

Etätyön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ammatillisessa kuntoutustyössä

Kira Honkonen

Opinnäytetyö
Joulukuu 2020
Sosiaali- ja terveysala
Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)

Tekijä(t) Honkonen, Kira	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Joulukuu 2020
	Sivumäärä 47	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Etätöön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ammatillisessa kuntoutustyössä		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaajan tutkinto-ohjelma (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Lällä Kaisa, Kurunsaari Merja		
Toimeksiantaja(t) -		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Etätö ja työhyvinvointi ovat tämän päivän työarjen trendejä. Etätö on yleistynyt ja sen suosio on kasvanut viime vuosien aikana. Viimeistään vuoden 2020 koronapandemian seurauksena etätö on saavuttanut myös sellaisia aloja, joissa etätö on ollut vähäisempää.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia etätöön vaikutusta työhyvinvointiin ja selvittää tarkemmin etätöön ja etätöön liittyvien tekijöiden merkitystä työhyvinvointiin. Opinnäytetyön kohderyhmänä oli ammatillista kuntoutusta tekevät työntekijät. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla. Kysely koostui kuudesta kysymyksestä ja 13 tarkemmin etätöön liittyvästä väittämästä. Tuloksiin huomioitiin 61 ammatillista kuntoutusta tekevän työntekijän vastaukset. Tutkimuksen tulokset läpikäytiin manuaalisesti ja analysoitiin tilastollisia menetelmiä hyödyntäen. Tulokset tutkittiin koko kohderyhmän vastaukset huomioiden ja ikäryhmäkohtaisesti.</p> <p>Etätöillä on ollut pääosin positiivinen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Tulokset olivat kaikilla ikäryhmillä samansuuntaisia, vaikka vanhemmilla työntekijöillä vaikutus oli vähäisempää. Merkittävimmiksi työhyvinvointiin liittyviksi tekijöiksi tuloksista nousivat keskittymiskyky, oman työn tehokkuus ja esimiehen riittävä tuki. Työtehtävien suorittamista etänä ei koettu lähityötä haastavampana, eikä tietoteknisiä taitoja koettu esteenä etätöön suorittamiselle. Tuloksista ilmeni, että etätö vähensi hieman yhteydenpitoa työkaverihin.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että etätöön kannattaa panostaa, kuten etätöntyöntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen ja esimiehen rooliin, jotta työntekijöiden työhyvinvointia voidaan tukea. Opinnäytetyön lopputuloksia voidaan hyödyntää ammattialan yritysten tulevaisuuden toiminnan kehittämisessä etätöön liittyen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Etätö, työhyvinvointi, ammatillinen kuntoutus		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Honkonen, Kira	Type of publication Bachelor's thesis	Date December 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 47	Permission for web publication: X
Title of publication The effects of telework on the employee well-being at vocational rehabilitation work		
Degree programme Degree Programme in Rehabilitation Counselling		
Supervisor(s) Lällä, Kaisa and Kurunsaari, Merja		
Assigned by -		
Abstract <p>Teleworking and well-being at work are today's working life trends. Teleworking has become increasingly common and it has grown fast in the recent years. With the 2020 coronavirus pandemic, teleworking has also reached new workers and fields where teleworking has been less common.</p> <p>The purpose of the thesis was to explore the effects of telework on well-being at work and to find out more information about the significance of the factors affecting well-being at work. The target group of the thesis were vocational rehabilitation workers. The quantitative method was used in the study. The data was collected using an electronic survey. The survey consisted of six questions and 13 more specifically telework-related claims. The results took into account the responses of 61 vocational rehabilitation workers. The results of the study were reviewed manually and analyzed by statistical methods. The results were examined taking into account the responses of the entire target group and by age groups.</p> <p>Telework has had a mainly positive effect on the employee well-being at work. The results were similar in all age groups. However, the effect was less significant for older workers. The most important factors related to well-being at work were the ability to concentrate, the effectiveness of work and supervisor support. Working remotely was not perceived as more challenging than working in the office, and IT skills were not perceived as a barrier to teleworking. The results showed that teleworking slightly reduced contact with work-mates.</p> <p>In conclusion, it is worthwhile to invest in teleworking, such as teleworkers' interaction with each other and the role of the supervisor, to support the well-being of employees at work. The results of the thesis can be utilized by professional companies in the development of future activities related to teleworking.</p>		
Keywords/tags (subjects) Telework, Distance work, well-being at work, vocational rehabilitation		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Etätyö.....	4
2.1	Etätyö sosiaali- ja terveysalalla	6
2.2	Etätyön hyötyjä ja haasteita työntekijälle.....	7
2.3	Etätyön johtaminen.....	9
3	Työhyvinvointi.....	11
3.1	Työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi.....	11
3.2	Työhyvinvointia tukeva työyhteisö	13
3.3	Johtajuuden merkitys työhyvinvointiin.....	14
4	Opinnäytetyön toteutus	16
4.1	Tarkoitus ja tavoite.....	16
4.2	Tutkimusmenetelmä	16
4.3	Aineiston keruu ja kohderyhmä	17
4.4	Aineiston analyysi.....	19
5	Tulokset	21
5.1	Vastaajien taustatiedot	21
5.2	Etätyön vaikutus työhyvinvointiin.....	23
5.3	Minkälaisilla etätyöhön liittyvillä tekijöillä on vaikutusta työhyvinvointiin 25	
5.4	Kokemukset etätyöstä ja työhyvinvoinnista	33
6	Pohdinta.....	35
6.1	Eettisyys ja luotettavuus	35
6.2	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet.....	37
	Lähteet	40
	Liitteet.....	43
	Liite 1. Kyselylomake.....	43

Kuviot

Kuvio 1. Etätyön määrä.....	22
Kuvio 2. Etätyön määrä eri ikäryhmillä.....	23
Kuvio 3. Etätyö parantanut työhyvinvointia, ikäryhmittäinen jaottelu.....	25
Kuvio 4. Etätyömäärän kasvattaminen ikäryhmittäin	30

Taulukot

Taulukko 1. Kyselyyn vastaajien ikätiedot yhteensä	21
Taulukko 2. Ikätiedot vastaajaryhmittäin	22
Taulukko 3. Vastaustaulukko – Etätyö parantanut työhyvinvointia.....	24
Taulukko 4. Vastaustaulukko – Etätyön tuottavuus	27
Taulukko 5. Vastaustaulukko – Työntekijän työpiste ja työvälineet etätyössä....	28
Taulukko 6. Vastaustaulukko – Keskittyminen työtehtäviin etätöissä.....	28
Taulukko 7. Vastaustaulukko – Etätyömäärän kasvattaminen	29
Taulukko 8. Vastaustaulukko – Etätyön ja vapaa-ajan yhdistäminen	31
Taulukko 9. Vastaustaulukko – Esimiehen tuen riittävyys etätöissä.....	31

1 Johdanto

Työelämä on kokenut merkittäviä muutoksia suhteellisen lyhyessä ajassa ja työntekijältä odotetaan uudenlaisia tapoja toimia. Etätyö ja työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat nykypäivän työelämän trendejä ja etätyö on ollut valtakunnallisesti yhä enemmän esillä viime aikoina. Keväällä 2020 alkaneen COVID-19- pandemian tuomat poikkeusolot ovat tuoneet etätyön sellaistenkin työntekijöiden kohdalle, jotka eivät etätöitä ole koskaan aiemmin tehneet. Tämän myötä siirtyminen etätöihin ja etätyökokemukset ovat varmasti poikkeusolojen myötä kasvaneet vauhdilla. Tieto- ja viestintäteknologian kehittyminen on mahdollistanut työntekijöille valita vapaammin paikan ja ajan jolloin työtä tehdään. Etätyön paikkaa ei ole määritetty, mutta parhaiten on yleisesti tunnistettu kotona tehtävä etätyö. Käsitettä on kuitenkin kuvattu työnä, jota tehdään etänä työnantajan tietoverkkoon kuuluvaa tietokonetta käyttäen. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016, 61-62.)

