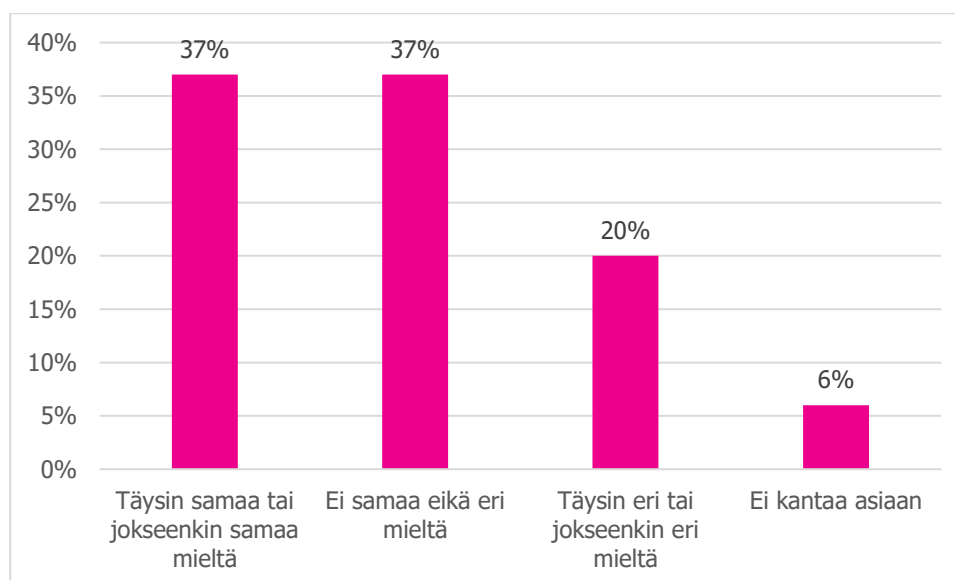
Asiantuntijoista 73 prosenttia oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Minulla on hyvin tietoa keinoista, joilla voin edistää palautumistani etätyöpäivän aikana” kanssa. 15 prosenttia vastaajista ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä.

Asiantuntijoilta tiedusteltiin, missä tilaisuuksissa työpäivän aikaista palautumista on työpaikalla käsitelty (kuvio 11). Kysymys oli monivalintakysymys, josta pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. Eniten työpäivän aikaisesta palautumisesta oli keskusteltu kehityskeskusteluissa ja työkaverien kanssa. Kehityskeskustelut saivat 19 mainintaa ja keskustelut työkaverien kanssa 18 mainintaa. Yksikkökokouksessa asiasta oli keskusteltu 14 henkilön mukaan ja henkilöstöinfossa 11 henkilön mukaan. Avoimessa kentässä oli mainittu lisäksi kolme muuta tilaisuutta: ”muu keskustelu esimiehen kanssa”, ”kehittämispäivässä” ja ”Terveystalon luennoilla”. 12 vastaajaa (30 %) ilmoitti, että asiasta ei oltu keskusteltu työpaikalla laisinkaan. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen 16 vastaajasta tätä mieltä oli 7 vastaajaa (44 %), Etelä-Savon ELY-keskuksen kahdeksasta vastaajasta kaksi (38 %) ja Hämeen ELY-keskuksen kymmenestä vastaajasta kaksi vastaajaa (20 %). Keski-Suomen ELY-keskuksen työyhteisöön kuuluvista kukaan ei valinnut tätä vaihtoehtoa.



Kuvio 11. Palautumista koskevan tiedon käsittely työyhteisöissä vastauksittain (n=77).

Kyselyssä tiedusteltiin, miten työnantajan tarjoama tieto vaikutti käytännön valintoihin etätyössä. Väittämään ”Työnantajaltani saama tieto (infot, koulutukset, Taimi jne.) tukee etätyöpäivän aikana palautumisen edistämiseksi tekemiäni valintoja” (kuvio 12) vastasi täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä 37 prosenttia asiantuntijoista. Saman verran asiantuntijoista (37 %) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Täysin eri tai jokseenkin eri mieltä asiasta oli 20 prosenttia asiantuntijoista.

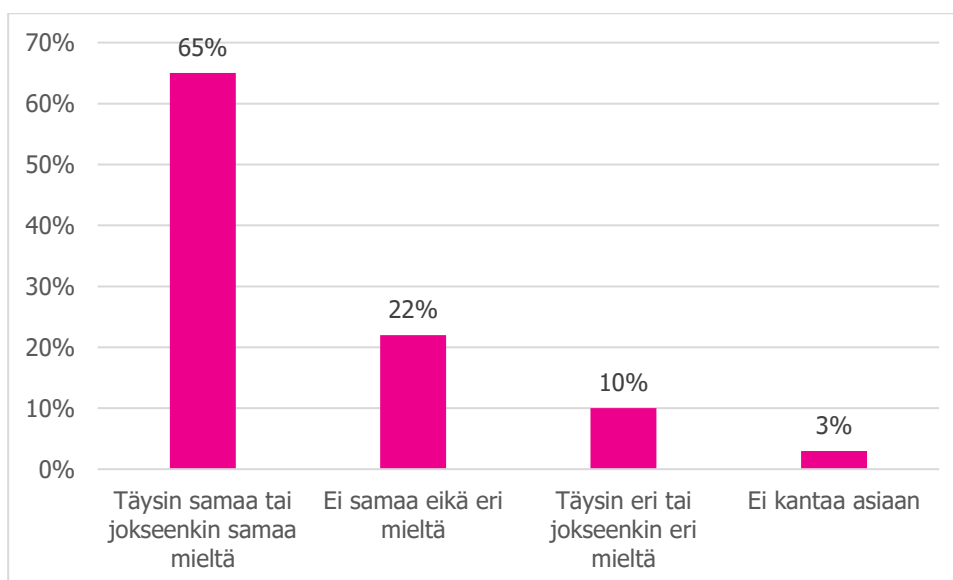


Kuvio 12. Maksusasiantuntijoiden mielipide väittämään ”Työnantajaltani saama tieto (infot, koulutukset, Taimi jne.) tukee etätyöpäivän aikana palautumisen edistämiseksi tekemiäni valintoja” (n=40).

Tieto vaikuttaa osaamiseen ja sitä tarvitaan myös itsensä johtamisessa. Osaaminen näkyy toiminnassa. Se on kykyä toimia tarkoituksen mukaisesti eri tilanteissa. (Sydänmaanlakka 2006, 87.) Organisaatiot voivat vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin osaamisen kehittämisellä (Aura ja Ahonen 2016, 22). Palautumisessa olennaista on aiheen kokonaisvaltaisuuden ymmärtäminen (Jaakkola 2018, 22).

Vastausten perusteella suurin osa asiantuntijoista kokee, että heillä on hyvin tietoa työpäivän aikana palautumiseen vaikuttavista tekijöistä. Suurimman osan mielestä (70 %) työpäivän aikaista palautumista on työpaikalla käsitelty eri yhteyksissä. Organisaatiolta saadun tiedon hyödyllisyys etätyössä jakoi sen sijaan mielipiteitä ja niiden henkilöiden osuus, jotka eivät osanneet määritellä onko tieto hyödyllistä vai ei, oli suhteellisen suuri (37 %). Noin puolet (48 %) asiantuntijoista oli keskustellut palautumisesta kehityskeskusteluissa. Kehityskeskustelujen kehittäminen oli yksi esimiesten toiminnan tavoite työsuojelun toimintaohjelmassa.

Asiantuntijoista suurin osa (65 %) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Minun tulisi arvostaa työpäivän aikaista palautumista nykyistä enemmän” kanssa (kuvio 13). Väittämän kanssa ei samaa eikä eri mieltä oli 22 prosenttia (9 henkilöä). Väittämän ”Koen, että voin omilla valinnoillani vaikuttaa palautumiseeni etätyöpäivän aikana” kanssa täysin samaa mieltä oli 68 prosenttia (26 henkilöä) ja jokseenkin samaa mieltä 27 prosenttia (11 henkilöä). Vastausten keskiarvo oli 2, joka osuu vastausvaihtoehtoon jokseenkin samaa mieltä.

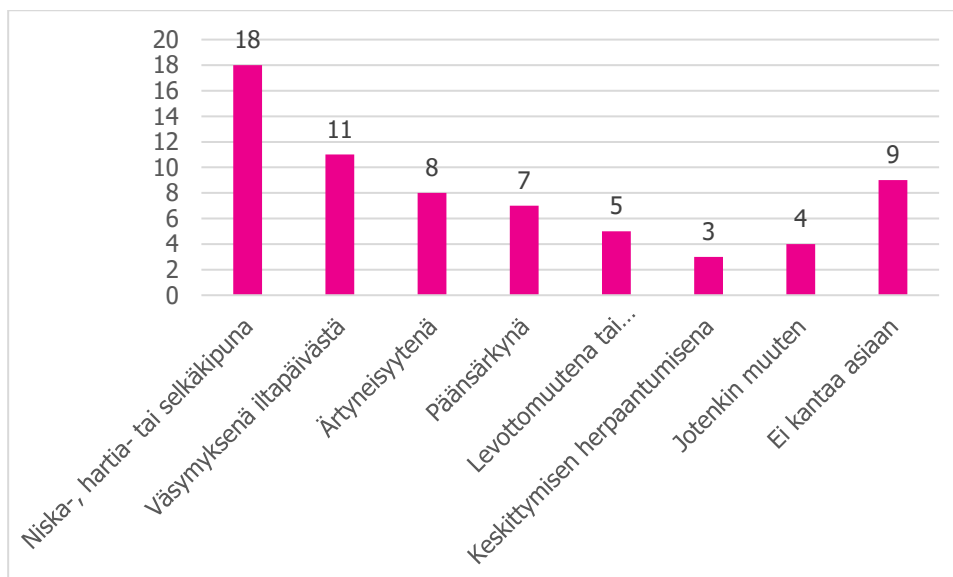


Kuvio 13. Maksusasiantuntijoiden mielipide väittämään ”Minun tulisi arvostaa työpäivän aikaista palautumista nykyistä enemmän” (n=40).

Arvot ohjaavat valintoja, joita ihminen tekee päivittäin. Ne ovat asioita, joita pidetään hyvinä ja tärkeinä. (Salmimies ja Ruutu 2014.) Myös työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tulee arvostaa, jotta niille löytyy paikka työpäivässä (Jaakkola 2018, 19). Elämänhallintaan sisältyy puolestaan uskomus, että omaan elämään voi vaikuttaa omin ponnisteluin. Ihmisen tulee ottaa vastuu itsestään, tiedostaa oma tilanteensa, uskoa muutokseen, kehittää osaamistaan ja soveltaa asioita käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2006, 37.)

6.5 Palautuminen etätyöpäivänä

Asiantuntijoilta tiedusteltiin monivalintakysymyksellä sitä, miten etätyöpäivän aikana liian vähäiseksi jäänyt palautuminen heillä ilmenee (kuvio 14). Eniten (18 mainintaa) työpäivän aikainen vähäinen palautuminen ilmenee niska-, hartia- ja selkäkipuna, toiseksi eniten väsymyksen tunteina iltapäivästä (11 mainintaa) ja kolmanneksi eniten ärtyneisyytenä (8 mainintaa). Päänsärky mainittiin oireena seitsemän kertaa ja muita oireita olivat levottomuus tai jännittyneisyys (5 mainintaa) sekä keskittymisen herpaantuminen (3 mainintaa). Muita asiantuntijoiden mainintoja olivat ”pienenä nuutumuksena” ja ”Joskus ajatukset työtehtävässä”. Yhdeksän henkilöä (23 %) ei ottanut kantaa asiaan.



Kuvio 14. Maksatusasiantuntijoilla etätyöpäivänä vähäiseksi jääneen palautumisen oireet vastauksittain (n=65).

Näyttöpäätetyö aiheuttaa useille ihmisille epämukavuuden tunnetta ja rasittuneisuutta. Näyttöpäätetyöntekijöitä vaivaa usein niska- ja hartia- ja selkävaurioita ja noin puolet istumatyötä tekevistä kärsii jossain vaiheessa selkävaivoista. Jos elimistö ei pääse palautumaan tasapainotilaan aiheutuu siitä myös muita vaivoja, kuten keskittymiskyvyn puute, ärtyneisyys, vatsaongelmat, päänsärky ja jännittyneisyys. (Työterveyslaitos b.; Launis ja Lehtelä 2011, 174; Manka ja Manka 2016, 176; Viitala 2007, 221.)

Asiantuntijoiden palautumista kartoitettiin neljän palautumisen tarvetta kartoittavan väittämän avulla. ”Koen vaikeaksi rentoutua etätyöpäivän jälkeen” väittämään vastasi harvoin tai ei koskaan 82 prosenttia asiantuntijoista ja joskus vaihtoehdon valitsi 10 prosenttia. ”Yleensä vie yli tunnin ennen kuin tunnen palautuneeni etätyöpäivän jälkeen” vastasi harvoin tai ei koskaan 75 prosenttia asiantuntijoista ja joskus vaihtoehdon valitsi 12 prosenttia. ”Etätyöpäivän jälkeen toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini” vastasi harvoin tai ei koskaan 73 prosenttia asiantuntijoista ja joskus vaihtoehdon valitsi 17 prosenttia. ”Etätyöpäivän jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi” vastasi harvoin tai ei koskaan 69 prosenttia asiantuntijoista ja joskus vastauksen valitsi 25 prosenttia. Alla olevaan taulukkoon on koottu asiantuntijoiden vastaukset palautumisen tarvetta koskeviin väittämiin.

Taulukko 1. Maksatusasiantuntijoiden vastaukset koskien palautumisen tarvetta (%).

Väittäjä	Vastausvaihtoehdot						Yhteensä (n=40)
	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	Ei kantaa asiaan	
Koen vaikeaksi rentoutua etätyöpäivän jälkeen	0	5	10	40	42	3	100
Etätyöpäivän jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi	0	3	25	31	38	3	100
Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni etätyöpäivän jälkeen	0	5	12	35	40	8	100
Etätyöpäivän jälkeen toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini	5	0	17	23	50	5	100

Palautumisen tarpeen arvioimiseen on luotu kysely, joka koostuu 11 väittäjästä. Se antaa varhaisia viitteitä työhön liittyvästä väsymyksestä. (Van Veldhoven ja Broersen 2003.) Tähän kyselyyn sovellettiin niistä neljää myös etätyöhön soveltuvaa väittäjää.

Kyselyn vastausten mukaan asiantuntijat kokevat, että etätyöpäivänä palaudutaan pääosin hyvin. Niiden asiantuntijoiden, jotka kokivat palautumisen etätyöpäivänä heikoksi, olisi sen sijaan hyvä py-sähtyä asian äärelle.

Asiantuntijoilta tiedusteltiin heidän tietoisuutta omasta fysiologisesta kuormituksesta ja palautumisesta tiedustelemalla hyvinvointirannekkeen käyttöä tai ovatko he selvittäneet työpäivän aikaista kuormitusta ja palautumista. Asiantuntijoista 32 (80 %) ei seuraa kuormitusta ja palautumista hyvinvointirannekkeella tai vastaavalla laitteella. Kukaan asiantuntijoista ei ollut selvittänyt työpäivän aikaista kuormitusta tai palautumista esimerkiksi Firstbeat –mittauksella.

Kuluttajakäyttöön suunnatut mittauslaitteet ja sovellukset voivat auttaa ihmisiä tulemaan tietoisemmaksi omasta terveydentilasta ja sen parantamisesta. Mittauksen avulla voi saada tietoa asioista, joita ihminen ei ehkä muuten tunnista. (Jaakkola 2018, 45-52.) Firstbeat Technologies Oy tuottaa sydämen sykevälivaihteluun perustuen hyvinvointianalyysiraportteja, joita ovat esimerkiksi stressinmittaus ja työn fyysinen kuormittavuus. Niiden avulla voidaan suunnitella toimenpiteitä ihmisen tukemiseksi ja tunnistaa ihmisen itse arvioimia tuntemuksia vaikkapa liiallisesta kuormituksesta. (Manka 2015, 49.)

6.6 Avoimet palautteet

6.6.1 Mitkä asiat kuormittavat etätyöpäivän aikana?

Asiantuntijoilta tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, mitkä asiat kuormittavat heitä etätyöpäivän aikana. Kysymykseen vastasi 29 henkilöä. Luokittelin avoimet palautteet luokkiin fyysinen ergonomia, psyykkiset kuormitustekijät ja työn tauottaminen. Kolmeen luokkaan saadut palautteet olivat osin lyhyitä ja niitä teemoitettiin niiden sisällön mukaan siltä osin kuin se oli mahdollista.

Työn psyykkiset tekijät

Työn psyykkiset kuormitustekijät saivat kolmetoista mainintaa. Työn kuormitustekijöiksi koettiin muun muassa työn keskeytykset, kiire, työmäärä ja työn tavoitteiden saavuttaminen. Alaluvussa 6.3 Työn ominaisuudet etätyössä käsiteltiin tuloksia koetusta työhön keskittymisen mahdollisuudesta etätyössä. Avoimet palautteet selittävät alaluvussa 6.3 esitettyjä tuloksia ja kuvaavat niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat keskeytyksiä etätyössä. Avointen palautteiden mukaan keskeytykset aiheutuivat puhelusta sekä sähköposteista ja Skype viesteistä. Yksi henkilö koki kuormittavana kotiympäristön aiheuttamat keskeytykset ja häiriöt.

Asiantuntijoiden kommentteja:

Etätyöpäivää kuormittaa keskeytykset koska,

”saapuvat sähköpostit, Skype-viestit, puhelut (näitä tulee kaiken aikaa myös toimistopäivinä). Kotiasioiden aiheuttamat keskeytykset... Em. asiat kuormittavat, koska teen keskittymistä vaativaa asiointituntijatyötä, ja keskeytyksen jälkeen kestää välillä kauankin, että flow-tila palaa, saa ajatukset takaisin siihen mitä oli tekemässä.”