Etätyönteko on lisääntynyt merkittävästi viime vuosina. Kuitenkin sosioekonominen asema sekä sektoreiden väliset erot ovat yhä suuria; etätyötä tekevät eniten ylemmät toimihenkilöt ja yksityisissä palveluissa sekä valtiolla työskentelevät. (Työolobarometri 2018.) Etätyö voi olla kestoltaan ja säännöllisyydeltään vaihtelevaa ja vaatii työntekijältä ja työnantajalta yhteisiä sopimuksia, sekä joustavuutta työskentelyyn molemmin puolisesti. (Etätyössä turvallisesti 2017). Etätyöllä koetaan olevan positiivisia vaikutuksia työntekijän tehokkuuteen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen sekä ajan ja rahan säästäminen työmatkojen jäädessä pois. Toisaalta huonoina puolina koetaan samoja seikkoja; vaikeudet irroittautua työstä, vapaa-ajan ja työn sekoittuminen sekä kustannukset kotona. (Joustava työaika n.d.)

Suomessa on vietetty kansallista etätyöpäivää vuosina 2011–2015, joka oli DNA:n, Microsoftin ja Työterveyslaitoksen yhteistyöhanke. Vuoden 2015 jälkeen todettiin, että etätyö on tullut pysyväksi osaksi suomalaisten työkulttuuria, joten teema on muutettu Fiksumpityö- kampanjaksi. (Kansalliset etätyöpäivät ovat pian ohi- ”ikään

kuin kasvanut liian isoksi” 2015.) Tämä osaltaan kertoo, että etätyö on tullut vahvasti mukaan suomalaisten työelämään, sekä murros etätyöntekoon on tehty. Etätyö puhuttelee kuitenkin ihmisiä puolesta ja vastaan. Myös oman näkökulmansa tuo se, että kaikkea työtä ei ole mahdollista edelleenkaan tehdä etänä.

Opinnäytetyöllä haluttiin selvittää mitkä tekijät vaikuttavat etätyön ja työhyvinvoinnin yhteisiin tekijöihin ammatillista kuntoutusta tekevillä työntekijöillä. Opinnäytetyö muodostuu kahdesta pääkäsitteestä; työhyvinvointi ja etätyö. Työhyvinvoinnin osalta tarkasteltiin seikkoja, jotka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen, kuten työntekijän hyvinvointi, työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille, sekä esimiehen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Etätyön osalta tarkasteltiin etätyönteon hyötyjä ja haasteita sekä etätyön johtamista. Opinnäytetyön tavoite oli sähköisen kyselyn avulla kartoittaa ammatillista kuntoutusta tekevien työntekijöiden kokemuksia etätyöstä ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin, joten myös ammatillista kuntoutustyötä käsitellään tässä työssä.

2 Etätyö

Etätyötä on kuvattu melko vapaasti erilaisia termejä ja määritteitä käyttäen. Näitä ovat muun muassa hajautettu työ, liikkuva työ ja ajasta sekä paikasta riippumaton työ. Käytännössä tämä tarkoittaa, että etätyö on ansiotyötä joka tapahtuu pääasiallisen työpaikan ulkopuolella, mutta jota työn luonteen puolesta voisi tehdä myös työpaikalla. Etätyö voi olla satunnaista tai säännöllisesti tehtävää, jolloin työtä tehdään jatkuvasti etäällä. (Vilkman 2016, 12-14.) Yksinkertaisuudessaan etätyöstä puhuttaessa tarkoitetaan kiinteästä työpaikasta ja työajasta riippumatonta työtä joka tehdään ainakin osittain tieto- ja viestintäteknikoita hyödyntäen (Heinonen & Saarimaa 2009, 10).

Monissa työpaikoissa etätö on ollut läsnä jo pidemmän aikaa ja kasvua on näkyvässä edelleen. Vuoden 2019 työolobarometrin ennakkotiedoissa on nähtävillä, että työn joustavuus ja etätö ovat lisääntyneet edelleen vuodesta 2018. Vuonna 2019 noin joka neljäs työntekijä teki säännöllisesti etätötä. (Työolobarometri 2019 2020).

Etätöön ryhdytään silloin, kun sekä työnantaja että työntekijä ovat siihen halukkaita ja siihen on mahdollisuus. Tietokoneet ja internet ovat vapauttaneet monia töitä paikasta ja ajasta riippumattomaan työhön. Monet työt joita ei kokonaan voida tehdä etänä, voidaan kuitenkin osittain tehdä muualla. Tärkeä syy etätöihin siirtymiselle on mahdollisuus keskittyä työhön paremmin. (Helle 2004, 17.) Vaikka kotona tehtävä työ on yleistymässä, tulee myös uusi etätöön muoto; työskentely mistä tahansa, jossa työntekijät voivat asua ja työskennellä missä päin maailmaa haluavat. (Choudhury, Larson & Foroughi 2019.)

Työaikalain muutos huomioi nykyään etätöön

Uudella työaikalalla pyritään vastaamaan aiempaa paremmin muuttuneisiin ja joustavampiin työaikajärjestelyihin, johon myös etätö lukeutuu. Uusi 1.1.2020 voimaan tullut työaikalaki vastaa nykypäivän työelämän tarpeisiin, kuten ajasta ja paikasta riippumattoman työn lisääntymiseen. (Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa n.d.) Uutta lakia sovelletaan sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Työhön käytetty aika on työaika paikasta riippumatta, eli etätötä. (Uudistettu työaikalaki voimaan 1.1.2020-mikä muuttuu? 2020.) Työaikalain pykälä 13 koskee joustotyöaika. Joustotyöaika jossa työntekijä ja työnantaja saavat sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista työtä, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi päättää itse. Viikoittainen säännöllinen työaika joustotyöajassa saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjaksolla. Joustotyösopimus tehdään kirjallisesti ja sopimukseen on sovittava ainakin seuraavat asiat; päivät, joille työntekijä saa sijoittaa työaika, viikkolevon sijoittamisesta, mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle sekä sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päätyttyä. (Työaikalaki 872/2019, 13 §.)

Etätyön aikaiset vakuutukset

Etätyö on lisännyt luonnollisesti myös etätyössä sattuneita vahinkoja ja tapaturmia. Etätyön aikana sattuvien vahinkojen korvattavuuden raja on häilyvä. Jos työntekijä esimerkiksi liukastuu tai kompastuu liikkeessaan kotona, voidaan sen katsoa sattuneen tauon, eikä työnteon aikana. Lakisääteiset vakuutukset eivät korvaa kaikkia tapahtuneita vahinkoja ja tapahtumia, ainoastaan välittömästi työhön liittyvät toiminnot ja tapahtumat. Työnantajien tulisi huolehtia työntekijöiden vakuutuksista, jotka kattavat myös etätyössä sattuneet vahingot, koska työntekijä ei voi itselleen tämän tyyppistä vakuutusta hankkia. Vapaaehtoisella etätyövakuutuksella voidaan täydentää lakisääteistä työtapaturmavakuutusta ja sillä voidaan kattaa työnantajan kanssa ennalta sovittu etätyö mukaan lukien tauot ja muun kuin työntekoon kuuluvan liikkumisen sisätiloissa. (Lievonen 2020.)

2.1 Etätyö sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysala ja etätyö saatetaan edelleen nähdä mahdottomana yhtälönä, koska työ sosiaali- ja terveysalalla on ihmisläheistä sekä aina jollain tapaa ihmisiä auttavaa tai tukevaa työtä. Usein ensimmäinen ajatus on, että etätyönteko ei ole mahdollista sosiaali- ja terveysalalla. Tämä ajatus onkin hyvin paikkaansa pitävää, koska esimerkiksi työ varhaiskasvatuksessa, neuvoloissa, palvelutaloissa ja suorassa potilastyössä vaatii työntekijän läsnäoloa. Tämän ei kuitenkaan tarvitse sulkea etätyöntekoa kokonaan pois. Tähän saakka etätyötä on terveydenhuollossa toteutettu lähinnä hallinnollisissa tehtävissä. Nykyään kuitenkin myös sosiaali- ja terveysalan toimistotyöksi luettavat tehtävät on mahdollista toteuttaa etätyönä. Tällaisia tehtäviä voivat olla esimerkiksi potilaan hoito-puhelut, laboratoriolähetteet, lausunnot ja yhteenvedot tutkimuksista. Myös erilaiset digitaaliset omahoitopalvelut ovat lisääntymässä. (Etätyö ruohonjuuri-tasolle vauhdittamaan digitalisaatiota 2017.) Erilaiset etäkuntoutusmenetelmät ovat tulleet myös pysyväksi osaksi eri palveluntuottajien tarjoamiin palveluihin.