”useat puhelut voivat aiheuttaa kuormitusta.”

Asiantuntijoiden kommentteja työn psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä:

”Työn määrä.”

”Kiire ja asiat, joita ei saa selvitettyä nopeasti asioiden eteenpäin viemiseksi.”

”Huoli työsuunnitelman mukaisten tavoitteiden täyttymisestä. Tavoitteet pitää saavuttaa samassa mittakaavassa kuin toimistollakin työskennellessä.”

”Etätyöpäivänä koen jostain syystä suurempaa painetta saada jotain näkyvää aikaiseksi.”

”Kontaktien puute, joka aiheuttaa työasioiden liiallisen pyörimisen mielessä.”

”Työn intensiivisyys, työstä on vaikea päästä eroon työn loputtua.”

Työn psyykkisen kuormituksen lähteenä voi olla liiallinen työmäärä ja siihen liittyvä aikapaine tai työn jatkuvat keskeytykset (Laine 2013, 169; Manka ja Manka 2016, 114). Silloin työn hallinnan tunne katoaa. Myös itse luodut korkeat vaatimukset johtavat helposti siihen, että työstä palautumiselle ei ole enää aikaa. Työhyvinvointia voi heikentää myös epäselvät työn tavoitteet. (Laine 2013, 169; Jabe 2012, 76; Manka ja Manka 2016, 110-114, 174.) Sosiaalisen vuorovaikutuksen puute voi aiheuttaa työntekijälle psyykkistä kuormitusta. Ihmisen päässä pyörivät ajatukset puolestaan vaikeuttavat rentoutumista. (Helle 2004, 18; Jabe 2012, 76; Virolainen 2012, 97.)

Fyysinen ergonomia

Ergonomiaan liittyviä tekijöitä mainitsi yhdeksän henkilöä. Kuormitusta aiheutti työtasoihin liittyvät puutteet ja niistä aiheutuvat huonot työasennot. Näkemistä koskevat puutteet liittyivät käytössä oleviin pieniin näyttöihin (3 mainintaa) ja tuplanäyttöjen puuttumiseen (1 maininta). Kolme mainintaa

tuli siitä, että ergonomia voisi olla etätyössä parempi ja yksi maininta siitä, että valaistus voisi olla parempi.

Asiantuntijoiden kommentteja:

Fyysiseen ergonomiaan liittyvät tekijät koettiin kuormittavaksi, koska

”Yksipuolinen istuminen ja istuma-asennot... Huomaa että on istunut ja istunut ja istunut kun ei ole nostopöytää itsellä.”

”Työpöytä on ahdas, eikä työasento ole paras mahdollinen.”

”Ehkä liian pieni työpöytä, koska täysin ilman tulosteita tätä työtä ei voi tehdä.”

”käytössä ei ole sähköpöytää.”

”työssä joutuu työstämään useita liitteitä yhtä aikaa, joten pieneltä näytöltä tämä asetta omat erityispiirteensä.”

”Liian pienellä näytöllä (läppäri) töitten tekeminen rasittaa silmiä ja jaksamista”

”Läppärin näyttö pieni ja tarkka tihrustaminen aiheuttaa jännitystilanteen niskassa”

Alaluvussa 6.7.1 Laitteet, kalusteet ja työasennot esitetyissä tuloksissa nousee esille asiantuntijoiden kokemus oman työasennon kehittämisen tarpeesta etätyössä. Avoimet palautteet kuvaavat fyysisen ergonomian tilannetta etätyössä, avaavat tekijöitä, joiden koetaan aiheuttavan etätyössä kuormitusta sekä kuvaavat tekijöitä, jotka kaipaavat kehittämistä. Avoimet palautteet avaavat asiantuntijoille pienten näyttöjen käyttämisestä aiheutuvia fyysisiä oireita. Noin puolet asiantuntijoista koki etätyön työasennosta johtuvaa kipua tai epämukavuuden tunnetta.

Työn tauottaminen

Kolme henkilöä koki työn tauottamiseen liittyvät tekijät kuormitustekijänä. Luvussa 6.2 Työn tauottaminen on esitetty kyselyn tulokset, joiden mukaan asiantuntijoista lähes puolet ei rauhoittanut taukojaan laitteilta eikä karistanut työasioita pois mielestään tauon aikana. Avoimissa palautteissa kuvattiin tauon viettämisen tapaa samalla töitä tehden: ”Varsinaiset tauot jää yleensä pitämättä, ruokailut ja kahvit siemailen työn lomassa”. Luvussa 6.3 Työn ominaisuudet etätyössä esitettyjen kyselyn tulosten mukaan suurin osa asiantuntijoista koki, että etätyö mahdollistaa hyvän työhön keskittymisen mahdollisuuden. Yhdessä avoimessa palautteessa kuvattiin tilannetta näin: ”Joskus uppoudun töihini niin, että unohdan tauottaa niitä.”. Alaluvussa 6.2 Työn tauottaminen esitettyjen tulosten mukaan asiantuntijoista suurin osa ei tee kävelyä ulos etätyöpäivän aikana. Vähäinen ulkoilu koettiin seuraavasti: ”Pieni nuutumuksen tunne etätyöpäivän jälkeen, johtuen siitä ettei tule ulkoiltua.”

6.6.2 Mitä asioita voi itse kehittää, että työhyvinvointi etätyössä paranee?

Asiantuntijoilta tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, mitä asioita he voisivat itse kehittää, että työhyvinvointi etätyössä paranisi. Kysymykseen vastasi 29 henkilöä. Luokittelin saadut vastaukset neljään pääluokkaan, joita olivat asenne, fyysinen ergonomia, työn tauottaminen ja yhteisöllisyys. Näihin

luokkiin saadut vastaukset olivat osin lyhyitä. Palautteita teemoitettiin niiden sisällön mukaan siltä osin kuin se oli mahdollista.

Työn tauottaminen

16 asiantuntijaa mainitsi, että omaa hyvinvointia etätyössä olisi mahdollista kehittää työn tauottamiseen liittyvien tekijöiden kautta.

Koettiin, että omaa hyvinvointia voitaisiin parantaa ulkoilemalla taukojen aikana sekä venyttelemällä ja riittäväällä työn tauottamisella. Asiantuntijoiden kommentteja taukoihin liittyen:

”Voisin parantaa sillä, että kävisin säännöllisesti lounastauolla ulkona happihyppelyllä.”

”Työn tauottamiseen voisi kiinnittää enemmän huomiota sekä tulisi käydä ulkona kävelyllä kesken etäpäivän.”

”Happihyppelyitä pihalla enemmän.”

”Tulisi käydä ulkona kävelyllä kesken etäpäivän.”

”Riittävien lepotaukojen rytmitys liitettynä ulkona käyntiin.”

”Venytellä enemmän ja tehdä ergo prota joka kerta, kun se ponnahtaa näytölle (olen asettanut sen ponnahtamaan puolen tunnin välein).”

”Juuri tauottaminen ja siihen voin kyllä itse vaikuttaa.”

Luvussa 6.2 Työn tauottaminen esitettiin kyselyn tulokset, joiden mukaan suurin osa asiantuntijoista ei tee kävelyä ulkona etätyöpäivän aikana, Break Pro –tauko-ohjelmaa hyödynnettiin etätyöpäivänä vähän ja palautumisen näkökulmasta taukoja voitaisiin pitää etätyöpäivän aikana nykyistä enemmän. Nämä asiat nostettiin avoimissa palautteissa esille oman työhyvinvoinnin kannalta kehitettäviksi asioiksi.

Avoimissa palautteissa kuvattiin, että omaa työhyvinvointia voitaisiin edistää kehittämällä lounastaukoja (6 mainintaa) ja etätyöpäivänä nautittavan ruuan laatua (5 mainintaa). Asiantuntijoiden kommentteja:

”Ruokailuun tulisi kiinnittää enemmän huomiota, terveellisempää ruokaa ja säännöllisemmin, oikeaan lounastaukoon tulisi panostaa, nykyisin tulee usein syötyä päätteen edessä.”

”Työstä pitäisi irtautua oikeasti, eikä vain syödä ja kahvitella työn lomassa.”

”Se, että lähtisi lounaalle ravintolaan, pääsisi kunnolla irti töistä. Usein tulee syötyä koneen vieressä ja silmäiltyä sitä samalla.”

”Ruokailuun voisin kiinnittää enemmän huomiota niin ajallisesti kuin myös ruoan laadun suhteen.”

”Etätyöpäivän aikana harvoin syön monipuolisesti... Syön kuitenkin etätyöpäivän aikana niin, että energiaa riittää.”

”Terveellisemmät Välipalat.”

Nämä kuvaukset vahvistavat strukturoitujen kysymysten avulla saatuja vastauksia terveellisemmän ja monipuolisemman ravinnon kehittämisen puolesta etätyössä. Avoimet palautteet kuvaavat sitä, miten taukoja etätyössä vietetään työn parissa. Tauot koetaan tekijöiksi, joita kehittämällä omaa työhyvinvointia voidaan edistää.

Fyysinen ergonomia

Avoimissa palautteissa asiantuntijat nostivat esille, että he voivat edistää omaa hyvinvointia etätyössä fyysistä ergonomiaa kehittämällä (11 mainintaa). Koettiin, että omaa hyvinvointia voitaisiin parantaa kehittämällä käytettäviä kalusteita ja omaa työasentoa. Asiantuntijoiden kommentteja:

Voin edistää työhyvinvointia etätyössä fyysistä ergonomiaa kehittämällä, koska

”Työtila ja -kalusteet voisivat olla myös paremmat, jolloin niska-/hartiavaivat eivät vaivaisi niin paljon.”

”Työergonomia on asia, johon tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Keittiössä ruokapöydän äärellä tehtävä työ ei ole ergonomisesti parasta ja aiheuttaa niska- ja selkäkipuja.”

”paremman työtuolin voisin hankkia. Auttaisi varmasti niska- ja hartiaseudun vaivoihin.”

”Kiinnittää enemmän huomiota työergonomiaan.”

Edellisessä avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin, mitkä asiat kuormittavat asiantuntijoita etätyöpäivän aikana. Asiantuntijat nostivat fyysisen ergonomian yhdeksi etätyöpäivää kuormittavaksi tekijäksi. Fyysinen ergonomia koettiin myös tekijäksi, jota kehittämällä voi itse edistää omaa työhyvinvointia etätyössä. Fyysistä ergonomiaa koskevat avoimet palautteet kuvaavat myös, millaisia vaivoja huono fyysinen ergonomia etätyössä asiantuntijoille aiheuttaa.

Yhteisöllisyys

Kaksi asiantuntijaa nosti vuorovaikutuksen tekijäksi, jota kehittämällä he voivat parantaa työhyvinvointia etätyössä: ”Tämä ei ole erityisen vuorovaikutteista työtä, joten sitä ei saa helposti lisättyä. Työkaveriini voisi pitää enemmän yhteyttä” ja ”Yhteydenpitoa työkaveriini olisi hyvä lisätä, jolloin työpäivä kevenisi jonkin verran.”

Asenne

Kaksi asiantuntijaa koki, että omaa työhyvinvointia etätyössä voisi parantaa kehittämällä omaa asennetta: Toisessa palautteessa asiaa ei avattu enempää ja toinen asiantuntijoista kuvasi asiaa näin: ”Asenteessani olisi kehitettävää, sillä joskus ajattelen, että työkaverit eivät usko että teen tehokkaasti työtäni etätöissä.”

Tämä palaute liittyy osaltaan myös luottamukseen, jonka puute liitetään usein etätyöhön. Kyselyn strukturoiduissa kysymyksissä ei kartoitettu työyhteisön luottamusta.

6.6.3 Miten organisaatio voi tukea palautumista ja työhyvinvointia etätyössä?

Asiantuntijoilta tiedusteltiin, miten organisaatio voisi tukea maksatusasiantuntijoiden työhyvinvointia tai palautumista etätyössä nykyistä enemmän. Kysymystä kommentoi 25 henkilöä, mutta neljän-toista henkilön kommentit eivät sisältäneet ehdotuksia työhyvinvointia parantaviksi organisaation tukitoimiksi. Näissä vastauksissa kerrottiin, ettei osata sanoa miten organisaatio voisi tukea asiaa (3 mainintaa), että tarvetta organisaation tuelle ei ole tai että organisaatio tukee jo hyvinvointia tarjoamalla etätyömahdollisuuden (6 mainintaa), arvostus on kunnossa (2 mainintaa), vastuu on itsellä (2 mainintaa) ja johdolta saa tarvittaessa tukea (1 maininta). Nämä vastaukset kuvaavat osaltaan, miten organisaatio voi tukea työhyvinvointia, mutta eivät vastaa siihen, miten sitä voitaisiin tukea nykyistä enemmän.

Organisaation tukea koskevat avoimet vastaukset luokiteltiin kahteen luokkaan, joita olivat fyysinen ergonomia ja luottamus. Loput annetut vastaukset olivat yksittäisiä eri aihepiiriä koskevia. Ergonomiaan liittyviä tekijöitä mainitsi neljä asiantuntijaa. Tämän hetkinen lähtökohta ELY-keskuksissa kuitenkin on, että työnantaja ei osallistu laite- tai kalustehankintoihin.

Luottamus

Luottamus nousi esille kolmen asiantuntijan vastauksissa. Luottamuksen vahvistamiseen liittyvät kommentit eivät kohdistuneet yhteen yksittäiseen työyhteisöön. Asiantuntijoiden kommentteja:

”Työyhteisössäni on henkilöitä, joiden mielestä etätyössä vain laiskotellaan.”

”Organisaatiossa tulisi yleisesti ja jokaisella tasolla LUOTTAA siihen, että etätyötä tekevä tekee oikeasti töitä etäpäivän aikana, jokainen kyllä kantaa vastuun työstään ja annetuista tavoitteista.”

”Tällä hetkellä on tilanne, että jokainen puuhailee vähän omiaan, mutta siihenkään ei ole pääsyytä etätöiden tekeminen.”

Kyselyssä kartoitettiin strukturoidulla kysymyksellä, miten asiantuntijat kokevat, että esimies luottaa etätyöskentelijäänsä. Luvussa 6.3 Työn ominaisuudet etätyössä esitettyjen tulosten mukaan 85 prosenttia asiantuntijoista oli täysin samaa mieltä siitä, että esimies luottaa heihin ja 10 prosenttia oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Työkaverien osalta luottamusta ei kartoitettu strukturoiduilla kysymyksillä. Etätyöhön usein liitetty luottamuksen puute nousee esille myös tämän kyselyn tuloksissa.

Fyysinen ergonomia

Asiantuntijoiden kommentteja organisaation tuesta fyysiseen ergonomiaan:

”Kannustaa ja olla hankkimassa asialliset näytöt, tulostimet ja pöydät. Tai ainakin tukea asiaa.”

”Työergonomiaan panostaminen myös etätyössä.”

”Voisin ottaa erillisen näppäimistön työnantajalta, jos siellä olisi ylimääräisiä.”

”...Tuki siis puuttui koska Valtori ei saisi auttaa...”

Yksittäiset palautteet

Seuraavaksi asiantuntijoiden yksittäisiä kommentteja:

”Kannustaa pitämään taukoja.”

”Ehkä palautumisesta voisi ylipäättänsä olla enemmän tietoutta saatavilla. Ohjeistus koskee nykyisin vain etätyön periaatteita.”

”Osaamisen kehittäminen.”

”Skypen laajempi käyttö, ajaa saman asian kuin olisi kasvotusten.”

Kannustaminen koettiin keinoksi tukea etätyössä niin taukoihin kuin kalusteiden hankkimiseenkin liittyen. Myös laitteisiin liittyvä tuki koettiin keinoksi tukea etätyöntekijää. Tieto ja osaamisen kehittäminen koettiin myös tekijöiksi, joiden avulla organisaatio voi tukea asiantuntijoiden hyvinvointiin liittyvää itsensä johtamista etätyössä.

6.7 Fyysinen ergonomia etätyössä

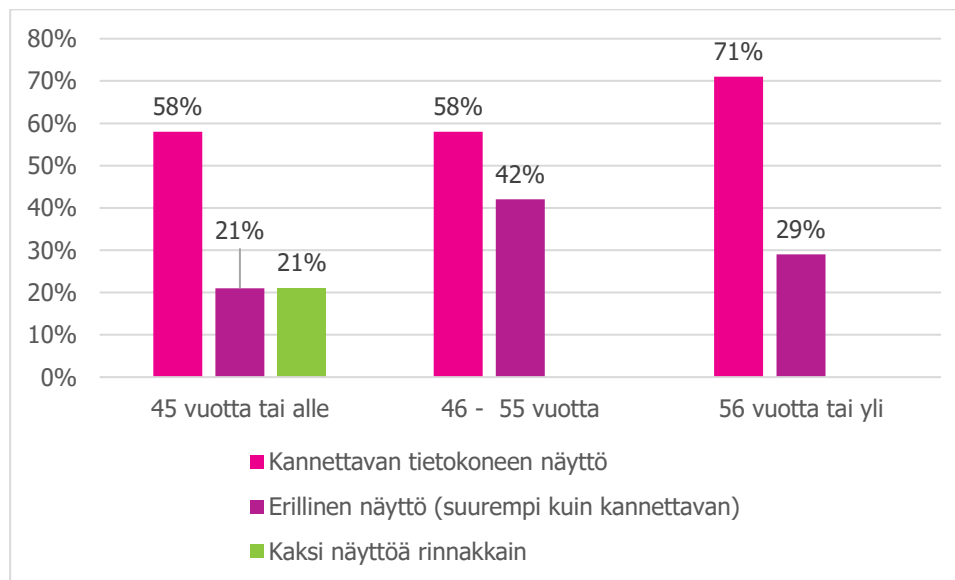
6.7.1 Laitteet, kalusteet ja työasento etätyössä

Asiantuntijoista suurin osa (85 %) työskentelee etätöissä pääasiassa istuen. Viisi henkilöä (12 %) työskentelee puolet ajasta istuen ja puolet seisten ja yksi henkilö pääasiassa seisten (3 %). Työtasona käytetään pääasiassa keittiön pöytää (47 %) ja työpöytää (45 %). Korkeussäädettävää pöytää käytti työtasona yksi asiantuntija (3 %). Työtasona käytettiin myös korkea lipastoa ja mainitsipa yksi henkilö työtasokseen myös lattia. Etätyössä istuimena toimii 22 henkilöllä (55 %) keittiön tuoli. Kahdellatoista henkilöllä (30%) oli käytössään säädettävä työtuoli. Satulatuolia käytti kaksi henkilöä (5 %). Muiksi käytettäviksi istuimiksi mainittiin korkea tuoli, työtuoli, jota ei voi säätää, hyvin muotoiltu tuoli ja lattia.

Osoitinlaitteena käytettiin pääasiassa (80 %) langallista tai langatonta hiirtä. Kannettavan tietokoneen kiinteää hiirtä käytti kuusi henkilöä (15 %) ja rullahiirtä kaksi henkilöä (5 %). Näppäimistöä käytettiin pääasiassa kannettavan tietokoneen kiinteää näppäimistöä, jota käytti 31 henkilöä (78 %). Erillistä näppäimistöä käytti työssään loput yhdeksän henkilöä (22 %). Käytössä olevia asentoon liittyviä apulaitteita kartoitettiin monivalintakysymyksellä. Suurimmalla osalla asiantuntijoista (80 %) ei ollut etätyössä käytössään asentoon liittyviä apulaitteita. Kolmella henkilöllä (7 %) oli käytössään jalkatuki ja kahdella henkilöllä (5 %) rannetuki. Yhdet maininnat saivat seisomismatto, tasapainolauta ja toinen tuoli, jolle jalat saa nostettua.

Asiantuntijoista 25 (63 %) käytti näyttönä kannettavan tietokoneen näyttöä, erillinen kannettava tietokonetta suurempi näyttö oli kahdellatoista (30 %) asiantuntijalla ja kahta näyttöä rinnakkain käytti kolme asiantuntijaa (7 %). Ikäryhmään 56 vuotta tai yli kuuluvista 10 henkilöä (71 %) käytti

työssään kannettavan tietokoneen näyttöä ja loput 4 (29 %) kannettavan tietokoneen näyttöä suurempaa näyttöä. 46 – 55 vuotta –ikäryhmään kuuluvista 7 henkilöä (58 %) käytti työssään kannettavan tietokoneen näyttöä ja loput 5 (42 %) kannettavan tietokoneen näyttöä suurempaa näyttöä. 45 vuotta tai alle –ikäryhmään kuuluvista 8 henkilöä (58 %) käytti työssään kannettavan tietokoneen näyttöä, 3 henkilöä (21 %) kannettavan tietokoneen näyttöä suurempaa näyttöä ja 3 henkilöä (21 %) kahta näyttöä rinnakkain.

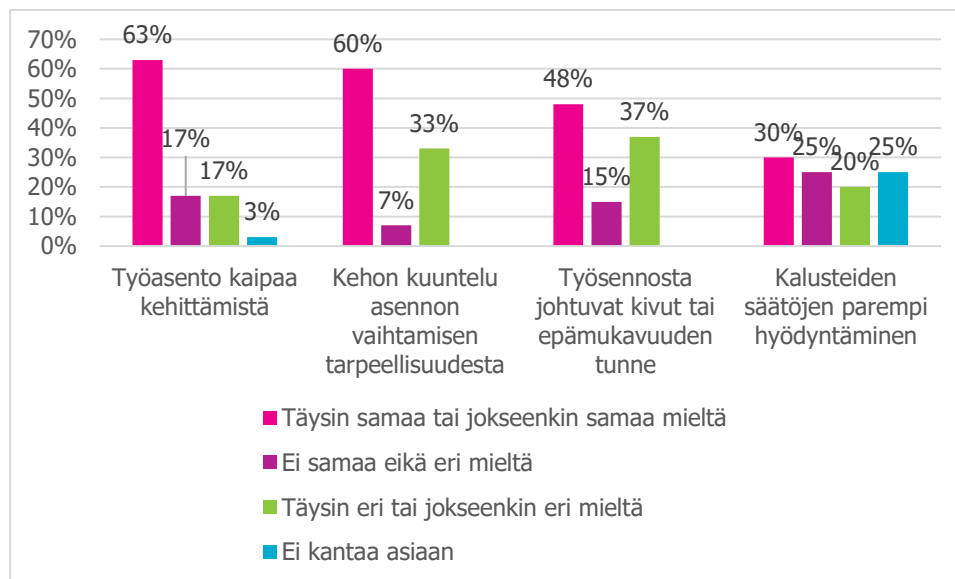


Kuvio 15. Maksatusasiantuntijoiden etätyössä käyttämät näytöt ikäryhmittäin (n=40).

”Minun tulisi hyödyntää kalusteideni säätömahdollisuuksia nykyistä enemmän” väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 12 asiantuntijaa (30 %). Väittämään ei ottanut kantaa kymmenen asiantuntijaa (25 %) ja kymmenen asiantuntijaa (25 %) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Asiantuntijoista kahdeksan (20 %) oli täysin eri tai jokseenkin eri mieltä väittämästä. Niistä vastaajista, joiden käytössä oli säädettävä työtuoli, oli 42 prosenttia jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että kalusteiden säätömahdollisuuksia tulisi hyödyntää nykyistä enemmän. 25 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämästä ja 25 prosenttia oli täysin eri tai jokseenkin eri mieltä. Kuukaan ei ollut väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Kahdeksan prosenttia säädettävän tuolin omaavista ei ottanut kantaa väittämään.

Asiantuntijoista 19 (48 %) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Minulla on kipuja tai epämukavuuden tunnetta, jonka arvelen johtuvan työasennostani” kanssa. Asiantuntijoista 15 (37 %) oli väittämän kanssa täysin eri tai jokseenkin eri mieltä. Kuusi vastaajaa (15 %) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Asiantuntijoista 24 (60 %) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”En aina malta kuunnella kehoni viestejä asennon vaihtamisen tarpeellisuudesta” kanssa. Kolmetoista asiantuntijaa (33 %) oli väittämän kanssa täysin eri tai jokseenkin eri mieltä. Kolme asiantuntijaa (7 %) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Vastausten mediaini oli kaksi, joka osuu vastausvaihtoehtoon jokseenkin samaa mieltä.

Asiantuntijoista 25 (63 %) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Työasentoni kaipaa kehittämistä” kanssa. Seitsemän asiantuntijaa (17 %) oli väittämän kanssa täysin eri tai jokseenkin eri mieltä ja seitsemän vastaajaa (17 %) ei samaa eikä eri mieltä. Ikä vaikutti täysin samaa mieltä vastauksiin seuraavasti: 45 vuotta tai alle –ikäryhmän vastaajista 93 % oli täysin samaa mieltä väittämän ”Työasentoni kaipaa kehittämistä” kanssa. 46 – 55 vuotiaiden –ikäryhmässä asian kanssa täysin samaa mieltä oli 58 prosenttia vastaajista ja 46 vuotta tai yli –ikäryhmän vastaajista 36 prosenttia. Vastausten mediaani oli kaksi, joka osuu vastausvaihtoehtoon jokseenkin samaa mieltä.



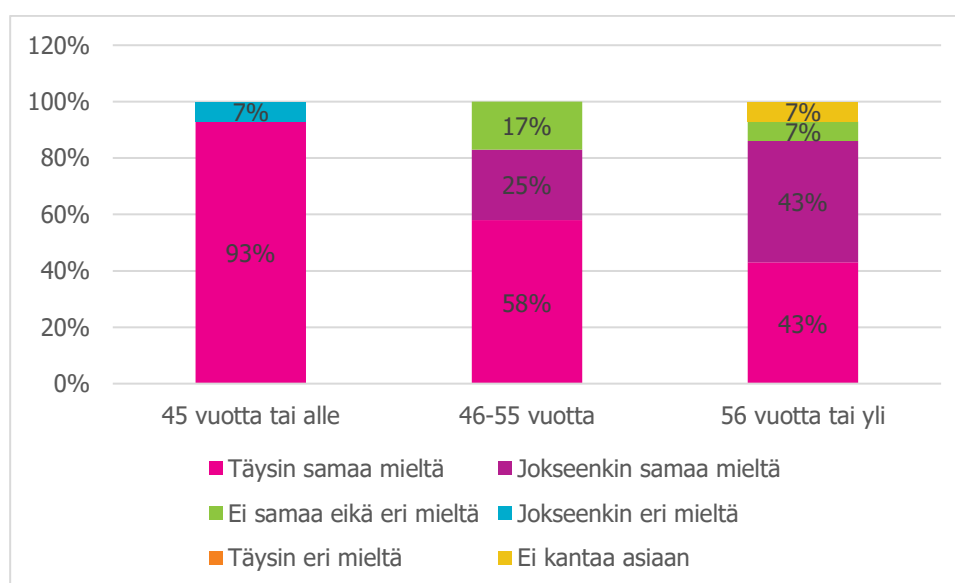
Kuvio 16. Maksatusasiantuntijoiden mielipiteet väittämiin ”Työasentoni kaipaa kehittämistä”, ”En aina malta kuunnella kehoni viestejä asennon vaihtamisen tarpeellisuudesta”, ”Minulla on kipuja tai epämukavuuden tunnetta, jonka arvelen johtuvan työasennostani” ja ”Minun tulisi hyödyntää kalusteideni säätömahdollisuuksia nykyistä enemmän” (n=40).

Työn teoriaosuudessa luvussa 3.4.2 on käsitelty näyttöpäätetyön kuormittavuutta. Monet näyttöpäätetyötä tekevät kokevat työpäivän jälkeen epämukavuuden tunnetta ja rasittuneisuutta. Työvälineillä ja –kalusteilla sekä erilaisilla apuvälineillä on mahdollista vähentää näyttöpäätetyön staattista kuormitusta ja parantaa työasentoa. Hyvä kokonaisuus syntyy asennoista, joita voi vaihdella. (Työterveyslaitos b.; Launis ja Lehtelä 2011, 17-18, 151.) Silloin, kun kalusteet ovat säädettäviä, on tärkeää, että työntekijällä on osaamista niiden säätämiseen itselleen sopivaksi. Työasentoon vaikuttaa myös työntekijän asennon valinta omaehtoisesti. (Launis ja Lehtelä 2011, 174-175; Työsuojeluoppaaita ja –ohjeita 1 2014, 10.) Kehotietoisuuden kehittäminen on tärkeää, sillä usein näyttää siltä, että ihmiset ovat vieraantuneet kehostaan (Sydänmaanlakka 2009, 153-154).

Suurin osa asiantuntijoista työskentelee etätöissä pääasiassa istuen. Työasentoa voitaisiin parantaa säädettävällä työtuolilla, sillä yli puolet asiantuntijoista istuu etätöypäivänä keittiön tuolilla. Säädettävän työtason käytöllä voitaisiin mahdollistaa monipuolisempia työasentoja ja ehkäistä istumisesta johtuvia terveyshaittoja. Itselle sopivien laitteiden, kuten näppäimistön, käyttämisellä on mahdollista vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin etätöissä. Asiantuntijoista suurin osa käytti etätöissä kannettavan

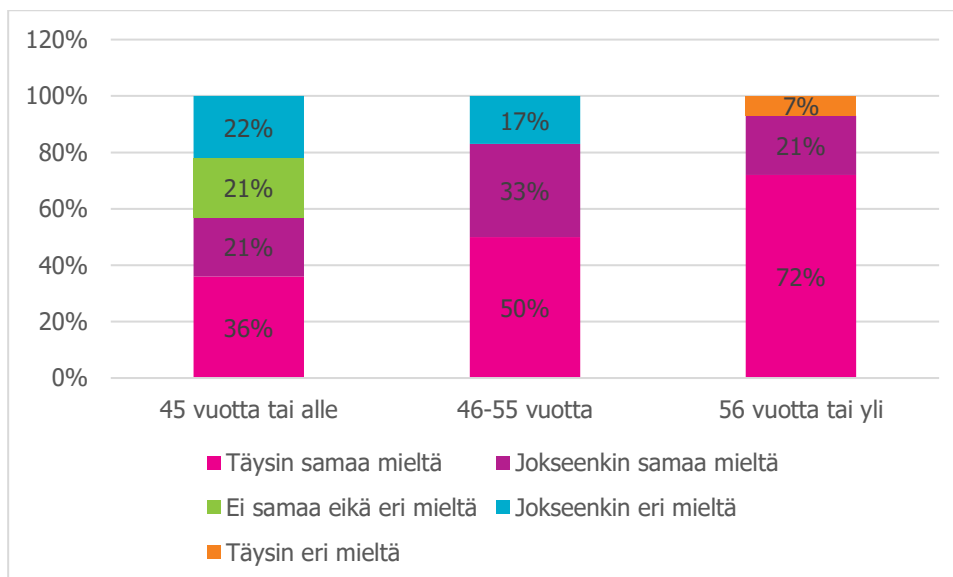
tietokoneen näppäimistöä. Se, että asiantuntijoilla on käytössä vähäisesti säädettäviä kalusteita, näkyi kalusteiden säätömahdollisuuksien hyödyntämistä koskevan kysymyksen vastauksissa. Yksi neljäsosa asiantuntijoista ei ottanut kantaa väittämään ja yksi neljäsosa ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä.

Suurin osa asiantuntijoista (88 %) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Näen näyttöruudulla olevat merkit vaivattomasti” kanssa. Ikä vaikutti vastauksiin siten, että iän noustessa täysin samaa mieltä vaihtoehto valittiin harvemmin. 45 vuotta tai alle –ikäryhmään kuuluvista 93 prosenttia ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä, että näkee näyttöruudulla olevat merkit vaivattomasti. 46 – 55 vuotta –ikäryhmään kuuluvista 58 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 56 vuotta tai yli –ikäryhmään kuuluvista 43 prosenttia valitsi vaihtoehdon.



Kuvio 17. Maksatusasiantuntijoiden mielipide väittämään ”Näen näyttöruudulla olevat merkit vaivattomasti” ikäryhmittäin (n=40).

Asiantuntijoista suurin osa (78 %) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Olen tyytyväinen työpisteeni valaistukseen” kanssa. Asiantuntijoista 15 prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin eri tai täysin eri mieltä ja 7 prosenttia ei samaa eikä eri mieltä. Ikä vaikutti väittämän ”Olen tyytyväinen työpisteeni valaistukseen” täysin samaa mieltä vastauksiin seuraavasti: 56 vuotta tai yli –ikäluokkaan kuuluvista tätä mieltä oli 71 prosenttia, 46 – 55 vuotta ikäryhmään kuuluvista 50 prosenttia ja 45 vuotta tai alle ikäryhmään kuuluvista 36 prosenttia.



Kuvio 18. Maksatusasiantuntijoiden mielipide väittämään ”Olen tyytyväinen työpisteeni valaistukseen” ikäryhmittäin (n=40).

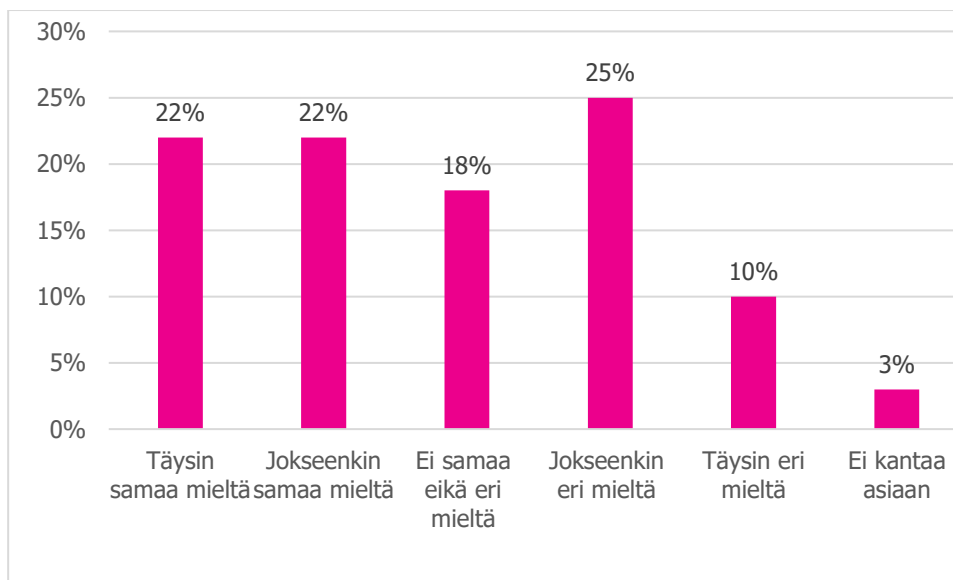
Näköaistin vanhenemismuutokset alkavat 40-50 vuotiaana ja yleensä se ilmenee siten, että ihminen ei pysty tarkentamaan näköä lähietäisyydelle (Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy). 45 vuotiaan valontarve on puolestaan jopa yli kuusinkertainen verrattuna kolmekymmppiseen (Rauramo 2012, 81). Näkemisen kannalta huonot olosuhteet voivat aiheuttaa tarkassa työssä silmävaivoja ja huonoja työasentoja. Hyvät näkemisolot vähentävät työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta sekä parantavat työtehoa ja viihtyvyyttä. (Launis ja Lehtelä 2011, 87.)