Yhä useampi sosiaali- ja terveysalan yritys tarjoaa myös digitaalista seurantaa ja konsultaatiota. Näin ollen työtä, joka perinteisesti on vaatinut läsnäolon työpaikalla, voidaankin tehdä etäyhteyksin. (Etänä tänään- kuka hyötyy etätyöstä? 2019.) Sosiaali- ja terveysalallakaan ei voida välttyä muutoksista tulevaisuudessa, joten on oleellista kehittää erilaisia etätyön menetelmiä myös tällä alalla.

2.2 Etätyön hyötyjä ja haasteita työntekijälle

Etätyöntekoon liittyy useita hyviä puolia, mutta huomioitavaa on myös uhat ja haasteet, joita etätyö työntekijälle voi aiheuttaa. Tässä luvussa käsitellään ensin tarkemmin etätyön hyötyjä ja tämän jälkeen haasteita työntekijän näkökulmasta.

Hyötyjä työntekijälle

Etätyöstä on tullut yhä suositumpaa työntekijöiden keskuudessa, ja moni työntekijä toivookin mahdollisuutta tehdä vähintään osan työviikostaan etänä. Myös yritykset ovat huomanneet tämän, koska sitä voidaan pitää jopa myyntivalttina rekrytoidessa uusia työntekijöitä. Työskentely etänä houkuttelee yhä enemmän, koska se mahdollistaa paremmin sovittamaan yhteen työn ja muun elämän. Moni työntekijä kokee myös olevansa tehokkaampi etätyössä; Etätyöpäivän aikana saadaan enemmän aikaa kuin toimistolla. Tämä aikaansaamisen tunne taas on yhteydessä työtyytyväisyyden kanssa sekä lisää motivaatiota. (Vilkman 2016, 17.)

Hyötyinä etätyöstä työntekijän näkökulmasta ovat erilaiset työjärjestelyihin sekä työaikaan liittyvät joustamiset. Parempi työrauha, mahdollisuus yhdistää vapaa-aikaa ja työtä, itsenäisyys työntekoon sekä työhyvinvoinnin lisääntyminen ovat tärkeitä etätyön tekemisen seikkoja. Lisäksi työmatkaan kulutettavan ajan vähentyminen ja työmatkakustannusten pienentyminen ovat merkityksellisiä. Monesti etätyössä työntekijät voivat vaikuttaa työaikoihinsa sekä monet voivat päättää jopa työn aloitus- ja päättämisaikat. Useat työntekijät siirtyvät etätyöhön syystä, että etätyö mahdollistaa paremman keskittymisen töihin. Työpaikalla häiriötekijät keskeyttävät

työtä ja työpäivä voi jäädä tehottomaksi. Myös osittaisella etätyöllä, kuten yhdellä päivällä viikossa, voidaan tehdä eniten keskittymistä vaativia töitä. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamiset ovat tärkeitä seikkoja etätyöhön siirryttäessä. (Helle 2004, 17-18.)

Etätyöllä voidaan siis parhaassa tapauksessa lisätä hyvinvointia etätyön tuomien mahdollisuuksien myötä, juurikin näiden edellä mainittujen seikkojen myötä. Etätyössä syntyvät keskeytykset vähentyvät sekä omat vaikutusmahdollisuudet työskentelytavoille tuovat hyvinvointia, sekä työmatkoissa säästetty aika pystytään hyödyntämään esimerkiksi perheen yhteiseen aikaan tai harrastuksille. (Tuomivaara ym. 2016, 64.)

Haasteita työntekijälle

Hyödyillä on myös kääntöpuolensa, etenkin kokoaikaisella etätyöntekijällä. Sosiaalisten kontaktien vähyys sekä eristäytyminen työyhteisöstä voivat muodostua haittapuoliksi. Etätyön työaikojen haasteena voi olla vapaa-ajan ja työn sekoittuminen; työn läsnä oleminen koko ajan aiheuttaa stressiä. Etätyö ei saa tarkoittaa, että koko ajan oltaisiin valmiustilassa ja valmiina tekemään töitä. Tällaisen jatkuvasti saatavilla olon tunteen saattaa työntekijä itse asettaa itselleen tai esimies ja työkaverit, joille on osoitettava että etätyö ei ole laiskottelua. Tunne tällaisesta saattaa johtaa siihen, että etätyössä tehdään enemmän työtä kuin työnantajan tiloissa työskennellessä tulisi tehtyä. Etätyöntekijät saattavat lisäksi kokea teknisten ongelmien myötä työaikaa kuluvan hukkaan, joka aiheuttaa turhautumista. Tekniikan toimivuus on siis ehdoton edellytys siirryttäessä etätyöhön. (Helle 2004, 20–21.)

Etätyön soveltamisessa voidaan siis myös epäonnistua, jolloin työntekijöiden kokemukset voivat olla työhuonovointisuutta lisääviä. Tästä esimerkkinä voi olla työyhteisöstä vieraantumista ja uralla etenemisen vaikeutumista. Myös työhön kuuluva tiedonkulku voi olla etätyötä tehdessä heikompaa, tuen puute esimieheltä tai aikapaineet työlle. Lisäksi kotona tehtävä etätyö voi lisätä perheen konflikteja, jos työhön tulee keskeytyksiä perheenjäseniltä. (Tuomivaara ym. 2016, 65.)

Taloustutkimus on toteuttanut Työterveyslaitoksen toimeksiannosta Miten Suomi voi?- seurantatutkimuksen vuosien 2019–2020 aikana. Ensimmäinen kysely tehtiin vuoden 2019–2020 vaihteessa, luonnollisesti tietämättä tulevasta koronapandemiasta, jonka myötä etätyö lisääntyi valtavasti. Vastaajat kutsuttiin seurantakyselyyn touko-kesäkuussa 2020, jolloin takana oli jo kokemuksia kevään poikkeusolojen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työkykyyn, sekä niissä tapahtuneisiin muutoksiin. Tutkimuksesta käy ilmi että suomalaisten työhyvinvointi on lisääntynyt kevään etätöiden myötä, tosin muutokset ovat suhteellisen vähäisiä. Kyselyyn vastanneista 1077 suomalaisista 42 prosenttia on ilmoittanut tehneensä aiempaa enemmän etätöitä. Suurimmalla osalla etätyöntekijöistä etätyö on koettu positiivisena, mutta mukana on myös heitä, joilla yleinen tyytymättömyys työhön on lisääntynyt. Tutkimuksessa on havaittu johtajien sekä lähijohtajien työuupumuksen hieman lisääntyneen, koska esimiehet joutuvat huolehtimaan poikkeustilanteissa useista asioista oman normaalin työnsä lisäksi. Kyseisen tutkimuksen mukaan työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki, sekä uusien työtapojen omaksuminen vähentävät riskiä työuupua sekä lisää työn imua. (Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani 2020.)

2.3 Etätyön johtaminen

Etätyön johtaminen eli etäjohtaminen on tullut työnteon arkeen monissa yrityksissä etätöiden kasvun myötä. Etäjohtaja ei näe työntekijöitään päivittäin, ei välttämättä edes viikoittain tai kuukausittain. On myös tilanteita, joissa työntekijä ja johtaja eivät tapaa lainkaan, tai tapaavat vain etäyhteyksien välityksellä, jos he työskentelevät esimerkiksi eri puolilla maailmaa. Etäjohtamisessa hyödynnetään erilaisia tieto- ja viestintäteknologioita sekä edellytetään hyviä ihmisten johtamisen taitoja. Ei ole yhtä oikeaa ja suositeltua tapaa johtamiselle, vaan tiimien ja organisaatioiden tulee kokeilemalla ja keskustelemalla hakea sopivimmat tavat työskennellä. Etäisyys ei nykyteknologian myötä ole este toimivalle yhteistyölle. (Vilkman 2016, 15.)

Etäjohtajan on osattava joustaa tilanteen ja digitaalisen ympäristön mukaan sekä kyettävä kehittämään puuttuvaa osaamista. Etäjohtamisen taidot ovat ydinosaamista, jota tulevaisuudessa tarvitaan; organisaation menestyksen saattaa määrittää kyky johtaa virtuaalista työtä. (Mts. 21.) Etäjohtamiselle tärkeitä huomioita ovat johtajan ja työntekijän välinen luottamus. Esimiesten, joiden työntekijät tekevät etätöitä, ei tulisi murehtia missä työ tehdään, kunhan tehtävät tehdään ajallaan sekä tuottavasti. Lisäksi yhteiset viikoittaiset kokoukset, selkeät työtehtävät, työntekijän perehdytys työtehtäviin ja tulokset, jotka tulisi saavuttaa tietyllä ajanjaksolla, ovat tärkeitä etätöiden tekemiseen vaikuttavia seikkoja. Ylipäänsä etätöiden johtaminen vaatii toisenlaista lähestymistapaa työntekoon. (Bosua, Gloet, Kurnia, Mendoza & Yong 2012.)