Kyselyn tulosten mukaan etätyössä näyttöruudulla olevat merkit nähdään pääasiassa hyvin ja valaistukseen ollaan tyytyväisiä. Iän myötä tyytyväisyys merkkien näkymiseen näyttöruudulla kuitenkin heikkenee. Tämä olisi hyvä huomioida etätyössä käytettävissä näytöissä työntekijöiden ikääntyessä. Työpisteen valaistuksessa on kehitettävää erityisesti 45 vuotta tai alle ikäryhmään kuuluvilla. Heistä täysin tyytyväisiä etätyön valaistukseen oli 36 prosenttia. Tämä kyselyn tulos oli mielestäni mielenkiintoinen, sillä olisin odottanut, että tyytyväisimpiä valaistukseen olisivat olleet nuorimmat vastaajat.

6.7.2 Kokemuksia fyysisestä ergonomiasta

Suurin osa (72 %) asiantuntijoista oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Hallitsen ergonomian perusasiat hyvin” kanssa. Ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa oli 10 prosenttia asiantuntijoista, ja 15 prosenttia asiantuntijoista oli asiasta täysin eri tai eri mieltä. Kun asiaa tarkasteltiin ikäryhmittäin, selvisi, että ikäryhmään 56 vuotta tai yli kuuluvien joukossa oltiin useammin sitä mieltä, että ergonomian perusasiat hallitaan. Heistä väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 86 prosenttia asiantuntijoista, kun taas 46 – 55 vuotiaista ”hallitsen ergonomian perusasiat hyvin” väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 67 prosenttia ja 45 vuotta tai alle ikäryhmään kuuluvista väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 64 prosenttia.

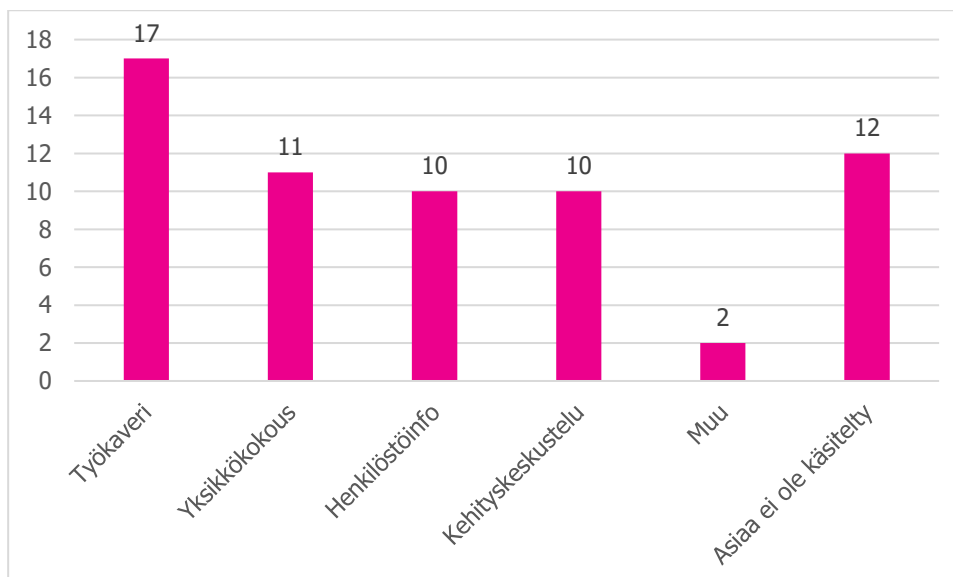
Väittämä ”Olen tutustunut Taimin ergonomiohjeisiin” jakoi mielipiteitä. Kuviossa 19 on havainnollistettu asiantuntijoiden vastaukset väittämään. Täysin samaa mieltä oli 22 prosenttia asiantuntijoista. Myös jokseenkin samaa mieltä oli 22 prosenttia asiantuntijoista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 18 prosenttia. Jokseenkin eri mieltä oli 25 prosenttia ja 10 prosenttia oli täysin eri mieltä. Kolme prosenttia vastaajista ei ottanut kantaa asiaan.



Kuvio 19. Maksatusasiantuntijoiden mielipide väittämään ”Olen tutustunut Taimin ergonomiohjeisiin” (n=40).

”Olen saanut työterveyshuollosta opastusta työpisteen ergonomiassa” väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 60 prosenttia asiantuntijoista ja 32 prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin eri tai täysin eri mieltä. Kaikkien neljän työyhteisön vastaukset olivat saman suuntaiset täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä vastausvaihtoehdon kanssa (57,15 % - 62 %).

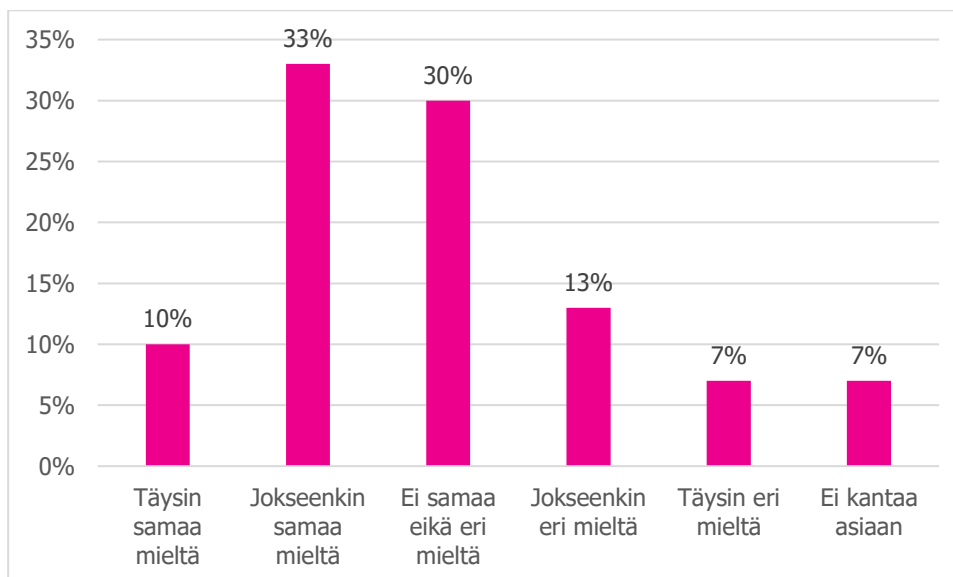
Etätöön fyysisen ergonomian käsittelyä työpaikalla kartoitettiin monivalintakysymyksellä. Eniten (17 mainintaa) asiasta oli keskusteltu työkaverien kanssa. Yksikkökokous sai 11 mainintaa ja henkilöstöinfo sekä kehityskeskustelu kumpainenkin 10 mainintaa. Avoimessa kentässä mainittiin, että asiaa oli käsitelty työterveystarkastuksessa (1 maininta) ja työterveyshuollon ergonomiatarkastuksessa työpaikalla (1 maininta). Kaksitoista asiantuntijaa (30 %) ilmoitti, että asiaa ei ole käsitelty työpaikalla.



Kuvio 20. Etätöön fyysisen ergonomian käsittely työyhteisöissä vastauksittain (n=62).

Kun asiaa tarkasteltiin ELY-keskuksittain, selvisi, että kaikissa neljässä ELY-keskuksessa asiaa oli käsitelty kaikissa edellä mainituissa muodoissa (pois lukien avoimet vastaukset). Asiaa ei ole käsitelty työpaikalla vastausvaihtoehdon vastaukset työyhteisöittäin olivat seuraavat: Etelä-Savon ELY-keskuksesta puolet (4 henkilöä) oli sitä mieltä, että asiaa ei oltu käsitelty työpaikalla, Keski-Suomen ELY-keskuksesta 38 prosenttia (4 henkilöä), Hämeen ELY-keskuksesta 20 prosenttia (2 henkilöä) ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksesta 12,5 prosenttia (2 henkilöä) olivat myös tätä mieltä.

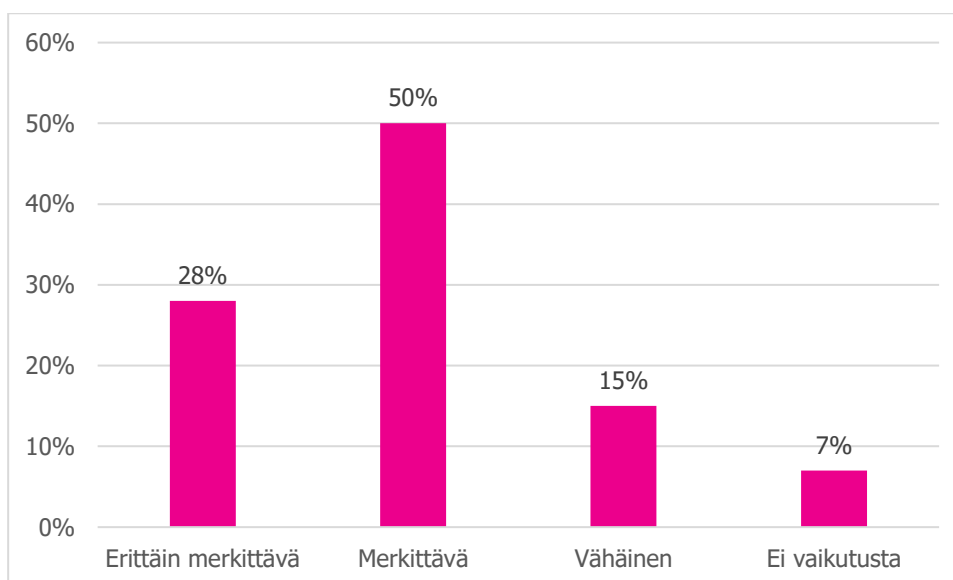
Työnantajalta saadun tiedon hyödyllisyyttä tiedusteltiin väittämällä ”Työnantajaltani saama tieto tukee fyysisen ergonomian edistämiseksi tekemiäni valintoja etätöissä” (kuviokuva 21). Asiantuntijoista 43 prosenttia oli väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. 30 prosenttia asiantuntijoista ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 20 prosenttia oli täysin eri tai jokseenkin eri mieltä. 7 prosenttia eli kolme vastaajaa ei ottanut kantaa asiaan. Vastausten keskiarvo oli 3, eli se osuu vastausvaihtoehtoon ei samaa eikä eri mieltä.



Kuvio 21. Maksatusasiantuntijoiden mielipide väittämään ”Työnantajaltani saama tieto tukee fyysisen ergonomian edistämiseksi tekemiäni valintoja etätöissä” (n=40).

Itsensä johtamiseen tarvitaan tietoa. Sellainen tieto, joka on tietoisuutta, näkyy käytännössä. Se on kykyä toimia tarkoituksenmukaisesti eri tilanteissa. Tietämisen ja soveltamisen välillä on kuitenkin iso ero, sillä osaamisesta voidaan puhua vasta silloin, kun jotakin sovelletaan käytäntöön. (Sydänmaanlakka 2006, 87.) Kyselyn tulosten perusteella suurin osa asiantuntijoista kokee, että fyysisen ergonomian perusasiat ovat heillä hallussa. Joukossa on kuitenkin myös asiantuntijoita, jotka kokevat, että perusasioissa olisi parannettavaa. Ergonomiatietoa on saatavilla esimerkiksi organisaation Taimi -intranetissä ja työterveyshuolto tekee ajoittain työpaikalla työpisteiden ergonomiamittauksia. Kyselyn tulosten perusteella Taimin ergonomiaohejeisiin olisikin useamman asiantuntijan hyvä tutustua, koska vain puolet vastaajista koki näin tehneensä. Työterveyshuollosta opastusta ergonomiasioihin oli saanut yli puolet asiantuntijoista. Työterveyshuollon opastuksen lisäämisellä olisi kuitenkin mahdollista vaikuttaa fyysiseen työhyvinvointiin myös etätöissä, sillä asiat ovat sovellettavissa sinne.

Kyselyssä kartoitettiin, miten asiantuntevat kokevat fyysisen ergonomian vaikuttavan heidän kokonaistyöhyvinvointiinsa etätöissä (kuvio 22). Asiaa tiedusteltiin vastausvaihtoehdoilla erittäin merkittävä, merkittävä, vähäinen ja ei vaikutusta. Vastaajista kahdenkymmenen (50 %) mielestä fyysisen ergonomian vaikutus kokonaistyöhyvinvointiin etätöissä on merkittävä. Yhdentoista (28 %) asiantuntijan mielestä se on erittäin merkittävä ja kuuden (15 %) asiantuntijan mielestä vähäinen. Kolmen (7 %) asiantuntijan mielestä fyysisellä ergonomialla ei ole vaikutusta heidän kokonaistyöhyvinvointiinsa etätöissä.



Kuvio 22. Maksatusasiantuntijoiden kokemus fyysisen ergonomian vaikutuksesta kokonaistyöhyvinvointiin (n=40).

6.7.3 Miten fyysistä hyvinvointia voidaan kehittää itse ja mitkä ovat olleet kehittämisen esteet?

Asiantuntijoita pyydettiin pohtimaan, miten he voisivat itse parantaa omaa fyysistä hyvinvointia etätyössä sekä mikä on ollut esteenä sille, että he eivät ole edistäneet asiaa aikaisemmin. Asiaa kysyttiin avoimella kysymyksellä. 24 henkilöä kertoi kokemuksiaan asiasta. Luokittelin oman hyvinvoinnin kehittämistä koskevat vastaukset kolmeen luokkaan, joita olivat kalusteet ja laitteet, työasento sekä tauottaminen.

Kalusteet ja laitteet

Asiantuntijoiden mielestä fyysistä hyvinvointia etätyössä voitaisiin parantaa kalusteilla. Työtuoli mainittiin vastauksissa yhdeksän kertaa. Työtaso mainittiin vastauksissa seitsemän kertaa. Säädettävä pöytä sai neljä mainintaa. Näytöt mainittiin vastauksissa viisi kertaa. Tarvetta olisi niin suuremmille kuin tuplanäyttöillekin. Muita mainintoja olivat valaistuksen parantaminen (2 mainintaa) ja tarve rullahiirelle (1 maininta).

Asiantuntijoiden kommentteja:

"Kunnollisen työtuolin hankkiminen parantaisi tilannetta huomattavasti."

"Parempi työtuoli parantaisi ergonomiaa."

"Säädettävä työpöytä mahdollistaisi myös tehdä välillä seisten töitä."

"Voisin myös ostaa leveämmän työpöydän. Nykyinen työpöytä on 90 cm leveä."

"Suurempi näyttö tai kaksoisnäytöt."

"Valaistus paremmaksi"

Yli puolet (55 %) asiantuntijoista käyttää etätyössä istuimena ruokapöydän tuolia ja suurin osa asiantuntijoista (83 %) työskentelee etätyössä pääasiassa istuen. Työtasona toimii keittiön pöytä (47

%) tai työpöytä (45 %). Korkeussäädettävää työtasoa etätyössä käyttää ainoastaan yksi asiantuntija. Näyttönä toimii suurimmalla osalla (63 %) kannettavan tietokoneen näyttö. Avoimet palautteet kuvaavat asiantuntijoiden havainneen puutteita etätyössä käytettävissä kalusteissa ja laitteissa, niiden vaikutuksen hyvinvointiin sekä sen, millaisin parannuksin omaan työhyvinvointiin etätyössä on mahdollista vaikuttaa.

Työasento

Luvussa 6.7.1 Laitteet, kalusteet ja työasennot esitettyjen kyselyn tulosten mukaan 63 prosenttia asiantuntijoista koki, että oma työasento etätyössä kaipaa kehittämistä. Avoimet palautteet kuvaavat, että työasento koetaan tekijäksi, jota kehittämällä voi itse parantaa fyysistä työhyvinvointia etätyössä. Työasentoon liittyviä mainintoja oli avoimissa palautteissa kuusi. Asiantuntijoiden kommentteja:

”Toki voisin vaihdella työasentoa”

”Hyvään asentoon keskittyminen unohtuu, kun keskittyy liiaksi töihin. Siinä on parannettavaa”

”pitää muistaa vaihtaa hiirikättä”

”Siirtyä keittiön pöydän äärestä työhuoneeseen.”

Työn tauottaminen

Myös työn tauottaminen koettiin tekijäksi, jota kehittämällä voi itse parantaa fyysistä työhyvinvointia etätyössä. Työn tauottamiseen liittyviä mainintoja oli avoimissa palautteissa kahdeksan. Palautteiden mukaan fyysistä työhyvinvointia voi itse lisätä venyttelemällä, taukojumppalla, ulkoilemalla ja yleensäkin tauottamalla työtä. Asiantuntijoiden kommentteja:

”Voisin tehdä taukojumppia useammin.”

”tauottaa työtä venyttelyillä.”

”Tauottaminen etätyöpäivän aikana olisi tärkeää.”

Luvussa 6.2 Työn tauottaminen on esitetty kyselyn tulokset, joiden mukaan taukoja voitaisiin palautumisen näkökulmasta pitää säännöllisemmin ja kiinnittää huomiota niiden sisältöön. Avoimet palautteet vahvistavat saatua tulosta sillä myös avoimissa palautteissa tuodaan esille asiantuntijoiden oma kokemus siitä, että näitä asioita kehittämällä työhyvinvointia voidaan lisätä etätyössä.

Esteet

Asiantuntijoita pyydettiin kertomaan, mikä on heidän mielestään ollut esteenä sille, että fyysiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ei ole tullut edistettyä aiemmin. Kaluste- ja laitehankintojen esteeksi mainittiin seitsemän kertaa raha. Koettiin, että ergonomiset kalusteet vaativat rahallisia panostuksia (4 mainintaa). Asiaa perusteltiin myös sillä, että työnantaja ei tue ergonomisten kalusteiden hankintaa etätöihin (3 mainintaa). Asiantuntijoiden kommentteja:

”Työpöydän ja työtuolin ja toisen näytön hankkiminen etätöihin. Nämä tulisi kustantaa itse, joten ne ovat jääneet vielä hankkimatta.”

”Säädettävä työpöytä mahdollistaisi myös tehdä välillä seisten töitä. Kallis hinta on esteenä.”

”Investointi parempaan työpöytää ja -tuoliin vaikuttaisi huomattavasti. Työnantaja ei rahallisesti tue etätöypisteen kalustehankintoja, joten nämä tulisi itse hankkia.”

Oma toiminta

Omaan toimintaan liittyviä esteitä asiantuntijat mainitsivat viisi kertaa. Todettiin, että oma laiskuus ja aikaansaamattomuus ovat olleet syitä sille, että kaluste- ja laitehankintoja ei ole tullut tehtyä ja laitteita ei ole tullut otettua käyttöön tai että ergonomisesti parempaan työpisteeseen ei etätöissä vaan viitsi siirtyä. Asiantuntijoiden kommentteja:

”Ehkä toisen ja isomman näytön käyttöönotto? Asian voisi korjata milloin vain, joten syynä oma laiskuus.”

”Parempi työtuoli parantaisi ergonomiaa. Se vain on jäänyt hankkimatta.”

”Siirtyä keittiön pöydän äärestä työhuoneeseen. Laiskuuttani istun keittiön pöydän äärellä...”

Työhön keskittyminen

Myös työhön keskittyminen koettiin esteeksi (3 mainintaa). Asiantuntijoiden kommentteja:

”Esteenä työn tauottamiseen venyttelyjen ajaksi lienee se, että sitä on vaan niin keskittynyt työn tekoon”

”Kun uppoutuu tekemiseen ei tule kunnolla katkaisua vaan jatkaa työntekoa...”

”Hyvään asentoon keskittyminen unohtuu, kun keskittyy liiaksi töihin. Siinä on parannettavaa”

Luvussa 6.3 Työn ominaisuudet etätöissä on esitetty kyselyn tulokset, joiden mukaan etätö tarjoaa hyvän mahdollisuuden työhön keskittymiselle ja kolme neljäsosaa kokee, että työhön keskittyminen vaikuttaa eniten siihen, miksi työtä ei tauoteta etätöissä. Näihin liittyvät teemat näkyvät myös avoimissa palautteissa ja vahvistavat strukturoitujen kysymysten avulla saatuja tuloksia.

Fyysisen hyvinvoinnin edistämisen esteeksi mainittiin myös vähäinen huomion kiinnittäminen asiaan, oma ajattelu, asenne ja arvot. Asiantuntijoiden kommentteja:

”Teen etätöitä aika harvoin, joten en niin ole kiinnittänyt huomiota ergonomiaan.”

”Kaikki lähtee itsestä eli en koe sitä tarpeelliseksi, vaikka tiedän hyödyt ja haitat.”

”kotona on hyvät mahdollisuudet ja puitteet ergonomian parantamiseen, päivien tauottamiseen yms. kunhan vain malttaa niitä hyödyntää päivän aikana.”

”Aina voisi miettiä tarkemmin omaa istumis-asentoa ja korjata sitä tarpeen tullen.”

”Ihminen noudattaa helposti sellaisia tapoja, jotka ovat hyväksi jo aikoinaan havaittu. Miksi hyvää muuttamaan vain muuttamisen ilosta. Silti se, mikä on hyväksi havaittua, ei ole ergonomisesti oikein tai hyvää, joten ristiriitatilanteessa toimii omalla tavallaan.”

6.8 Yhteenveto

Seuraavana on yhteenveto tutkimustuloksista.

Miten etätyöpäivänä palaudutaan?

Kyselyn tulosten perusteella asiantuntijat kokivat, että heidän psyykinen palautuminen onnistui etätyössä pääosin hyvin. Kyselyssä psyykkistä palautumista kartoitettiin soveltaen palautumisen tarpeen arvioimiseen luotua kyselyä, joka antaa varhaisia viitteitä työhön liittyvästä väsymyksestä (Van Veldhoven ja Broersen 2003). Palautumisen tarvetta kartoitettiin seuraavien kysymysten avulla:

- Koen vaikeaksi rentoutua etätyöpäivän jälkeen.
- Etätyöpäivän jälkeen toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini.
- Yleensä vie yli tunnin ennen kuin tunnen palautuneeni etätyöpäivän jälkeen.
- Etätyöpäivän jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi.

Suurin osa asiantuntijoista koki, että väittämät koskettavat heitä harvoin tai ei koskaan.

Miten maksatusasiantuntijat kokevat oman fyysisen ergonomian etätyössä?

Kyselyn tulosten mukaan asiantuntijat kokivat, että etätyön fyysisessä ergonomiassa on kehittämisen tarvetta. Kyselyn tulosten mukaan yli puolet asiantuntijoista oli sitä mieltä, että oma etätyön työasento kaipaa kehittämistä ja että omaa kehoa työasennon vaihtamisen tarpeen osalta ei aina maltettu kuunnella. Noin puolet asiantuntijoista koki, että heillä on etätyön työasennosta johtuvaa epämukavuuden tunnetta tai kipuja. Avoimet palautteet kuvasivat kokemusta siitä, että etätyössä käytettävissä kalusteissa ja laitteissa on kehitettävää. Asiantuntijoista 78 prosenttia koki, että fyysinen ergonomia vaikuttaa vähintäänkin merkittävästi heidän kokonaistyöhyvinvointiin etätyössä.

Mitä tekijöitä kehittämällä voidaan edistää palautumista etätyöpäivän aikana ja fyysistä ergonomiaa etätyössä?

Asiantuntijat voivat edistää etätyöpäivän aikaista palautumista kehittämällä työn tauottamista. Palautumisen näkökulmasta työtä tulisi tauottaa nykyistä enemmän. Kehittämällä taukojen sisältöjä siten, että niiden aikana rentoudutaan, voidaan vaikuttaa parempaan palautumiseen etätyöpäivän aikana. Palautumista voidaan edistää myös kehittämällä etätyöpäivän ruokailun terveellisyyttä ja monipuolisuutta. Etätyön fyysistä ergonomiaa ja myös palautumista voidaan edistää kehittämällä etätyössä käytettäviä kalusteita ja välineitä sekä työasentoja. Palautumista ja fyysistä hyvinvointia

voidaan edistää kuuntelemalla ja huomioimalla oman kehon viestejä nykyistä paremmin ja arvojen kehittämisen kautta.

Organisaatio voi edistää työntekijöiden palautumista ja fyysistä ergonomiaa etätyössä kehittämällä palautumista ja fyysistä ergonomiaa koskevan tiedon sisältöä ja henkilöstöinfoja. Esimiehet voivat edistää työntekijöiden palautumista ja fyysistä ergonomiaa kehittämällä kehityskeskusteluja ja yksikökokouksia.

Palautumisen näkökulmasta kyselyssä esiin nousseita voimavaroja tulee jatkossakin pitää yllä ja kehittää. Etätyön voimavaroiksi koettiin esimiehen luottamus ja tuki sekä työkaverien tuki. Hyvä työhön keskittymisen mahdollisuus sekä omaan ajankäyttöön vaikuttamisen mahdollisuus koettiin myös voimavaraksi. Sen sijaan työyhteisön luottamuksen puute nousi kehitettäväksi asiaksi avoimissa palautteissa.

Etätyöpäivän aikaista palautumista voidaan edistää mittaamalla kuormitusta ja palautumista työpäivän aikana. Mittaamisella voidaan kehittää asiantuntijoiden tietoisuutta siitä, mikä työpäivän aikana kuormittaa ja mikä palauttaa.

7 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Valitsin kyselyn tulosten perusteella kehitettäväksi kaksi teemaa, jotka nousivat esille kehittämisen tarpeen osalta niin strukturoiduissa kuin avoimissakin palautteissa. Teemat ovat työn tauottaminen ja etätöön fyysinen ergonomia.

Laadin kyselyn tulosten ja kehittämisehdotusten pohjalta huoneentaulun maksatusasiantuntijoiden työhyvinvoinnin tueksi etätöössä. Huoneentauluun valitsin ELY-keskuksen logon mukaisesti väreiksi sinisen, vihreän ja oranssin. Luonnos huoneentaulusta on opinnäytetyön liitteenä neljä. Huoneentaulua testataan käytännössä ja muokataan tarvittaessa saatujen kokemusten perusteella.

7.1 Tautot työhyvinvoinnin lähteenä

Kyselyssä työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi kehittämiskohteeksi nousi työn tauottaminen etätööpäivän aikana. Tuloksissa nousi esiin niin taukojen määrään kuin taukojen sisältöönkin liittyvien tekijöiden kehittämisen tarve.

Työntekijät voivat vaikuttaa omilla joka päiväisillä valinnoilla työpäivän aikaiseen palautumiseen ja työhyvinvointiin etätöössä. Kyselyn tulosten mukaan työtä tauotettiin etätööpäivän aikana vähän suhteessa siihen tietoon, että jo puoli tuntia istumista heikentää vireystilaa (Sinokki 2016, 64). Säännöllisillä työpäivään aikataulutetuilla mikrotauoilla voidaan lisätä vireyttä koko etätööpäivän ajalle ja parantaa työpäivän aikaista palautumista. Mikrotauojen aikatauluttamisessa voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän Break Pro –taukoliikuntaohjelmaa, jonka jokainen voi itse ajastaa muistuttamaan tulevasta tauosta. Tietoisella taukojen aikatauluttamisella voidaan ehkäistä työn tauottamisen unohduttaminen etätöön tarjotessa hyvät puitteet työhön keskittymiselle. Työpäivän aikana olisi hyvä muistaa pitää myös virkaehtosopimuksen mukaiset tauot. Puolet asiantuntijoista piti ainoastaan yhden noin vartin mittaisen tauon etätööpäivänä.

Sitä mitä taukojen aikana tekee, on merkityksellistä palautumisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista. Ulkoilu, venyttely ja jumppa lisäävät elimistön aineenvaihduntaa kehossa, jonka jälkeen ajatuskin juoksee taas kirkkaammin (Sinokki 2016, 64). Erilaisiin tapoihin, jotka edistävät rentoutumista työpäivän aikana kannattaa tutustua ja kokeilla niitä rohkeasti. Tulosten mukaan mindfulness-, hengitys- ja mielikuvaharjoituksia ei monikaan tehnyt taukojen aikana. Jos ensimmäinen kokeilukerta ei vakuuta, kannattaa kokeilua kuitenkin jatkaa. Omien totuttujen tapojen muuttaminen ja uuden oppiminen eivät käy käden käänteessä ja vaativat joskus sitkeyttä sekä totutuista tavoista poisoppimista (Sydänmaanlakka 2006, 87; Jaakkola 2018, 19). Kuitenkin se mikä toimii yhdelle, ei ole toimivaa toiselle. Omaa kehoa kannattaa kuunnella ja viettää tauot niiden asioiden parissa, jotka rentouttavat. Työhyvinvointia ja palautumista voidaan edistää suuntaamalla ajatukset taukojen aikana tietoisesti pois työasioista ja siirtämällä laitteet pois lounas- ja kahvitaukojen ajaksi. (Pennonen 2016-08-15; Jaakkola 2018, 189.) Etätööpäivänä tulee huomioida myös se mitä syödään: ravinnon laatuun ja monipuolisuuteen panostaminen edistää terveyttä (Rauramo 2012, 29). Lounas- ja kahvitaumat on hyvä viettää muuten kuin työn parissa.

Omia tietoisuustaitoja voitaisiin kehittää mindfulnessin avulla. Virolainen (2012, 99) kertoo, että sen avulla ihminen tulee tietoisemmaksi toiminnoistaan ja ajatuksistaan ja yksilön stressi vähenee. Työssä mindfulness voi näkyä myös riittävinä taukoina. Virtasen ja Sinokin (2014,205) mukaan mindfulnessia voidaan hyödyntää työpäivän aikana rentoutumisen keinona. Rentoutumisella on vaikutuksia terveyteen ja tutkimusten mukaan se mahdollistaa esimerkiksi luovuuden ja oppimisen parantumisen. (Virtanen ja Sinokki 2014, 205.) Kyselyn tulosten mukaan suurin osa asiantuntijoista koki, että heidän tulisi arvostaa työpäivän aikaista palautumista nykyistä enemmän. Arvojen merkitys olisi hyvä ymmärtää, sillä ne vaikuttavat siihen, miten työpäivän aikana toimitaan (Sydänmaalakka 2006, 31). Tauoille löytyy tilaa työpäivän aikana, jos omaa hyvinvointiaan arvostaa.

Kyselyn tulosten mukaan palautumista oli käsitelty työpaikalla muun muassa yksikkökokouksessa ja henkilöstöinfossa. Työhyvinvointitietoa on tarjolla ELY-keskuksen intranetissä Taimissa. Työnantajan tarjoaman tiedon hyödyllisyys jakoi asiantuntijoiden mielipiteitä. Organisaatio voisikin tukea työntekijöiden työhyvinvointia etätyössä työn tauottamisen merkitystä koskevalla tiedolla. Organisaatio voi tukea asiantuntijoiden työhyvinvointia etätyössä myös ravintotiedolla. Terveellinen ja monipuolinen lounas ja välipalat edistävät jaksamista työpäivän aikana. Työpäivän aikaisten taukojen merkitystä palautumiselle ja työhyvinvoinnille voitaisiin käsitellä myös yksikkökokouksissa ja henkilöstöinfoissa. Esimiehet voivat viedä omalta osaltaan asiaa eteenpäin omassa organisaatiossaan.

Esimies voi lisätä asiantuntijoiden työhyvinvointia etätyössä kannustamalla työn tauottamiseen ja viestimällä työn tauottamisen tärkeydestä hyvinvoinnille. Näin toimien hän viestii, että asia on merkityksellinen ja sitä arvostetaan. Esimies voi vaikuttaa työn tauottamisen arvostamiseen ja sitä kautta palautumisen arvostamiseen myös kehityskeskusteluihin.

Break Pro –taukojumppaohjelman suosio etätyössä ei ollut kovinkaan suurta. Työyhteisöissä voitaisiinkin tutustua taukojumppaohjelman toimintoihin yhdessä esimerkiksi yksikkökokousten yhteydessä ja pohtia sitä, miten ohjelmaa voitaisiin hyödyntää paremmin työn tauottamisessa. Yksiköissä voitaisiin tutustua myös mindfulness-, hengitys- ja mielikuvaharjoituksiin yhdessä ja sisällyttää niihin tutustuminen ulkopuolisen asiantuntijan vetämänä esimerkiksi virkistyspäivän ohjelmaksi.

Asiantuntijoiden tietoisuutta taukojen vaikutuksesta palautumiseen voitaisiin lisätä sykevälivaihtelun mittaamisella. Työnantajan toimesta yksiköissä voitaisiin järjestää kampanja palautumisen ja kuorituksen mittaamiseksi. Mittaamisella voitaisiin havainnollistaa taukojen vaikutuksia palautumiselle. Näin asiantuntijat voisivat valita tietoisemmin sellaisia taukojen viettämisen tapoja, jotka edistävät juuri heidän palautumistaan.

7.2 Työasennot kuntoon

Kyselyn tuloksissa yhdeksi kehittämiskohteeksi nousi etätyön työasennot. Tulosten mukaan noin puolella asiantuntijoista on työasennosta johtuvia kipuja tai epämukavuuden tunnetta ja yli puolen mukaan omassa työasennossa etätyössä on kehittämisen varaa. Etätyössä vastuu omasta fyysisestä

ergonomiasta, kuten työasunnoista, kalusteista ja laitteista, on työntekijällä itsellään. ELY-keskukset tarjoavat työhön työn kannalta oleelliset laitteet, kuten kannettavan tietokoneen, hiiren, kuulokkeet ja puhelimen. Kyselyn tulosten mukaan 78 prosenttia asiantuntijoista kokee, että fyysinen ergonomia vaikuttaa kokonaistyöhyvinvointiin etätyössä vähintään merkittävästi.

Sopivilla laite- ja kalustevalinnoilla sekä säädöillä voidaan itse parantaa näyttöpäätetyön fyysistä ergonomiaa merkittävästi. Monet vaivat ovat kokonaan vältettävissä tai niitä voidaan ainakin helpottaa parantamalla työtilan ergonomiaa ja omia työtapoja. (Työterveyslaitos b.) Jotta työpisteen voi etätyössä toteuttaa itselleen sopivaksi, tulisi ensin hallita ergonomian perusasiat ja sen jälkeen soveltaa niitä omiin etätyöoloihin. Toteuttaa itselleen hyvät työolot. Kyselyn tulosten mukaan asiantuntijat hallitsevat ergonomian perusasiat hyvin, mutta käytännössä se ei tahdo kuitenkaan näkyä. Tällä hetkellä asiantuntijoista 85 prosenttia työskentelee etätyössä pääasiassa istuen. Keittiön tuoli on harvoin ergonomisin vaihtoehto, mutta sitä istuimena käyttää kuitenkin yli puolet asiantuntijoista. Työtasona etätöissä toimii pääasiassa keittiön pöytä tai työpöytä. Säädettävä pöytä mahdollistaisi työtuolin sopivan korkeussäädön ja työn tekemisen myös seisten. Näin työasentoihin saataisiin enemmän vaihtelua. Suurin osa asiantuntijoista käytti kyselyn tulosten mukaan näyttönä kannettavan tietokoneen näyttöä. Kalustevalinnat vaikuttavat myös hyvinvointiin. Esimerkiksi näkemiseen ja työasentoihin voitaisiin vaikuttaa ottamalla käyttöön suuremmat näytöt tai kaksi näyttöä rinnakkain.