Etätöissä työntekijän ja esimiehen etäisyys on suurempi, joten sitäkin tärkeämpänä näyttäytyy johtajan rooli. Perehdyttämisen merkitys korostuu; työntekijän tulee tietää täsmälleen omat vastuu alueet ja tavoitteet työlle ja esimiehen tulee olla helposti saavutettavissa. Jotta etäjohtaminen olisi tuloksellista, korostuvat esimiehellä ihmisten johtamisen taidot. Esimiehen tulisi motivoida ja sitouttaa työntekijät sekä rakentaa keskinäistä luottamusta. Hyödyllistä on myös rakentaa yhteiset pelisäännöt tiedon jakamisesta. Esimiehen tulisi tiiviisti seurata tavoitteiden saavuttamista ja tukea työhyvinvointia sekä työntekijän kuormittumista normaalia lähityötä tiiviimmin. Jos on tiedossa jo rekrytointivaiheessa, että yrityksessä tullaan tekemään etätöitä vähintään jossain määrin, olisi hyvä jo rekrytointivaiheessa painottaa työntekijän itsensä johtamisen taitoja sekä itsenäisyyttä, koska nämä tekijät ovat olennaisia ominaisuuksia onnistuneelle etätönteolle. (Tietokortti-etätöiden hyvä johtaminen 2020.) Etätöihin panostamisella on kauaskantoisia vaikutuksia. Vielä ei tiedetä tulevaisuudesta missä määrin yrityksissä palataan entiseen, aikaan ennen koronavirusta, mutta olisi kannattavaa miettiä investointia etätönteeseen; suurempaa joustavuutta, uusia työskentelytapoja, liiketoiminnan mukauttaminen uuteen sekä yrityskulttuurin luominen, jossa ollaan sisäisesti ja ulkoisesti enemmän yhteydessä keskenään. (Why remote working will be the new normal, even after COVID-19 2020.)

3 Työhyvinvointi

Nykypäivän työkuulttuuri on muuttunut runsaasti vuosien kuluessa ja työntekijältä edellytetään uudenlaisia työelämätaitoja. Näitä uudenlaisia työelämätaitoja kutsutaan työyhteisötaidoiksi. Tällaiset työyhteisötaidot edellyttävät työntekijältä itseohjautuvuutta, kriittisyyttä ja aktiivisuutta. Lisäksi työntekijällä tulisi olla jatkuva valmius uuden oppimiseen ja yksilön omat elämönhallintataidot korostuvat. (Manka & Manka 2016, 17.) Työhyvinvointi muodostuu työn mielekkyydestä, turvallisuudesta ja terveydestä sekä työntekijän hyvinvoinnista. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä on muun muassa motivoiva ja hyvä johtaminen, työntekijän oma ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu molemmille osapuolille; sekä työntekijälle itselleen että työnantajalle. (Työhyvinvointi n.d.)

Työhyvinvointiin panostamalla voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, pidentää työuria ja näihin panostamalla välillisesti myös ehkäistä tapaturmia sekä sairaspotilaita. Hyvä työilmapiiri parantaa tuottavuutta, mainetta ja asiakastytyväisyyttä. (Mitä työhyvinvointi on? n.d.)

3.1 Työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi

Miten jaksan työssä? Jokaisen meistä tulisi aika ajoin pohtia tätä kysymystä. Jos töihin on mukava mennä, työskentely on mielekästä ja työyhteisössä tullaan hyvin toimeen sekä työskennellään yhdessä päämäärien eteen, kertoo tämä hyvästä työhyvinvoinnista. Jokainen voi vaikuttaa osaltaan omaan työhyvinvointiinsa ja tehdä asioita edistääkseen sitä. Tarvitaan mahdollisuutta palautua työpäivän aikana, sekä työn ulkopuolella. (Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä. n.d.) Työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa on tuotu esille yksilön työhyvinvointiin vaikuttavan esimerkiksi seuraavia seikkoja: omien henkilökohtaisten taitojen tuominen työhön,

työn selkeys, työntekijän hallinnan tunne omasta työstään, työn toistettavuus sekä työn odotukset vastaavat todellisuutta. (Bosua ym. 2012.)

Juutin ja Vuorelan (2015, 85) mukaan työhyvinvoinnista puhutaan yleensä erottelemalla fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli. Tällaisella erottelevalla jaottelulla syntyy päällekkäisyyksiä ja jokainen näistä kolmesta osa-alueesta kuitenkin vaikuttaa toisiinsa. Jos työhyvinvointia halutaan kehittää, tulee lähtökohtana pitää, että ihmisen tulisi voida hyvin fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Kehittämällä yhtä osa-aluetta siinä tapahtuvat muutokset kehittävät myös toista elämäneluetta. Samoin käy myös pahoinvoinnin tunteiden suhteen, ongelma peilautuu myös toisille elämänelueille. Pienilläkin muutoksilla on mahdollista saada ihminen takaisin hyvään oloon. (Mts. 86.)

Usein työhyvinvoinnin ongelmista puhutaan stressinä. Stressistä puhuttaessa on hyvä muistaa, että työntekijän stressi ei aina johdu työstä, vaan henkilön elämäntilanteesta kokonaisuudessaan, jolloin stressi muilla elämänelueilla vaikuttaa luonnollisesti myös työhön ja päinvastoin. Stressillä tarkoitetaan monenkirjavia epämääräisiä oireita, kuten ahdistuneisuutta, hermostuneisuutta ja nukkumisvaikeuksia. Stressiä työssä synnyttävät epävarmuus ja kiire. Nämä voivat vaikuttaa tiettyyn rajaan myönteisesti, mutta ylikuormituksena aiheuttaa negatiivisia seurauksia; unihäiriöitä, sairastumista sekä ammatillisen itsetunnon heikentymistä. Pitkäkestoisena stressi voi johtaa työpumukseen. (Manka & Manka 2016, 32.)

Positiivinen paine tulee erottaa heikentävästä paineesta. Haastavan tilanteen paine koetaan positiiviseksi, koska se on psykologisesti tervettä ja tämän tyyppinen paine kehittää työntekijää. Estävä paine taas vaikuttaa negatiivisesti työsuoritukseen ja jatkuessaan pitkään vie voimat kokonaan. Jokainen reagoi eri tavoin stressiin, joten jokaisen olisi hyvä tunnistaa oma piste, jossa stressi kääntyy negatiiviseksi. Ihminen ei välttämättä tiedosta itse ylikuormittumista, mutta alkaa oireilla omalla kehollaan eikä työssä saa toivomia tuloksia aikaiseksi. Pitkäkestoisen stressin vuoksi oireilevalla uni häiriintyy ja käyttäytyminen muuttuu lyhytjänteiseksi sekä ärtyneeksi. Oireiluun

voi kuulua myös epämääräiseltä tuntuja fyysisiä oireita kuten päänsärkyä, niska- ja hartiavaivoja ja sydämentykytystä. Myös työmuisti voi pätkiä, koska lyhytkestoisen työmuistin kapasiteetti pienenee. Stressistä voi kertoa myös eristäytyminen muista ja aloitekyvyttömyys sekä kyynistyminen, joka voi ilmetä kielteisenä tai etäisenä suhtautumisena työtovereihin, asiakkaisiin ja itse työhön. Tällaisen olotilan pitkittymisen myötä ihmisestä alkaa tuntua että hänestä ei ole mihinkään. (Mts. 175-177.)

Myös etätyössä on tärkeää huolehtia työhyvinvoinnista. Aivojen ja mielen hyvinvointia voidaan lisätä kiinnittämällä huomiota työtapoihin ja omaan hyvinvointiin. Vaikka aivot ovatkin sopeutuvaiset, eivät nekeään kestä painetta pitkään jatkuvana. Kognitiivisella toimintakyvyllä kuvataan tiedonkäsittelyä, joka sisältää muistin, tarkkaavaisuuden ja oppimiskyvyn. Kognitiivinen toimintakyky häiriintyy herkästi, vaikka itse vielä kokisi toimivan hyvin paineen keskellä. Kuormittuminen on kuitenkin yksilöllistä. Kuormittuneisuuteen vaikuttaa myös useat muutkin tekijät, kuten tunteet, motiivit, yksilöllinen suhtautuminen stressiin, ravitseminen ja liikunta. (Hyvä työ aivoille 2017.)

3.2 Työhyvinvointia tukeva työyhteisö

Työyhteisöllä ja johtajuudella on merkitystä työhyvinvoinnille. Yhteisöllisyys edellyttää vastavuoroisuutta ja yhteisöllisyyttä on mahdollista edistää aktiivisella oman työn tekemisellä sekä arkisilla ihmisiksi olemisen taidoilla. Työyhteisötaitoihin kuuluu muun muassa reiluus ja kohteliaisuus, tervehtiminen, kiittäminen ja anteeksipyyttäminen. Yhteisöllisyyttä lisäävää on myös olla kiinnostunut muidenkin työstä ja toisen työn arvostaminen ja auttaminen. Lisäksi työyhteisötaitoihin kuuluvat keskinäinen yhteistyö työyhteisössä, palautteen antaminen ja pyytäminen sekä työpaikan kehittämistyöhön osallistuminen. Jokaisella on oikeus omien mielipiteiden ilmaisulle asioiden eteenpäin saattamiseksi sekä myönteisen ilmapiirin edistäminen; toisista ei puhuta selän takana. (Manka & Manka 2016, 148-149.)

Johtajan ja henkilöstön selkeä ja samansuuntainen näkemys mitä työpaikalla tehdään ja mitä varten se on olemassa, on toimivan työyhteisön edellytys. Työn perustarkoituksen kirkastaminen on jatkuvaa sekä haastavaa. Jos työyhteisöllä ei ole yhteneväistä käsitystä tehtävistä, se luo tehottomuutta ja huonovointisuutta yhteisölle. (Järvinen 2008, 49, 53.)

Vastauksia kysymykseen millainen kehittynyt ja toimiva työyhteisön on, voidaan hakea työpaikan perustehtävästä; miksi käymme töissä ja mistä palkka saadaan. Työyhteisössä toimeen on tultava jokaisen kanssa, mutta työpaikalla ei olla toisia työntekijöitä varten, vaan tekemässä töitä ja palvelemissa asiakkaita. Jokaisella on työyhteisössä oma toimenkuva ja ammatillinen rooli, josta muodostuu työroolien verkosto. Työyhteisössä olisi hyvä käydä keskustelua ammatillisista asenteista ja käytöksestä. Keskeisiä asioita ammatillisessa käytöksessä on, ettei eteen tulevien ristiriitojen anneta haitata ihmissuhteita. Ammatillisesti toimivassa työyhteisössä on mahdollista ilmaista omia mielipiteitä, mutta tuoda myös esiin ongelmakohtia ilman että tarvitsee pelätä loukkaavansa. Tällainen ammatillisuus luo avoimen ilmapiirin sekä luottamuksen ilman pelkoa henkilösuhteiden vaarantumisesta tai selän takana tapahtuvaa arvostelua. Ammatillinen käytös ei kuitenkaan tarkoita ettei työtovereista saisi pitää, mutta yleensä työyhteisöt pitävät sisällään persoonallisuuksiltaan kovin erilaisia ihmisiä, joiden kanssa töitä on tehtävä kaikesta huolimatta. (Mts. 80-84.)

3.3 Johtajuuden merkitys työhyvinvointiin

Johtamiseen kohdistuvat paineet ovat kasvaneet, koska henkilöstön jatkuvassa muutoksessa oleminen, kasvavien osaamisen vaatimusten ja vähentyneiden resurssien ahdingossa oleminen lisää henkilöstön tuen tarvetta. (Järvinen 2008, 86). Johtajan tehtävänä on luoda työyhteisölle vahva oma toimintakulttuuri, joka ohjaa toimintaa. Työkulttuuri on yhdessä luotu toimintatapa, joka toimii työvälineenä, jolla työyhteisössä jäsenet voivat ohjata toimintaansa. Tällaisen toimintakulttuurin luominen vaatii

esimieheltä työstöä toisten kanssa, sekä toimintaan ja henkilöstön työskentelyyn mukaan menemistä. (Juuti & Vuorela 2015, 27.) On kannattavaa luoda työkulttuuria kannustavaan suuntaan. (Mts. 87).

Esimiehen ratkaisukeskeisellä otteella on mahdollista tarkastella ilmeneviä ongelmia ongelmina, ja muistaa, että ongelmia aiheuttavan toiminnan jatkaminen ei tuo ratkaisuja. Esimiehen tulisi huomioida, että ei ole aiheellista etsiä syitä henkilön persoonasta, vaan ongelma on jokin joka liittyy työhön. Epäonnistumisia sattuu jokaiselle, ja ne ovat myös oppimisen mahdollisuuksia. Esimiehellä on tässä tehtävänsä rohkaista kokeilemaan toisenlaisia lähestymis- ja toimintatapoja. (Mts. 150.)

Työhyvinvointia tukevaa johtamista on tuoda työyhteisön voimavaroja esille ja ohjata niitä yksilöiden ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Jokaisella työntekijällä on taitoja ongelmien ratkaisemiseksi ja koko työyhteisön toiminnan kehittämiseksi. Keskusteleva työyhteisö yhdessä luo puitteet paremmalle tulevaisuudelle. Esimiehen on keskeisintä luoda luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri kuuntelemalla ja arvostamalla työntekijöitään. Kuitenkin vain yhdessä esimies ja työntekijät luovat ympäristön, jonka sisällä työyhteisö toimii. Työhyvinvointia tukevassa johtamisessa huomio kiinnitetään yksilöiden voimavaroihin, ylläpidetään luottoa tulevaisuuteen sekä etsitään ja luodaan yhteisiä merkityksiä. Jokaisella työntekijällä on omat näkemykset ja tulkinnat, mutta suvaitsevaisessa työkultuurissa sallitaan useiden tulkintojen esiintyminen. Lisäksi jokaisella työntekijällä on asiantuntemusta. Asiantuntemus kohdentuu omaan työhön sekä omien työskentelyprosessien hallitsemiseen, tietäen ne paremmin kuin muut. Esimiehellä on taas asiantuntemus organisaation toiminnasta. Esimiehen tehtävänä on sovittaa yhteen nämä mahdolliset eriävät näkemykset. (Mts. 157-159.)

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja kartoittaa etätyön vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin. Tarkoitus oli tuoda yleisesti tietoa työhyvinvoinnista ja etätyöstä. Tavoitteena opinnäytetyöllä oli ammatillista kuntoutustyötä tekeville työntekijöille toteutettavan sähköisen kyselyn avulla selvittää etätyön merkitystä työhyvinvoinnille. Tulevaisuudessa työnantajat voisivat hyödyntää tietoa pohtimalla olisiko etätyön tekemisestä tai mahdollisuudesta tehdä enemmän etätöitä hyötyä omassa organisaatiossa. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Mikä on etätyönteon vaikutus työntekijän työhyvinvointiin?
2. Minkälaisilla etätyöhön liittyvillä tekijöillä on merkitystä työhyvinvointiin?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Määrällisessä tutkimuksessa tietoja tarkastellaan numeerisesti, joten tutkittavia asioita sekä niiden ominaisuuksia käsitellään kuvaillen numeroiden avulla. Tutkija saa tutkimustiedon numeroina. Saatu tulos, oleellinen numerotieto, tulkitaan ja selitetään sanallisesti. Tutkija kuvaa miten eri asiat liittyvät tai eroavat toistensa suhteen. (Vilka 2007, 14.) Määrällisellä tutkimuksella on mahdollista tutkia henkilöitä koskevia asioita niin, että tutkittavat asiat muutetaan rakenteellisesti. Strukturoinnilla tarkoitetaan, että tutkittava asia ja ominaisuudet vakioidaan ja suunnitellaan. Strukturoinnissa tutkittavat asiat vakioidaan kysymyksiksi ja vaihtoehtoiksi lomakkeeseen ennakkoon niin, että kysymykset voidaan kysyä kaikilta vastaajilta samalla tavalla sekä niin, että kaikki ymmärtävät kysymyksen samalla tavalla. (Mts. 14-15.)