Kaiken taustalla on oman hyvinvoinnin arvostaminen. Luvussa 6.4 on tuotu esille kyselyn tulos, jonka mukaan asiantuntijoista suurin osa kokee, että työpäivän aikaista palautumista tulisi arvostaa nykyistä enemmän. Palautumisen arvostaminen näkyy myös siinä, miten fyysiseen ergonomiaan on etätyössä panostettu. Omien arvojen ääreen olisi hyvä pysähtyä. Se mitä arvostaa, näkyy myös siinä, miten etätyössä toimii. Suonsivun mukaan itsensä johtamisen keskeisiä tavoitteita ovat itsensä kuunteleminen, toteuttaminen ja hyvinvointi (Suonsivu 2019, 46). Asiantuntijat voisivatkin pohtia ja kuunnella omia tuntemuksiaan etätyössä, ovatko käytössä olevat laitteet minulle sopivia? Aiheuttaako kannettavan tietokoneen näppäimistön käyttäminen epämiellyttäviä tunteita ranteeseen? Parantaisiko suurempi näyttö tai tuplanäytöt näkemistä ja sitä myötä myös työasentoja? Työhyvinvointia voitaisiin edistää etätyössä omaa kehoa kuuntelemalla. Sydänmaanlakan (2009, 153-154) mukaan keho on kaiken lähtökohta, mutta sen merkittävyyttä ei aina tiedosteta ja usein ihmiset ovat vieraantuneet kehostaan.

Liikkeelle päästään oman etätyöympäristön ja työasentojen arvioimisen sekä kehittämiskohteiden tunnistamisen kautta. Asetetaan tavoitteet omalle hyvinvoinnille ja toimenpiteille sen edistämiseksi. Sen jälkeen toimitaan tavoitteiden suuntaisesti, esimerkiksi jos omaa hyvinvointia voidaan parantaa uuden työtuolin hankinnalla, tehdään suunnitelma sen hankkimiseksi ja toteutetaan hankinta suunnitelman mukaisesti. Oma toimintaa myös seurataan, arvioidaan ja toimintaa korjataan tarpeen vaatiessa. Toimitaan siis tietoisesti oman hyvinvoinnin edistämiseksi.

Organisaatio voi tukea työntekijöiden työasentojen kehittämistä etätyössä huomioimalla aiheen käsittelyn henkilöstöinfoissa. Organisaation tuottaman fyysistä ergonomiaa koskevan tiedon hyödylli-

syys jakoi mielipiteitä. Toisaalta Taimin ergonomiohjeisiin oli tutustuttu vaihtelevasti. Työyhteisöissä voitaisiinkin tutustua Taimin ergonomiohjeisiin yhdessä ja jakaa vinkkejä toisille omista hyviksi koetuista ratkaisuista etätyössä. Jos Taimin ohjeiden lisäksi kaivataan lisäohjeistusta esimerkiksi valaistuksen toteuttamisesta, voisi esimies selvittää ohjeiden saatavuutta henkilöstöhallinnosta tai työterveyshuollosta. Myös Break Pro –tauko-ohjelmasta löytyy vinkkejä ja ohjeita fyysiseen ergonomiaan. Videot eivät ole kovin pitkiä, joten niihin voi tutustua työpäivän lomassa tai tutustumiseen voisi varata aikaa, vaikka yksikkökokoukseen.

Kyselyn tulosten mukaan reilu puolet asiantuntijoista oli saanut työterveyshuolloilta opastusta työpisteen ergonomiassa. Esimies voisikin kartoittaa ne henkilöt, jotka opastusta eivät ole vielä saaneet ja järjestää työterveyshuollon henkilökohtaisen käynnin näille asiantuntijoille. Näin voitaisiin varmistaa, että jokaisella työntekijällä on työpisteen mitoituksessa huomioitavat asiat tiedossaan ja samalla avautuisi mahdollisuus kysyä myös etätyöpisteeseen liittyvistä asioista työterveyshuollon asiantuntijalta.

Kyselyn avoimissa vastauksissa fyysisen ergonomian edistämisen esteeksi nähtiin oma rahallinen panostuksen tarve kalusteisiin ja laitteisiin. Säädettyjä työtasoja ja muita kalusteita on tänä päivänä saatavilla hyvin eri hintaisina. Työhyvinvoinnin tukemiseksi organisaatio voisi järjestää yhteistyössä työterveyshuollon kanssa katsauksen tällä hetkellä saatavilla oleviin vaihtoehtoihin toteuttaa toimiva työpiste etätyössä. Tällä tavoin saataisiin näkyväksi myös eri hintaisia vaihtoehtoja toteutukselle.

Esimies voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työhyvinvoinnin arvostukseen etätyössä. Kannustamalla asiantuntijoita omien työolojen kehittämiseen etätyössä ja tuomalla esiin asian merkityksellisyyden, esimies voi kertoa, että arvostaa työntekijöiden työhyvinvointia. Esimies voi edistää työntekijöiden fyysistä ergonomiaa etätyössä myös kehityskeskusteluin. Kyselyn tulosten mukaan vain 25 prosenttia asiantuntijoista oli keskustellut aiheesta kehityskeskustelussa, joten esimiestoiminnan osalta tässä olisi kehitettävää. Kehityskeskusteluissa voitaisiin asettaa työntekijän kanssa yhdessä tavoitteet työolojen kehittämiseksi ja myös seurata niiden toteutumista. Tällä tavoin voitaisiin osaltaan vaikuttaa aikaansaamattomuuteen, joka oli kyselyn tulosten mukaan yksi syy sille, miksi fyysistä ergonomiaa ei ole etätyössä tullut edistettyä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Rakennerahasto ELY-keskusten maksatus- ja tarkastuspalvelut yksiköiden työyhteisöjen jäsenten kokemuksia etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta ja fyysisestä ergonomiasta etätyössä työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa tekijöitä, joita kehittämällä työhyvinvointia etätyössä voidaan edistää. Työn tavoitteena oli löytää keinoja, miten maksatusasiantuntijoiden työhyvinvointia etätyössä voidaan edistää itsensä johtamisen näkökulmasta käsin ja itsensä johtajuutta tukemalla.

Kyselyn aineiston perusteella asiantuntijoiden psyykinen palautuminen onnistui etätyössä pääosin hyvin. Etätyöpäivän aikana vähäiseksi jäänyt palautuminen ilmeni asiantuntijoilla muun muassa niska-, hartia ja selkäkipuina, väsymyksen tunteina iltapäivästä, ärtyneisyytenä ja päänsärkyinä. Kyselyssä psyykkistä palautumista kartoitettiin soveltaen palautumisen tarpeen arvioimiseen luotua kyselyä, joka antaa varhaisia viitteitä työhön liittyvästä väsymyksestä (Van Veldhoven ja Broersen 2003). Peltomaan (2015, 86) mukaan palautumisen tarvetta voidaan kuvata esimerkiksi ylikuormituksen, ärtymyksen, sosiaalisista tilanteista vetäytymisen tarpeena ja energian puutteena. Kauppinen ym. 2013, 106-107) mukaan heikko palautuminen voi aiheuttaa ärtymystä ja väsymystä. Se voi näkyä myös esimerkiksi niska-, hartia ja selkäkipuina. (Manka ja Manka 2016, 176).

Fyysisellä ergonomialla on vaikutus työstä palautumiseen. Työympäristön huono fyysinen ergonomia voi aiheuttaa työntekijälle ylikuormitusta, väsymistä ja hidastaa elimistön palautumista kuormittavan tilanteen jälkeen. Useita vaivoja voidaan kuitenkin helpottaa tai välttää ne kokonaan ergonomiia parantamalla. (Manka 2015, 46; Työsuojelu 2018-09-17; Työterveyslaitos b). Tutkimuksen tulosten mukaan yli puolet koki, että etätyön työasennossa on kehittämisen tarvetta ja omaa kehoa työasennon vaihtamisen tarpeen osalta ei aina maltettu kuunnella. Noin puolet asiantuntijoista koki, että heillä on etätyön työasennosta johtuvaa epämukavuuden tunnetta tai kipuja. Fyysisen ergonomian kehittämisen tarve nousi esille myös avoimissa vastauksissa. Toisaalta koettiin, että se on asia, jota kehittämällä on mahdollista parantaa omaa työhyvinvointia. Kyselyn tulosten mukaan suurin osa (78 %) koki fyysisen ergonomian vaikuttavan vähintäänkin merkittävästi kokonaistyöhyvinvointiin etätyössä. Tämä kyselyn tulos puoltaa etätyön fyysisen ergonomian kehittämisen tärkeyttä.

Asiantuntijoiden palautumista voidaan tukea vahvistamalla voimavaratekijöitä (Tierna 2019-01-17). Palautumisen näkökulmasta kyselyssä esiin nousseita voimavaroja tulee jatkossakin pitää yllä ja kehittää. Etätyön voimavaroiksi koettiin esimiehen luottamus ja tuki sekä työkaverien tuki. Hyvä työhön keskittymisen mahdollisuus sekä omaan ajankäyttöön vaikuttamisen mahdollisuus koettiin myös voimavaraksi. Koettiin myös, että etätyössä saadaan paljon aikaan. Kyselyn tulokset olivat saman suuntaiset työhön keskittymisen, työn tehokkuuden sekä oman ajankäytön vaikuttamisen osalta aikaisemmin tehtyjen tutkimusten kanssa. Kyselyn tuloksissa nousi esille myös etätyöhön usein liitetty luottamuspuola. Sen sijaan työyhteisön tuen puutetta ei havaittu. Hellen (2004, 22) mukaan etätyöstä tehtyjen tutkimusten mukaan etätyö on tehokkaampaa kuin työnantajan tiloissa tehtävä työ. Etätyössä myös useat työpaikan häiriötekijät vähenevät tai niitä ei ole lainkaan. Samaan tulokseen on päätenyt myös professori Bloom omassa etätyötä koskevassa tutkimuksessaan (Lync 2017-06-

22). Vilkmán (2016, 19) toteaa puolestaan, että etätöön ongelmaksi voidaan kokea työyhteisön tuen puute ja luottamus on yksi etätöön haasteista. Esimiehen ja työntekijöiden välinen luottamus on tärkeää ja sitä voidaan rakentaa osoittamalla luottamusta työntekijöille. Luottamus ehkäisee stressin kokemista. Laineen (2013, 169) mukaan työn hallinnan ja hyvinvoinnin yhteyttä on tutkittu paljon. Työn hallinta, kuten omaan aikatauluun vaikuttamisen mahdollisuus, on työntekijän terveyden kannalta tärkeää. Hyvä työn hallinnan kokemus auttaa selviämään psyykkisistä ja fyysisistä kuormitustekijöistä.

Kehityskeskusteluissa palautuminen oli ollut aiheena noin puolella asiantuntijoista ja fyysinen ergonomia yhdellä neljäsosalla asiantuntijoista. Kehityskeskusteluja kehittämällä esimiehet voivat tukea työntekijöiden itsensä johtajuutta ja työhyvinvointia etätöössä. Asiantuntijoista suurin osa koki, että edellä mainituista teemoista ei oltu keskusteltu yksikkökokouksissa tai henkilöstöinfoissa. Kehittämällä yksikkökokouksia ja henkilöstöinfoja organisaatio ja esimiehet voivat tukea työntekijöiden itsensä johtajuutta työhyvinvointiin liittyen. Kannustaminen koettiin keinoksi tukea työhyvinvointia etätöössä. Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2016, 144) mukaan kehityskeskustelut tarjoavat esimiehelle mahdollisuuden vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Virolainen (2012, 105, 134) toteaa, että työhyvinvoinnin kehittämisessä johdon sitoutumisella on tärkeä merkitys. Johto luo innostusta ja viestii sen tärkeydestä. Johdon ja esimiesten toiminnalla onkin suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Laitisen ym. (2009, 105) mukaan kannustaminen työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kehittämiseen voi toimia työhyvinvoinnin edistämisen keinona.

Työntekijät voivat kehittää etätööpäivän aikaista palautumista ja fyysistä ergonomiaa pohtimalla omia arvoja ja sitä toimivatko he etätöössä omien arvojensa mukaisesti. Arvostamalla työpäivän aikaista palautumista nykyistä enemmän voidaan vaikuttaa parempaan palautumiseen etätööpäivän aikana. Organisaatio ja esimiehet voivat edistää työntekijöiden työhyvinvointia etätöössä tukeamalla työntekijöiden itsensä johtamista arvojen kautta. Lehtisen (2014-10-27) mukaan arvojen edistäminen on osa esimiestyötä. Sydänmaanlakka (2006, 31) puolestaan toteaa, että arvoilla on olennainen osuus yksilön elämän ohjaajana. On tärkeää, että aika ajoin pysähtyy pohtimaan omia arvoja ja sitä, toimiiko niiden mukaan omassa elämässään. Salmimiehen ja Ruudun (2014) mukaan arvot ohjaavat ihmisten päivittäisiä valintoja, vaikuttavat siihen millaisia tavoitteita toiminnalle asetetaan ja millaisia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi käytetään.

Organisaatio voi tukea työntekijöiden työhyvinvointia etätöössä kehittämällä palautumista ja fyysistä ergonomiaa koskevan tiedon sisältöä. Sydänmaanlakan (2006, 87) mukaan itsensä johtamiseen tarvitaan tietoa. Tieto vaikuttaa osaamiseen ja se näkyy ihmisten toiminnassa. Auran ja Ahosen (2016, 22) mukaan organisaatiot voivat puolestaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin osaamisen kehittämällä. Palautumisessa olennaista on ymmärtää aiheen kokonaisvaltaisuus (Jaakkola 2018, 22).

Etätööpäivän aikaista palautumista voidaan kehittää työn tauottamisella. Parempaan etätööpäivän aikaiseen palautumiseen voidaan vaikuttaa omalla tietoisella toiminnalla: tauottamalla työtä nykyistä enemmän, lisäämällä taukoihin rentoutumisen elementtejä ja syömällä monipuolisesti ja terveelli-

sesti. Virtasen ja Sinokin (2014, 205) mukaan rentoutumisella on huomattavia vaikutuksia terveyteen. Tutkimusten mukaan se mahdollistaa muun muassa paremman oppimisen ja luovuuden. Rentoutumiskeinoja on monia kuten fyysinen suorittaminen, mielikuva- ja rentoutusharjoitteet ja mindfulness. Sinokki (2016, 64) toteaa, että jo puolen tunnin istuminen heikentää vireystilaa. Rauramon ja Jaakkolan mukaan hyvä ravinto puolestaan edistää terveyttä ja riittävällä energian saannilla voidaan vaikuttaa parempaan jaksamiseen ja palautumiseen (Rauramo 2012, 29-30; Jaakkola 2018; 97.) Etätyön fyysistä ergonomiaa voidaan kehittää myös omalla tietoisella toiminnalla: käyttämällä työssä sopivia kalusteita ja välineitä sekä kiinnittämällä huomiota omiin työasentoihin etätyössä. Työterveyslaitoksen (Työterveyslaitos b) mukaan sopivilla laite- ja kalustevalinnoilla sekä säädöillä voi itse parantaa näyttöpäätetyön fyysistä ergonomiaa merkittävästi. Monet vaivat ovat kokonaan vältettävissä tai niitä voidaan ainakin helpottaa parantamalla työtilan ergonomiaa ja omia työtapoja.

Omaa tietoisuutta etätyöpäivän aikaisesta kuormituksesta ja palautumisesta voidaan kehittää mittaamalla. Jaakkola (2018, 45) toteaa, että mittaamisen avulla saatava tieto lisää ihmisten terveystietoisuutta. Mankan (2015, 48) mukaan yksi tieteellisesti pisimpään tutkittu ja käytetty menetelmä, jolla ihmisen fysiologisia reaktioita on mahdollista arvioida, on sykevälivaihtelu. Esimerkiksi Firstbeat Technologies Oy analysoi kerättyä aineistoa kehittämällään hyvinvointianalyysillä, joka mahdollistaa työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden sekä palautumisen mittaamisen vuorokauden aikana.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoinen matka. Olen perehtynyt paljon kirjallisuuteen ja oppinut paljon uutta. Teoriaan perehtymisen ja opinnäytetyön työstämisen myötä myös oma innostukseni aiheeseen on kasvanut. Olen myös huomannut, että kiinnitän palautumiseeni huomiota nyt paljon enemmän kuin aiemmin. Ihan konkreettisesti olen myös huomannut, kuinka tauottaminen on tuonut virkeyttä työpäiviin ja päiviin, jolloin olen työstänyt opinnäytetyötä. Fyysisen hyvinvoinnin merkitys on myös konkreettisesti kasvanut, kun olen tehnyt opinnäytetyötä työn ohessa. Tietokoneen parissa vietetyt päivät ovat olleet välillä pitkiä. Opinnäytetyön teoriaperustaan tutustuessa huomasi, että samoja teemoja toistuu niin työhyvinvoinnin, itsensä johtamisen kuin palautumisenkin teorioissa. Omien asenteiden merkitystä hyvinvoinnille tuodaan esiin näissä kaikissa. Teorioita yhdistää myös ajatus siitä, että omasta hyvinvoinnista huolehtimista ei voi ulkoistaa ja että jokainen voi vaikuttaa omilla valinnoillaan omaan hyvinvointiinsa. Lisäksi teorioissa kulkee kokonaisvaltaisuuden teema.

8.1 Luotettavuus

Opinnäytetyötä tehtäessä tulisi tutkimuksen luotettavuutta arvioida jo suunnitteluvaiheesta asti (Kananen 2014b, 257). Tutkimuksen luotettavuuden arvioimisessa käytettyjä yleisiä luotettavuusmittareita ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen pysyvyyttä. Pysyvyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset ovat samat, mikäli tutkimus uusittaisiin ja se liittyy lähinnä tutkimuksen toteutukseen. Validiteetti liittyy puolestaan tutkimuksen suunnitteluun ja osittain myös siihen, että aineiston analyysi tehdään oikein. (Kananen 2014a 146-147.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan kertomus tutkimuksen toteutuksesta. Myös aineiston analy-

soinnin luokittelun perusteita olisi avattava. (Hirsjärvi ym. 2007, 227.) Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus ja sen mukaista on, että tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti. Vastuu tutkimuksen rehellisyydestä ja hyvän tieteellisen käytännön toteuttamisesta on tutkijalla itsellään. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 132-133.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa maksatus- ja tarkastuspalvelut yksiköiden työyhteisöjen jäsenten kokemuksia etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta ja fyysisestä ergonomiasta etätyössä työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa tekijöitä, joita kehittämällä työhyvinvointia etätyössä voitaisiin edistää. Tutkimuksella vastattiin edellä mainittuihin kysymyksiin ja koen, että aineisto tarjosi sellaista tietoa, jota alun perin lähdin hakemaan.

Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä -kysely lähetettiin neljän Rakennerahasto ELY-keskuksen maksatus- ja tarkastuspalvelut yksiköiden maksatusasiantuntijoille. Kysely toteutettiin Webropol -kyselytyökalulla ja se lähetettiin sähköpostin välityksellä 58 henkilölle. Kyselyn vastaanottajista 78 prosenttia vastasi kyselyyn. Kyselyyn vastanneista etätyötä tekeviä ja kyselyn loppuun asti suorittaneita oli 69 prosenttia. Saatujen vastausten määrä oli hyvä. Hirsjärven ym. (2007, 191) mukaan tietylle erityisryhmälle lähetetyissä verkkokyselyissä vastausprosentti voi nousta kahden muistutuksen myötä 70-80 prosenttiin.

Huomioin kyselylomakkeen vastausvaihtoehdoissa sen, että jos vastaajalla ei ole kantaa asiaan, hän voi valita vastausvaihtoehdon "Ei kantaa asiaan". Kanasen (2014b, 149) mukaan vastaamaan pakottaminen johtaa aina tutkimustulosten virheellisyyteen. Testasin sähköisen kyselyn toimivuutta ja ymmärrettävyyttä sekä saatekirjeen ymmärrettävyyttä ennen kyselyn julkaisemista muutamalla etätyötä tekevällä henkilöllä, jotka eivät kuuluneet kyselyn piiriin. Muokkasinkin kyselylomaketta saatujen palautteiden pohjalta. Koen, että kyselyn testaamisesta oli hyötyä, koska sain näin varmistettua sen toimivuuden ja korjattua joitakin sellaisia asioita, joita en enää itse olisi välttämättä kyselyn paljon työstämisen jälkeen huomannut. Kysely oli ainoa aineiston hankinnan tapa tutkimuksessani, joten oli tärkeää, että se oli ymmärrettävä ja toimiva.

Sain yhden palautteen kyselyn lopussa olevan avoimen kysymyksen vastauskentässä, että vastaaja olisi toivonut kyselyyn enemmän avoimia palautemahdollisuuksia, joissa omia näkemyksiään ja kokemuksiaan olisi voinut avata paremmin. Olin lisännyt joihinkin strukturoituihin kysymyksiin mahdollisuuden vastata avoimesti, mikäli jokin valmiina oleva vastausvaihtoehto ei olisi vastaajalle sopiva. Avoimiin kenttiin ei kuitenkaan tullut kovinkaan montaa avointa palautetta. Ehdotetuilla avoimilla vastauskentillä olisi voitu saada jotakin lisäarvoa aineistoon, mutta luulen, että ei kuitenkaan kovin paljon. Kyselyn neljään avoimeen kysymykseen saadut vastaukset olivat myös pääosin hyvin lyhyitä ja napakoita. Yhden avoimen kysymyksen tehtäväännossa käytetyllä sanalla "kuvaile" ei esimerkiksi saatu pidempiä kuvauksia asiasta. Avoimet vastaukset olivatkin niitä, joista olisin halunnut saada lisää tietoa. Esimerkiksi vastaus, jonka mukaan oma asenne on se, jota kehittämällä työhyvinvointia etätyössä voisi parantaa, jättää avoimeksi paljon sen ympäriltä.

Tutkimuksen toteutus lähti varsinaisesti käyntiin syksyllä 2019 ja tutkimus oli tavoitteena saada valmiiksi keväällä 2020. Olin ennen syksyä käynyt jo keskusteluja opinnäytetyön aiheesta silloisen, nyt jo eläkkeelle jääneen esimieheni kanssa. Työhyvinvointi etätyössä oli aihe, jota ei oltu asiantuntijoiden joukossa vielä aiemmin tutkittu ja aiheena se on ajankohtainen etätyön koko ajan yleistyessä. Erityinen mielenkiinto esimiehelläni oli etätyön fyysisen ergonomian tutkimiseen, koska huonot työolot aiheuttavat muun muassa tuki- ja liikuntaelinvaivoja ja niistä johtuvia sairauspoissaoloja sekä heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia. Muu työn sisältö ja näkökulma tutkimukseen rajautui syksyllä 2019. Suunnittelin lomakkeen sisällön peilautuen teoretietoon. Käytin kyselylomakkeen suunnitteluun paljon aikaa, koska kyselylomake oli ainoa aineiston keräämisen tapa tutkimuksessani. Tutkimuksen onnistumisen kannalta oli tärkeää, että kyselyn avulla saadaan olennaista tietoa. Lomakkeen tuli olla myös ymmärrettävä ja toimiva. Riskinä oli koko tutkimuksen kaatuminen, jos tässä vaiheessa epäonnistuttaisiin. Opinnäytetyön etenemistä hidastivat matkan aikana ilmenneet yllätykset, joita elämä tuo väijäämättä meille jokaiselle. Vuoden 2019 lopulla kyselylomakkeen suunnittelu jäi tauolle noin reilun kuukauden ajaksi.

Pohdin aineiston keräämisen tapaa siitä näkökulmasta, miten oma roolini työyhteisön jäsenenä vaikuttaisi aineistoon mahdollisimman vähän. Päädyin kyselyyn, koska oma asemani vaikutus olisi silloin mahdollisimman vähäinen ja koska tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman kattava kuva asiantuntijoiden kokemuksista ja näkemyksistä. Aineistoa kerättiin määrälliselle tutkimukselle tyypillisten strukturoitujen kysymysten ja laadulliselle tutkimukselle tyypillisten avointen kysymysten avulla. Avointen palautteiden avulla saatiin täysin uutta tietoa, mutta ne myös vahvistivat sitä suuntaa, jota strukturoidut vastaukset tuottivat ja avasivat strukturoitujen vastausten taustoja.

Tutkimuksen luotettavuus on mielestäni hyvä. Kyselyn saatekirjeessä tuotiin esille, että kyselyyn annettuja vastauksia ei voi yhdistää yksittäiseen vastaajaan ja että vastaukset raportoidaan siten, että yksittäinen henkilö ei erotu vastauksista. Uskon vastaajien olleen rehellisiä vastauksissaan. Olen ainoa, jolla on pääsy tutkimusaineistoon, eikä kenelläkään muulla ole ollut mahdollisuutta nähdä vastauksia. Tämän tutkimuksen tutkimusprosessi on kuvattu ja se on toistettavissa. Lisäksi tutkimustuloksia on verrattu kirjallisuuteen ja muiden tutkimusten tuloksiin. Tutkimuksessa noudatettiin rehellisyyttä ja huolellisuutta.

8.2 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen kohteena olleille työyhteisöille tutkimus antaa kattavaa tietoa etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta, fyysisestä ergonomiasta etätyössä sekä siitä, mitä tekijöitä kehittämällä työhyvinvointia etätyössä voidaan edistää. Tutkimus antaa tietoa siitä, miten työhyvinvointia etätyössä voidaan edistää itsensä johtamisen näkökulmasta käsin ja sitä tukemalla. Tämän työn tuloksia voidaan hyödyntää tutkimuksen kohteena olleiden työyhteisöjen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimuksen tulokset antavat pohjaa työhyvinvoinnin vahvistamiseen, joka on yksi henkilöstön kehittämisen painopiste ELY-keskusten strategiassa vuosina 2020 – 2023 (Aluehallintovirastojen ja ELY-keskusten strategia-asiakirja 2020-2023).

Opinnäytetyön tulosten pohjalta voidaan suunnitella esimerkiksi palautumisen teemavuosi työhyvinvoinnin vahvistamiseksi. Teemavuoden aikana voitaisiin toteuttaa tietoiskuja ja luentoja, joiden välityksellä jaettaisiin ajankohtaista tietoa aiheesta. Tänä aikana tutustuttaisiin rentoutumisen elementteihin ja testattaisiin niitä käytännössä. Rentoutumisen elementteihin tutustumista voitaisiin aktivoida testaamalla niitä ryhmiin jakautuen, jakaa kokemuksia ja seurata vaikutuksia ensin ryhmässä ja sen jälkeen jakaa kokemuksia omassa työyhteisössä. Kampanjan aikana voitaisiin aktivoida Break Pro –ohjelman hyödyntämistä. Ohjelmaa voidaan hyödyntää myös taukojen aikatauluttamisessa. Työhyvinvointia voitaisiin edistää myös kehityskeskustelussa asetettavien työhyvinvoinnin tavoitteiden kautta.

Kyselyn tulokset esitellään tutkimuksen kohteena olleille työyhteisöille ja heidän esimiehilleen. Lisäksi kyselyn tulokset saatetaan tiedoksi työsuojelupäällikölle ja henkilöstöpäällikölle. Kyselyn tulosten ja kehittämisehdotusten pohjalta laadittiin huoneentaulu maksatusasiantuntijoiden työhyvinvoinnin tukemiseksi etätyössä.

Tämän tutkimuksen jatkotutkimusaiheena voisi olla etätyön fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden tutkiminen hyödyntäen sykevälivaihteluun perustuvaa menetelmää. Tutkimuksen avulla lisättäisiin asiantuntijoiden tietoisuutta omasta kuormituksesta ja palautumisesta. Tutkimus voitaisiin toteuttaa esimerkiksi sen jälkeen, kun tämän tutkimuksen avulla esiin nostettuja teemoja on ensin viety käytäntöön. Jatkossa voitaisiin tutkia myös asiantuntijoiden kokemuksia työpäivän aikaisen palautumisen vaikutuksista luovuudelle, oppimiselle ja koetulle työn kuormittavuudelle. Voitaisiin selvittää myös palautumisen vaikutuksia poissaoloihin ja työtehoon.

Tämän tutkimuksen jatkotutkimusaiheena voitaisiin tutkia myös virtuaalisten sovellusten käyttöä yhteistyöhön etätyössä, virtuaalisten sovellusten käytön osaamista ja osaamisen kehittämisen tarvetta. Avoimissa palautteissa tuotiin esille, että organisaatio voisi tukea työhyvinvointia etätyössä Skypen laajemmalla käytöllä, ja toisaalta, että omaa työhyvinvointia voitaisiin parantaa lisäämällä vuorovai- kutusta ja yhteydenpitoa työkavereihin. Tämän tutkimusaiheen mielenkiintoisuutta lisää mielestäni tutkimuksen tulokset, joiden mukaan suurin osa koki, että nykyisiä työkaluja käytetään riittävästi yhteistyöhön, mutta toisaalta oman osaamisen kehittämisen tarve koskien nykyisten työkalujen käyttöä jakoi mielipiteitä.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AARNIKOIVU, Henrietta 2010. Työelämätaidot. Menesty & voi hyvin. Sanoma Pro Oy.
- AHONEN, Guy, HUSMAN, Päivi ja IKONEN, Raimo 2015. Julkista johtamista jalostamassa. Työterveyslaitos.
- ALUEHALLINTOVIRASTOJEN JA ELY-KESKUSTEN STRATEGIA-ASIAKIRJA 2020 – 2023 [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-02-13.] Saatavissa: tem.fi/aluehallintovirastojen-ja-ely-keskusten-strategia-asiakirja-2020-2023
- AURA, Ossi ja AHONEN, Guy 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.
- ETELÄ-SAVON ELY-KESKUS TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2019, 2019. [Viitattu 2019-10-10.] Saatavissa: ELY-keskusten Taimi [intranet].
- ETÄTYÖOHJE 2020. Etätyön periaatteet ELY-keskuksissa, TE-toimistoissa ja KEHA-keskuksessa. [Viitattu 2020-02-13.] Saatavissa: ELY-keskuksen Taimi [intranet]. Henkilöstön käsikirja. Työuran aikana. Etätyö.
- ERIKSSON, Päivi ja KOVALAINEN, Anne 2013. Qualitative Methods in Business Research. Sage.
- FRIED, Jason ja HANSSON, David Heinemeier 2014. Etänä -toimistoa ei tarvita. Kauppakamari.
- GORVETT, Zarin 2019-03-12. The tiny breaks that ease your body and reboot your brain [Verkkoaineisto]. BBC. [Viitattu 2020-04-17.] Saatavissa: <https://www.bbc.com/worklife/article/20190312-the-tiny-breaks-that-ease-your-body-and-reboot-your-brain>
- GREENBAUM, Zara 2019-10-01. The future of remote work. When it's done right, telework can improve employee productivity, creativity and morale, psychologists' research finds [Verkkajulkaisu]. American psychological association. [Viitattu 2020-04-18.] Saatavissa: <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>
- HEIKKILÄ, Tarja 2004. Tilastollinen tutkimus. Viides painos. Helsinki: Edita.
- HELLE, Minna 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- HESKETH, Ian ja COOPER, Cary 2019. Wellbeing at work. How to design, implement and evaluate an effective strategy. Kogan Page.
- HIRSJÄRVI, Sirkka ja HURME, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press ja tekijät.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2007. Tutki ja kirjoita 13. painos. Helsinki: Tammi.
- HÄMEEN ELY-KESKUS TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2019, 2019 [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-10-10.] Saatavissa: ELY-keskusten Taimi [intranet].
- JAANKOLA, Kaisa 2018. Palaudu ja vahvistu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- JABE, Marjatta 2012. Työhyvinvoinnin kirja. Yrityskirjat Oy.
- JONES, Kenneth 2010. Going home: New Technology's Impact on Remote Work Engagement [Verkkoaineisto]. Northeastern State University. [Viitattu 2020-04-19.] Saatavissa: <http://journals.sfu.ca/abr/index.php/abr/article/viewFile/25/18>
- KANANEN, Jorma 2014a. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- KANANEN, Jorma 2014b. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- KARVINEN, Petri 2020-03-19. Työ seuraa etätyön konkaria. Savon Sanomat. [Viitattu 2020-03-19.]