Määrällisen tutkimuksen perusta on mittaaminen, koska tilastollisesti tutkittavien asioiden tutkiminen tulee voida mitata erilaisilla mittareilla. Mittaus edellyttää konkreettisia kysymyksiä tai väitteitä ja käsitteet on muokattava mitattavaan ja ymmärrettävään muotoon. Mittaus tapahtuu kyselylomakkeella, joka koostuu mittarista ja yksittäisistä kysymyksistä. (Vehkalahti 2019, 17-18.) Opinnäytetyössä aineiston keruumenetelmänä käytettiin strukturoitua sähköistä kyselylomaketta. Lomakkeen ja kysymysten huolellisella laadinnalla voidaan tehostaa tutkimuksen onnistumista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 198).

Käsityksien ja asenteiden mittaamisesta tutkimuksessa

Tässä opinnäytetyössä kerättiin kyselylomakkeella myös vastaajien käsityksiä etätyöstä avoimessa kysymyksessä. Humanistisessa tutkimuksessa ihmisillä nähdään olevan erilaisia käsityksiä, eikä niistä pystytä määrittämään oikeita tai vääriä käsityksiä. Samoin humanistisen tutkimuksen lähtökohtana on näkemys, että ihmisen asenteet vaikuttavat toimintaan ja tulkintoihin asioista. Käsityksiä ja asenteita selvittävä tutkimus voi noudattaa sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen strategiaa. Tutkittava aineisto voidaan koota erilaisin menetelmin, kuten käyttää jo valmiiksi koottuja aineistoja tai aineisto voidaan koota itse. Aineiston hankintamenetelmänä voidaan käyttää haastatteluja, kyselyjä tai seurantaa. Kyselynä tehtyjä vastauksia analysoidaan määrällisillä tai laadullisilla menetelmillä. (Käsitysten ja asenteiden kuvaaminen 2011.)

4.3 Aineiston keruu ja kohderyhmä

Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat ammatillista kuntoutusta tekevät työntekijät. Ammatillisen kuntoutuksen työntekijöitä voi olla useammalla eri nimikkeellä, kuten uraohjaaja, työkykykoordinaattori, ammatillinen kuntoutusohjaaja, työhön valmentaja sekä kuntoutuksen ohjaaja. Koulutustaustana voi olla esimerkiksi kuntoutuksen ohjaaja (AMK) tai sosionomi (AMK). Työskentelypaikkoina ammatillisen kuntoutuksen

työntekijöillä voi olla kuntoutuslaitokset, kuntoutukseen erikoistuneet yritykset sekä ammatillista kuntoutusta tarjoavat palveluntuottajat.

Aineistoa kerättiin Webropol- kyselyllä, jonka linkki lähetettiin yleisellä, usealle vastaanottajalle suunnatulla sähköpostilla. Sähköposti lähetettiin yli 400 työntekijälle, joista ammatillista kuntoutusta tekeviä työntekijöitä arvioitiin olevan noin 300. Kyselylomakkeessa oli Likertin asteikon mukaisia kysymystyyppejä. Likertin asteikkoon perustuvassa mittarissa vastaaja valitsee viidestä eri vaihtoehdosta sen, kuinka voimakkaasti hän on samaa mieltä tai eri mieltä kuin kysymyksessä esitetään, kuten täysin samaa mieltä tai täysin eri mieltä. (Hirsjärvi ym. 2015, 200.) Kyselylomakkeessa esitettiin etätyöntekoon liittyviä väittämiä, sekä kyselyn lopussa oli mahdollisuus kertoa avoimen kysymyksen vastauskenttään työntekijän henkilökohtaisia kokemuksia etätyöstä ja työhyvinvoinnista. Liitteessä 1 on nähtävillä tutkimuksen kyselylomake. Taustakysymyksenä vastaajasta kerättiin vastaajan ikä, sekä etätyönteon määrä. Kyselyn lopussa vastaajilta pyydettiin kertomaan sen hetkinen työkyky arvioituna arvosana-asteikolla 0-10. Kyselyyn vastaamiseen annettiin aikaa 10 vuorokautta, jonka jälkeen kyselyn linkki suljettiin. Aineiston keruu-aika oli 14.9.2020–24.9.2020.

Kysely testattiin ennen julkaisua 10 henkilöllä, joilla oli aiempaa kokemusta etätöistä, joten kyselystä saatiin aitoja kokemuksia etätöiden tekemisestä, sekä etätyön myötä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tämän jälkeen pyydettiin sähköpostilla testaukseen osallistuneilta palautetta kyselyn osuudesta sekä saatekirjeen osalta. Kyselyyn testivaiheessa vastanneet eivät tuoneet ilmi mitään kehitettävää tai muokattavaa, joten kysely laitettiin tämän jälkeen jakoon.

Ammatillinen kuntoutus

Ammatillisessa kuntoutuksessa tavoitteena on estää työkyvyttömyyttä ja parantaa tai tukea kuntoutujan työ- ja ansiokykyä, tai opiskeluun hakeutumista.

Kuntoutuksella pyritään mahdollistamaan ja turvaamaan työelämään pääsy, työelämässä pysyminen tai palaaminen työelämään. Edellytyksenä ammatillisen

kuntoutuksen myöntämiselle on, että todettu sairaus, vika tai vamma on aiheuttanut tai arvioidaan tulevaisuudessa aiheuttavan henkilön työ- tai opiskelukyvyn sekä ansiomahdollisuuksien heikentymistä. Kuntoutuksen tulee olla tarkoituksenmukaista ja oikea-aikaista. Tämä tarkoittaa, että kuntoutuksen arvioidaan johtavan lopulta kuntoutujan terveydentila huomioiden työelämään siirtymiseen tai palaamiseen. Kuntoutus tulisikin aloittaa siinä vaiheessa kun työ- tai opiskelumahdollisuudet arvioidaan lääkinnällisestä kuntoutuksesta hoidosta huolimatta heikentyvän lähivuosina. (Juvonen-Posti, Lamminpää, Rajavaara, Suoyrjö & Tötterman 2016, 169.)

Ammatilliseen kuntoutukseen kuuluu asiakkaan tarpeesta riippuen erilaisia sisältöjä. Ne voivat olla muun muassa työ- ja koulutuskokeiluja, työhön valmentamista, koulutusta uuteen ammattiin, opiskelun tai työn apuvälineitä sekä erilaisia kuntoutustarvetta ja kuntoutusmahdollisuuksia selvittäviä tutkimuksia. Lakisääteinen ammatillinen kuntoutus on maksutonta asiakkaalle. (Ammatillinen kuntoutus n.d.)

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysiä tehdessä saadaan selville, millaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin saadaan. (Hirsjärvi ym. 2015, 221.) Kyselylomakkeella kerätty aineisto tarkastetaan ja tiedot tallennetaan sellaiseen muotoon tietokoneelle, että niitä voidaan tutkia numeerisesti. Apuna voidaan käyttää taulukko- tai tilasto-ohjelmia. Lomakkeen tiedot tarkastetaan kysymys kysymykseltä ja arvioidaan puuttuvat tiedot. (Vilkkä 2007, 106.) Tallennettu aineisto tarkistetaan, josta saadaan jo ensimmäiset tutkimustulokset. Taulukot ja kuvat auttavat havainnollistamaan tekstiä sekä lisäävät tekstin ymmärtämistä. (Mts. 117, 135.) Opinnäytetyön kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla, ja määrällisessä analysoinnissa käytettiin Webropol-ohjelman omaa tilastointimenetelmää. Lisäksi tuloksia analysoitiin myös Excel-ohjelmalla. Tulokset esitetään sekä sanallisesti että taulukoilla ja kuvioilla havainnollistaen.

Avointen kysymysten osalta kaikki vastaukset läpikäytiin ja analysoitiin manuaalisesti. Vastaukset jaoteltiin positiivisiin ja negatiivisiin tai kehitettäviin etätöiden kokemuksiin. Avoimia kommentteja pyrittiin hyödyntämään tutkimuksen tuloksia täydentävinä lisätietoina.