- KAUHANEN, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämisohjelman laatiminen. Kauppakamari.
- KAUPPINEN, Timo, MATTILA-HOLAPPA, Pauliina, PERKIÖ-MÄKELÄ, Merja, SAALO, Anja, TOIKKANEN, Jouni, TUOMIVAARA, Seppo, UUKSULAINEN, Sanni, VILUKSELA, Marja ja VIRTANEN, Simo 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 2020-02-17.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- KEHITYSKESKUSTELUOPAS, 2010. Suomen lakimiesliitto [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-01-20.] Saatavissa: https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19727/kehityskeskusteluopas_nettiin.pdf
- KESKI-SUOMEN ELY-KESKUKSEN TOIMINTASUUNNITELMA 2018-2019, 2017 [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-10-10.] Saatavissa: ELY-keskusten Taimi [intranet].
- KINNUNEN, Sanna 2019-02-07. Työhyvinvoinnin tutkimus tutuksi: Millaisia ovat parhaiten palauttavat taudit? [Verkkoaineisto]. Mielenhuolto Interventions Oy. [Viitattu 2020-01-25.] Saatavissa: <https://mielenhuolto.fi/palauttavat-taudit/>
- LAINEN, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa [Verkkoaineisto]. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. [Viitattu 2019-09-07.] Saatavissa: <https://peda.net/joensuu/jsv1/asl/v%C3%A4it%C3%B6skirjoja/pltkhkr>
- LAITINEN, Heikki, VUORINEN, Marko ja SIMOLA, Antti 2010. Työturvallisuuden ja terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.
- LAUNIS, Martti ja LEHTELÄ, Jouni 2011. Ergonomia. Työterveyslaitos.
- LEHTINEN, Esa 2014-10-27. Arvojohtaminen – Avain organisaatiokulttuurin ytimeen [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-11-12.] Saatavissa: <http://esalehtinen.blogijanne.fi/2014/10/27/arvojohtamisen-avain-organisaatiokulttuurin-ytimeen/>
- LUFKIN, Bryan 2019-07-23. Microbreaks. Taking regular miniature pauses from intensive work – even if they last just seconds – can yield big benefits [Verkkoaineisto]. BBC [Viitattu 2020-04-17.] Saatavissa: <https://www.bbc.com/worklife/article/20190718-microbreaks>
- LUUKKALA, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- LYLY-YRJÄNÄINEN, Maija 2019. Työolobarometri 2018 [Verkkoaineisto]. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. [Viitattu 2020-02-13.] Saatavissa: julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161826
- LYNC, Shana 2017-06-22. Why Working from Home Is a "Future-Looking Technology". [Verkkoaineisto.] [Viitattu 2020-04-11.]. Stanford Graduate School of Business. Saatavissa: <https://www.gsb.stanford.edu/insights/why-working-home-future-looking-technology>
- MANKA, Marja-Liisa 2015. Stressikirja. Helsinki: Talentum.
- MANKA, Marja-Liisa ja MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- MARTIMO, Kari-Pekka, UETTI, Jukka ja ANTTI-POIKA Mari 2017. Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- MÄHÖNEN, Erno 2017. Työolobarometri 2016 [Verkkoaineisto]. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 34/2017. [Viitattu 2020-02-13.] Saatavissa: julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80549
- MÄKIKANGAS, Anne, MAUNO, Saija ja FELDT, Taru 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- OJASALO, Katri, MOILANEN, Teemu ja RITALAHTI Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- ORGANISAATIOMME. [Verkkoaineisto.] Taimi ELY-keskusten intranet. [Viitattu 2019-01-20.] Saatavissa: ELY-keskusten Taimi [intranet].
- OTALA, Leenamajja 2011. Älyllinen kunto. Tuottavuutta työhön. Helsinki: WSOYpro Oy.
- OTALA, Leenamajja ja AHONEN GUY 2003. Hyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY.
- OTTELIN, Anne-Mari 2020-02-28. Lautasmalli on oiva apu aterioiden koostamiseen [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-03-05.] Saatavissa: <https://www.valio.fi/hyvinvointi/lautasmalli-on-oiva-apu-aterioiden-koostamiseen/>
- PELTOMAA, Harri 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi. Opintoverkko Oy.
- PENNONEN, Marjo 2016-08-15. Älä tingi tauoista [Verkkoaineisto]. Finla Työterveys Oy. [Viitattu 2020-18-02.] Saatavissa: <https://finla.fi/blogi/ala-tingi-tauoista-2/>
- POHJOIS-POHJANMAAN ELY-KESKUKSEN TOIMINTASUUNNITELMA 2018-2019, 2017 [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-10-10.] Saatavissa: ELY-keskusten Taimi [intranet].
- RAURAMO, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita.
- SALMIMIES, Raija ja RUUTU, Sirkku 2014. Itsensä johtaminen. E-kirja. [Verkkoaineisto]. Saatavissa: Savonia Finna. Alma Talent Oy.
- SAVASPURO, Miia 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. E-kirja. [Verkkoaineisto]. Saatavissa: Savonia Finna. Alma Talent Oy.
- SELKÄLIITTO RY a. Hyvä työtuoli ja oikea istuma-asento [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-02-23.] Saatavissa: <https://selkakanava.fi/hyva-tyotuoli-ja-oikea-istuma-asento>
- SELKÄLIITTO RY b. Seisominen tuo aktiivisuutta työpäivään [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-02-23.] Saatavissa: <https://selkakanava.fi/seisominen-tuo-aktiivisuutta-tyopaivaan>
- SINOKKI, Marjo 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- SOVIJÄRVI, Olli, ARINA, Teemu ja HALMETOJA, Jaakko 2017. Biohakkerin käsikirja. Päivitä itsesi ja vapauta sisäinen potentiaalisi. Helsinki: Biohacker Center BHC Oy.
- SUOMEN ERGONOMIAYHDISTYS RY, 2019-08-07. Mitä on ergonomia? [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-02-22.] Saatavissa: <https://www.ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/>
- SUOMEN TERVEYSLIIKUNTA-INSTITUUTTI OY. Terveysverkko. Ikääntymisen vaikutukset elimistöön [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-03-15.] Saatavissa: <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/ikaantymisen-vaikutukset-elimistoon/>
- SUONSIVU, Kaija 2019. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. United Press.
- SUUTARINEN, Marjaana ja VESTERINEN, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusyhtiö Otava.
- SYDÄNMAANLAKKA, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum.
- SYDÄNMAANLAKKA, Pentti 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Talentum.
- TARNANEN, Pia ja TUOMI, Jouni 2018. Työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi – kuusi tulokulmaa [Verkkoaineisto]. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2020-03-02.] Saatavissa: <http://docplayer.fi/104725432-Tyota-tyohyvinvoinnin-edistamiseksi-kuusi-tulokulmaa-piia-tarnanen-jouni-tuomi-toim.html>
- TIERNA, Sinikka 2019-01-17. Palautuminen on koko työyhteisön asia. Tehokas työpäivä sisältää taukoja [Verkkoaineisto]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2020-01-25.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palautuminen-on-koko-tyoyhteison-asia-tehokas-tyopaiva-sisaltaa-tauvoja/>
- TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannus-osa-kehtiö Tammi.

- TUOMIVAARA, Seppo, ROPPONEN, Annina ja KANDOLIN, Irja 2016. Jousto-opas - Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-02-13.] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1
- TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ 2019-12-19. ELY-keskukset [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-04-10]. Saatavissa: <https://tem.fi/ely-keskukset>
- TYÖSUOJELU 2018-09-17. Fyysinen kuormitus [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-12-12]. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>
- TYÖSUOJELUOPPAITA JA –OHJEITA 1, 2014. Näyttöpäätetyö [Verkkoaineisto]. Tampere: Työsuojeluhallinto. [Viitattu 2019-12-10]. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Nayttopaatetyo_tso1_netti.pdf/a0d60ce5-b73f-4150-8505-28fe31a488a9
- TYÖTERVEYSLAITOS a. Työhyvinvointi [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-08-26.] Saatavissa: ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi
- TYÖTERVEYSLAITOS b. Toimisto- ja tietotyö [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2019-09-15.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/ergonomian-tietopankki/toimisto-ja-tietotyö/>
- VALLI, Raine ja AALTOLA, Juhani 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.
- VALTIOVARAINMINISTERIÖ 2015. Etätöön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot [Verkkoaineisto]. Ohje. [Viitattu 2020-02-13.] Saatavissa: [Finlex.fi/fi/viranomaiset/300001/42487](http://finlex.fi/fi/viranomaiset/300001/42487)
- VALTIOVARAINMINISTERIÖ 2018. Valtion virka- ja työehdot 2018 – 2020 [Verkkoaineisto]. Valtiovarainministeriön julkaisuja 15a/2018. Helsinki: Valtiovarainministeriö. [Viitattu 2020-01-25.] Saatavissa: <https://vm.fi/documents/10623/8299851/Valtion+virka-+ja+ty%C3%B6ehdot+2018-2020+SU.pdf/8d2f20db-5251-4228-bbb8-c2708387065d/Valtion+virka-+ja+ty%C3%B6ehdot+2018-2020+SU.pdf.pdf>
- VAN VELDHOVEN, M ja BROERSEN, S, 2003. Measurement quality and validity of the “need for recovery scale”. Occupational and Environmental Medicine [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-12-02.] Saatavissa: https://oem.bmj.com/content/60/suppl_1/i3.full
- VIITALA, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- VILKKA, Hanna 2007. Tutki ja mittaa [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tammi. [Viitattu 2019-10-10.] Saatavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>
- VILKMAN, Ulla 2016. Etäjohtaminen - Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.
- VILKMAN, Ulla 2019-01-13. Miksi etäjohtaminen on tärkeää? [Verkkoaineisto]. [Viitattu 2020-04-19.] Saatavissa: <https://etajohtaminen.fi/miksi-etajohtaminen-on-tarkeaa/>
- VIROLAINEN, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- VIRTANEN, Petri ja SINOKKI, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- VÄÄNÄNEN, Auli 2020-03-30. Etätö ELY-keskuksissa [sähköpostiviesti]. Saatavissa: Opinnäytetyön tekijä.
- WHETTEN, David A. ja CAMERON, Kim S., 2011. Developing Management Skills. 8. painos. Pearson.
- YIN, Robert K 2003. Case study research: design and methods. Applied social research methods series. 3. painos. Sage Publications.
- YLISAARI, Ulla 2020-03-02. Etätö on yleistynyt hurjaa vauhtia. Savon Sanomat. [Viitattu 2020-03-19.]

LIITE 1: KYSELYN SAATEKIRJE

OTSIKKO: Kysely etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta ja etätyön fyysisestä ergonomiasta

Hei,

Opiskelen Savonia ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Lopputyöni aiheena on maksatusasiantuntijoiden työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä.

Lopputyöhön liittyvän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa neljän Rakennerahasto ELY-keskuksen maksatus- ja tarkastusyksiköiden työntekijöiden kokemuksia etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta ja etätyön fyysisestä ergonomiasta. Kyselyn toteuttamisesta on sovittu maksatus- ja tarkastusyksiköiden esimiesten kanssa.

Sinulla on nyt mahdollisuus tuoda oma äänesi kuuluviin. Toivon sinun vastaavan kyselyyn, jotta asiasta saadaan mahdollisimman kattava käsitys. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 20 minuuttia. Kyselyyn annettuja vastauksia ei voi yhdistää yksittäiseen vastaajaan ja vastaukset raportoidaan siten, että yksittäinen henkilö ei erotu vastauksista.

Pääset kyselyyn klikkaamalla viestin alla olevaa linkkiä tai kopioimalla sen internet-selaimen osoite-
riville. **Aikaa kyselyyn vastaamiselle on perjantaihin 21.2.2020 asti.**

Vastausohjeet: Kaikkiin kyselyn kysymyksiin vastataan samalla kerralla. Kyselyä ei siis ole mahdollista tallentaa välillä ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Paina viimeisellä vastaussivulla Lähetä -painiketta.

Kyselyyn osallistuneiden kesken arvotaan neljä jumppakuminauhaa! Jos haluat osallistua arvontaan, täytä yhteystietosi kyselyn jälkeen avautuvalle yhteystietolomakkeelle ja paina Lähetä -painiketta.

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Terveisin Mari Pitkänen

Linkki kyselyyn

LIITE 2: KYSELYN SAATEKIRJE / MUISTUTUS VASTAAMISESTA

OTSIKKO: Muistutus vastaamisesta kyselyyn etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta ja etätyön fyysisestä ergonomiasta

Vastaathan kyselyyn, mielipiteesi on tärkeä!

Hei,

Opiskelen Savonia ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Lopputyöni aiheena on maksatusasiantuntijoiden työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä.

Lopputyöhön liittyvän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa neljän Rakennerahasto ELY-keskuksen maksatus- ja tarkastusyksiköiden työntekijöiden kokemuksia etätyöpäivän aikaisesta palautumisesta ja etätyön fyysisestä ergonomiasta. Kyselyn toteuttamisesta on sovittu maksatus- ja tarkastusyksiköiden esimiesten kanssa.

Sinulla on nyt mahdollisuus tuoda oma äänesi kuuluviin. Toivon sinun vastaavan kyselyyn, jotta asiasta saadaan mahdollisimman kattava käsitys. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 20 minuuttia. Kyselyyn annettuja vastauksia ei voi yhdistää yksittäiseen vastaajaan ja vastaukset raportoidaan siten, että yksittäinen henkilö ei erotu vastauksista.

Pääset kyselyyn klikkaamalla viestin alla olevaa linkkiä tai kopioimalla sen internet-selaimen osoite-riville. **Aikaa kyselyyn vastaamiselle on perjantaihin 21.2.2020 asti.**

Vastausohjeet: Kaikkiin kyselyn kysymyksiin vastataan samalla kerralla. Kyselyä ei siis ole mahdollista tallentaa välillä ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Paina viimeisellä vastaussivulla Lähetä -painiketta.

Kyselyyn osallistuneiden kesken arvotaan neljä jumppakuminauhaa! Jos haluat osallistua arvontaan, täytä yhteystietosi kyselyn jälkeen avautuvalle yhteystietolomakkeelle ja paina Lähetä -painiketta.

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Terveisin Mari Pitkänen

Linkki kyselyyn

LIITE 3: KYSELYLOMAKE

Palautuminen etätyöpäivän aikana ja fyysinen ergonomia etätyössä

Taustakysymykset

1. Kuinka usein teet etätöitä? Valitse vastausvaihtoehto, joka kuvaa yleisimmin tilannettasi. *

- Neljä - viisi päivää viikossa
- Kolme päivää viikossa
- Yksi - kaksi päivää viikossa
- Yksi - kaksi päivää kuukaudessa
- Harvemmin kuin yhden päivän kuukaudessa
- En tee etätöitä

2. Minkä ikäinen olet? *

- 35 vuotta tai alle
- 36 - 45 vuotta
- 46 - 55 vuotta
- 56 vuotta tai yli

3. Minkä ELY-keskuksen palveluksessa työskentelet? *

- Etelä-Savon ELY-keskus
- Hämeen ELY-keskus
- Keski-Suomen ELY-keskus
- Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus

Palautuminen etätyöpäivän aikana

4. Miten tauotat työtäsi etätyöpäivän aikana? Ilmoita pitämäsi taukojen lukumäärä numeroina. Esimerkiksi, jos pidät kolme taukoa, ilmoita 3. Jos et pidä taukoja, ilmoita lukumääräksi 0 (nolla).

Huomioi taukoihin mukaan kaikki etätöyssä pitämäsi tauot, kuten lounas- ja kahvitaumat ja muut tauot. *

Tauko 25 minuuttia tai enemmän	<input type="text"/>
Tauko noin 15 minuuttia	<input type="text"/>
Tauko alle 5 minuuttia	<input type="text"/>

5. Mitä mieltä olet seuraavista etätöypäivän taukoihin liittyvistä väittämistä. Valitse omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto. *

1 = Täysin samaa mieltä, 2 = Jokseenkin samaa mieltä, 3 = Ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = Jokseenkin eri mieltä, 5 = Täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5	Ei kantaa asiaan
Hyödynnän Break Pro taukoliikuntaohjelmaa työn tauottamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Venyttelen tai jumppaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen kävelyn ulkona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen mindfulness- tai hengitysharjoituksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rentoudun mielikuvaharjoituksen avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikataulutun lyhyet mikrotaumat (1/2 min-2 min) osaksi työpäivääni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rauhoitan tauot laitteilta (esim. tietokone, puhelin ja tabletti)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karistan työasiat tarkoituksellisesti pois mielestäni, kun pidän tauon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön lautasmallin mukaisen lounaan (1/2 kasvikset, 1/4 täysjyväviljalisäke, peruna tai juurekset, 1/4 liha, kala, kana tai palkokasvit, 1 täysjyväleipäviipale. Juomana vesi, maito tai piimä).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kuinka monta kertaa syöt työpäivän aikana etätöissä? Valitse vaihtoehto, joka kuvaa tilannettasi yleisimmin. *

	1	2	3	4	5	Ei kantaa asiaan
Minun tulisi syödä etätyöpäivän aikana terveellisemmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin omilla valinnoillani vaikuttaa palautumiseeni etätyöpäivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Arvioi omaa työstä palautumistasi etätyöpäivänä. Valitse kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

	Aina	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	Ei kantaa asiaan
Koen vaikeaksi rentoutua etätyöpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöpäivän jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni etätyöpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyöpäivän jälkeen toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Miten etätyöpäivän aikana liian vähäiseksi jäänyt palautuminen ilmenee sinulla? Voit valita useamman vastausvaihtoehdon. *

- Keskittymisen herpaantumisena
- Levottomuutena tai jännittyneisyytenä
- Niska-, hartia- tai selkäkipuna
- Päänsärkynä
- Vatsavaivoina
- Väsymyksenä iltapäivästä
- Ärtymisyytenä
- Jotenkin muuten, miten
- Ei kantaa asiaan

13. Seuraatko omaa räsitystäsi ja palautumistasi hyvinvointirannekkeella tai vastaavalla laitteella? *

Kyllä

En

14. Oletko selvittänyt työn kuormitusta sekä palautumista sykevälivaihteluun perustuvalla mittauksella esim. First beat? *

Kyllä

En

15. Pysähdy hetkeksi. Katso rohkeasti etätöypäivääsi. Mitkä asiat kuormittavat sinua eniten etätöypäivän aikana? Kuvaile, miksi mainitsemasi asiat aiheuttavat sinulle kuormitusta.

16. Mitä asioita voisit itse kehittää, että työhyvinvointisi etätöössä paranisi (esim. ruokailu, ajankäyttö, osaaminen, vuorovaikutus, oma asenne)?

17. Miten organisaatio voi tukea työhyvinvointia tai palautumista etätöössä nykyistä enemmän

Muu, mikä

21. Mitä osoitinlaitetta käytät etätöissä. Valitse vaihtoehto, joka kuvaa yleisimmin etätöypäivääsi.

*

- Kannettavan tietokoneen kiinteä hiiri (kosketuslevy)
- Langaton tai langallinen hiiri
- Rullahiiri
- Muu, mikä

22. Mitä näppäimistöä käytät etätöissä. Valitse vaihtoehto, joka kuvaa yleisimmin etätöypäivääsi.

*

- Kannettavan tietokoneen kiinteä näppäimistö
- Erillinen näppäimistö
- Muu, mikä

23. Mitä näyttöä käytät etätöissä. Valitse vaihtoehto, joka kuvaa yleisimmin etätöypäivääsi. *

- Kannettavan tietokoneen näyttö
- Erillinen näyttö (suurempi kuin kannettavan näyttö)
- Kaksi näyttöä rinnakkain
- Muu, mikä

24. Mitä työasentoon liittyviä apuvälineitä käytät etätöissä? *

- Jalkatuki
- Seisomismatto
- Tasapainolauta
- Rannetuki
- Jokin muu, mikä
- Minulla ei ole käytössä apuvälineitä

PALAUDU PAREMMIN ETÄTYÖSSÄ



Arvostan hyvinvointiani
Kuuntelen koko ajan kehoani
Omilla päivän valinnoillani vaikutan

Tauoilla on väliä



- Vietä tauot niiden asioiden parissa, jotka rentouttavat juuri sinua:
 - Ulkoile, venyttele ja jumppaa
 - Mindfulness, hengitys- ja mielikuvaharjoitukset avuksi
- Älä ota töitä tauoille: laitteet sivuun ja ajatukset pois työasioista!
- Monipuolinen ja terveellinen ruoka auttaa jaksamaan
- Aikatauluta mikrotauot: jo puoli tuntia istumista vähentää energisyyttä.

Työasennot kuntoon



- Toteuta toimiva työtila
 - Huomioi kalusteet: tuoli ja pöytä
 - Laitteilla on väliä: näyttö, näppäimistö ja hiiri
- Vaihtelee työasentoa