Kysely lähetettiin yli 400 työntekijälle, joista kohderyhmään kuuluvia vastaajia arvioitiin olevan noin 300. Tarkkaa vastausprosenttia ei saada laskettua, koska sähköpostin saaneissa oli muitakin työntekijäryhmiä kuin kohderyhmänä ollutta ammatillista kuntoutusta tekeviä työntekijöitä. Kyselyyn vastasi lopulta 66 ammatillista kuntoutusta tekevää työntekijää. Vastaajista 61 vastasi kyselyn alusta loppuun saakka kaikkiin kyselylomakkeen kysymyksiin. Yksi vastaaja ilmoitti saatetekstin luettuaan, että ei vastaa kyselyyn vapaaehtoisesti, jolloin hän ohjautui kyselystä pois sekä neljä vastaajaa ei ollut tehnyt etätöitä, joten he keskeyttivät vastaamisen. Näiden viiden henkilön vastauksia ei analysoitu.

Tuloksia tutkittiin koko kohderyhmän vastaukset huomioiden ja ikäryhmäkohtaisesti. Ikäryhmäkohtaisesti haluttiin selvittää poikkeako lopputulokset eri ikäryhmillä tai koetaanko etätöiden vaikutus työhyvinvointiin jokaisella ikäryhmällä samalla tavalla. Vastaajia pyydettiin ilmoittamaan ikä. Ikäryhmäjaottelu tehtiin sellaiseksi, että mistään ikäryhmästä ei ketään vastaajaa pysty yksilöimään ja heidän anonymiteettinsä säilyi. Lisäksi ikäryhmät jaoteltiin niin, että jokaisesta ikäryhmästä löytyy vähintään viisi vastaajaa, joka varmentaa vastaajan anonymiteettiä. Ikäryhmät jaettiin neljään ryhmään: alle 35 vuotiaat, 36–45- vuotiaat, 45–55-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat.

- Ryhmä 1; 35 vuotiaat tai alle
- Ryhmä 2; 36 - 45 vuotiaat
- Ryhmä 3; 45 - 55 vuotiaat
- Ryhmä 4; yli 55- vuotiaat.

5 Tulokset

Tässä luvussa opinnäytetyön kyselytutkimuksen tulokset esitetään yksityiskohtaisemmin. Ensin käsitellään vastaajien taustatiedot ja tämän jälkeen tulokset kuvataan opinnäytetyön kyselylomakkeen kysymysten mukaisesti jaoteltuna. Ensin käsitellään väittämä jonka aiheena on etätyön vaikutus työhyvinvointiin ja koettu työkyky sekä tämän jälkeen minkälaisilla etätyöhön liittyvillä tekijöillä on vaikutusta työhyvinvointiin. Lopuksi kuvataan kyselyn avoimen vastauskentän tulokset, jotka liittyvät työntekijän kokemuksiin etätyöstä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tulosten havainnollistamiseksi tehtiin myös taulukoita ja kuvia.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Ikä

Tuloksissa on otettu huomioon kaikkien 61 vastaajan tulokset, jotka vastasivat kyselyyn alusta loppuun. Taulukossa yksi kuvataan ikäryhmäkohtaiset tulokset. Koska yksi vastaajista ei ole ilmoittanut ikäänsä ollenkaan, ikäryhmien tuloksissa huomioidaan 60 työntekijän vastaukset. Vastaajat olivat 25–66-vuotiaita työntekijöitä. Vastaajien keski-ikä oli 45,7 vuotta.

Taulukko 1. Kyselyyn vastaajien ikätiedot yhteensä

Kyselyn vastaajien ikä	Vastaajien määrä	Minimi	Maksi	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
Kaikki yhteensä	60	25,0	66,0	45,7	45,0	9,6

Taulukossa kaksi kuvataan tutkimuksessa huomioitujen ikäryhmien tarkempia ikätietoja ja vastaajien määrät ikäryhmittäin. Täysin tasaisesti ryhmien vastaajamäärät eivät jakautuneet ja noin kaksi kolmasosaa vastaajista kuuluivat ikäryhmiin 36–45 ja 45–55.

Taulukko 2. Ikätiedot vastaajaryhmittäin

	n	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani
35 tai alle	10	25	35	31	32,5
36-45	21	36	45	41,33	41
45-55	19	48	55	51,05	52
yli 55	10	56	66	59,1	58,5

Etätyönteon määrä

Vastaajien taustasta kartoitettiin myös etätyöskentelyn määrää (ks. kuvio 1.).

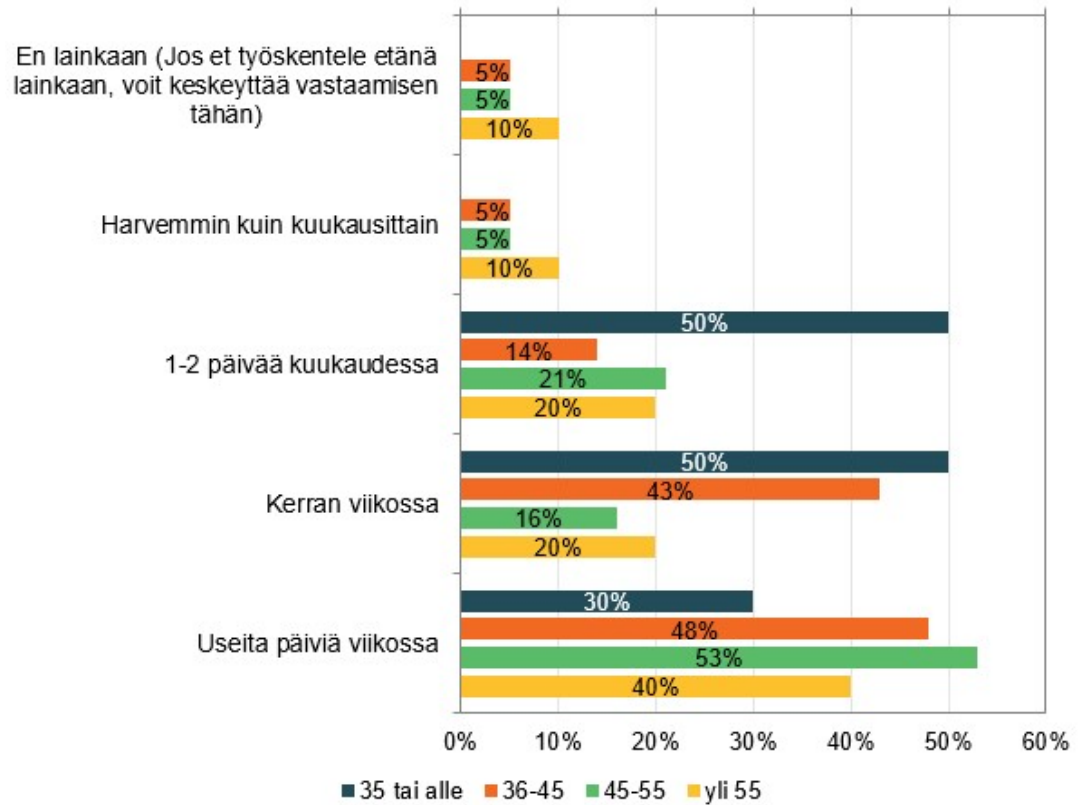
Valtaosa (42 %) vastaajista ilmoitti tekevänsä etätöitä useana päivänä viikossa, toiseksi eniten ilmoitettiin tehtävän etätyötä kerran viikossa. 1-2 päivää kuukaudessa etätyötä teke-viä oli yli 20 %. Alle 10 % vastaajista ilmoitti tekevänsä etätöitä harvemmin kuin kuu-kausittain. 6 % vastaajista ilmoitti, ettei tee lainkaan etätöitä, jolloin heidän vastauk-siaan ei ole huomioitu tutkimuksen seuraavissa tuloksissa.



Kuvio 1. Etätyön määrä

Tuloksista käy ilmi ikäryhmittäin tutkittuna, että kaikki alle 35-vuotiaat vastaajat tekevät etätöitä kerran viikossa tai vähintään pari päivää kuukaudessa. (ks. Kuvio 2.).

Vanhemmilla ikäluokilla etätyön määrä hajautuu tasaisemmin. Yli 55-vuotiaista vastaajista noin 40 % tekee etätöitä useita päiviä viikossa, kun taas alle 35-vuotiaista näin usein tekee vain 30 %.



Kuvio 2. Etätyön määrä eri ikäryhmillä

5.2 Etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Etätyö on mielestäni parantanut työhyvinvointiani

Vastausten tulosten perusteella etätyöllä voitiin todeta olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Taulukossa kolme on kuvattu väittämän tarkat vastaustulokset, väittämän tuloksen keskiarvo oli 4,4. Jopa yli 75 % vastaajista etätyö oli parantanut työhyvinvointia jossain määrin. Vastaajista yli puolet (noin 52 %) oli vastannut olevansa täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli noin 23 %. Noin 15 %

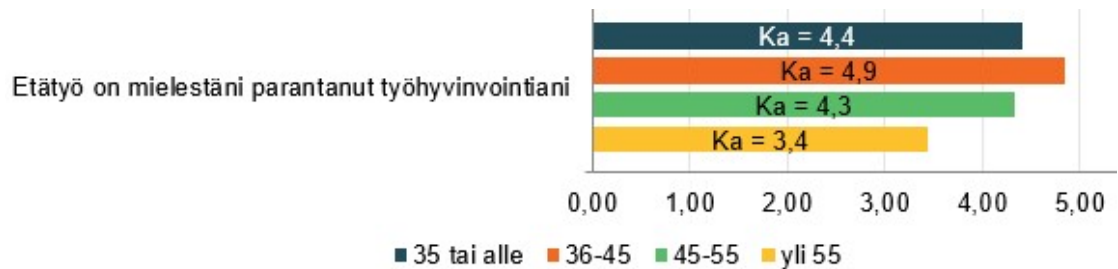
vastaajista vastasi neutraalisti ja 5 % vastaajista eivät ottaneet asiaan kantaa. Vain noin 5 % vastaajista ei kokenut etätyöllä olevan positiivista vaikutusta työhyvinvoinnin parantumiseen.

Taulukko 3. Vastaustaulukko – Etätyö parantanut työhyvinvointia

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Etätyö on mielestäni parantanut työhyvinvointiani	1,6 %	3,3 %	14,7 %	23,0 %	52,5 %	4,9 %	4,4	5,0
35 tai alle	0,0 %	0,0 %	20,0 %	30,0 %	40,0 %	10,0 %	4,4	4,5
36-45	0,0 %	0,0 %	5,0 %	15,0 %	70,0 %	10,0 %	4,8	5
45-55	0,0 %	11,1 %	5,6 %	22,2 %	61,1 %	0,0 %	4,3	5
yli 55	11,1 %	0,0 %	44,4 %	22,2 %	22,2 %	0,0 %	3,4	3

Taulukon kolme mukaisesti 36–45-vuotiaiden ryhmässä etätyö koettiin eniten positiivisena työhyvinvointia parantavana asiana (tuloksen keskiarvo 4,9).

Ikäryhmittäin tutkittuna tulokset ovat kuitenkin kaikissa ikäryhmissä samansuuntaisia. Toisaalta tuloksista on nähtävissä joitain eroja. Yli 55-vuotiailla vastaajilla etätyön vaikutus työhyvinvointiin oli selkeästi pienempi toisiin ikäryhmiin nähden (ks. kuvio 3). Taulukosta kolme voidaan todeta, että yli 55-vuotiaista vastaajista vain alle puolet (44 %) olivat jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että etätyö oli parantanut työhyvinvointiaan. Lisäksi vanhimman ikäryhmän, yli 55-vuotiaat vastaajat olivat eniten täysin eri mieltä asiasta (11,1 %). Alle 35-vuotiaiden vastaukset jakoutuivat tasaisemmin neutraalin ja positiivisten vaihtoehtojen kesken ja esimerkiksi 40 % vastaajista olivat täysin samaa mieltä väittämän kanssa, mutta jopa 20 % vastaajista olivat neutraalilla kannalla. Vain kahdella iäkkäimmällä ryhmällä etätyötä ei ole koettu parantavana asiana työhyvinvointiin liittyen.



Kuvio 3. Etätö parantanut työhyvinvointia, ikäryhmittäinen jaottelu

Työntekijän työkyky

Tuloksista käy ilmi, että vastausjoukon työkyky on yleisesti kiitettävällä tasolla vastustulosten keskiarvon ollessa noin 8,6. Tuloksien vastaukset kuitenkin vaihtelivat välillä 4-10, mutta toisaalta vastaajista vain viisi työntekijää asettivat työkykynsä alle 8 arvosanaksi asteikolla 0-10, joten iso vaihteluväli johtuu muutamasta poikkeuksesta.

5.3 Minkälaisilla etätöihin liittyvillä tekijöillä on vaikutusta työhyvinvointiin

Etätöissä työtehtävät tuntuvat haastavammilta kuin lähityössäni

Tämän väittämän tulokset ovat hyvin yksiselitteiset; yli 55 % vastaajista on täysin- ja yli 30 % jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Noin 8 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Näin ollen voidaan päätellä että etätöissä työtehtävät ovat haastavuudeltaan samansuuntaisia kuin mitä ne olisivat lähityössä.

Ikäryhmittäin tutkittuna yli 55-vuotiaat työntekijät olivat voimakkaammin (yli 60 %) väittämän kanssa eri mieltä kuin nuoremmat. Alle 35-vuotiaiden vastaukset olivat jakautuneet tasaisemmin, ollen myös 10 % samaa mieltä väittämän kanssa.

Tietotekniset taitoni eivät ole este etätöiden tekemiseen

Tuloksista käy ilmi, että vastaajat eivät koe omien tietoteknisten taitojen olevan este etätöiden tekemiselle. Jokseenkin samaa- ja täysin samaa mieltä ovat yli 98 % vastaajista. Alle 2 % vastaajista oli ilmoittanut, ettei osaa sanoa onko sillä vaikutusta vai ei.

Ikäryhmittäin tutkittuna nähdään, että 35–45-vuotiaissa vastaajissa kaikki ovat täysin samaa mieltä, ja muissa ikäryhmissä tulokset ovat 80 % luokkaa täysin samaa mieltä-, tai noin 10 % jokseenkin samaa mieltä vaihtoehtoisissa. Alle 35-vuotiaissa 20 % oli jokseenkin samaa mieltä.

Pystyn tauottamaan työtäni etätöissä riittävästi

Tässä väittämässä tuloksista on nähtävillä, että työtä pystytään pääasiassa tauottamaan riittävästi etätöitä tehdessä. Tulokset ovat sijoittuneet melko laajasti, mutta 57 % vastaajista oli kuitenkin täysin samaa mieltä, että tauotus on ollut riittävää. Jokseenkin eri mieltä asiasta on ollut yli 11 %, kun taas neutraalin ei samaa eikä eri mieltä oli vastannut vajaat 5 %.

Tutkimalla ikäryhmien tuloksia saadaan selville, että jokaisen ikäryhmään vastaajat ovat vastanneet hyvin samansuuntaisesti. Ainut poikkeava tulos on alle 35-vuotiaissa. Tässä ikäryhmässä ei ole lainkaan erimielisyyttä väittämän kanssa, vaan tauotuksen riittävydestä ollaan täysin tai jokseenkin samaa mieltä, nämä vaihtoehdot oli vastannut 90 % nuorimmasta ikäryhmästä. Muissa ikäryhmissä kuitenkin oltiin jokseenkin eri mieltä työn tauotuksesta, ja suurin eriävä tulos oli yli 55-vuotiailla (noin 20 %)

Saan etätöissä tehtyä päivälle ajoitetut työt

Vastausten perusteella voidaan nähdä, että vastaajat ovat melko yhtä mielisesti olleet sitä mieltä, että etätöitä tehdessä on hyvin saatu tehtyä työt, jotka päivälle oli ajoitettu. Taulukosta neljä nähdään, että valtaosa vastaajista (noin 93 %) näyttää olevan täysin samaa mieltä, tai vähintäänkin jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista hyvin pieni määrä, vain reilu 3 %, oli jokseenkin eri mieltä tai ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastausten keskiarvona on 4,7.

Taulukko 4. Vastaustaulukko – Etätyön tuottavuus

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Saan etätöissä tehtyä päivälle ajoitetut työt	0,0 %	3,3 %	3,3 %	18,3 %	75,0 %	0,0 %	4,7	5
35 tai alle	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,0 %	60,0 %	0,0 %	4,6	5
36-45	0,0 %	0,0 %	0,0 %	10,5 %	89,5 %	0,0 %	4,9	5
45-55	0,0 %	5,6 %	5,6 %	16,7 %	72,2 %	0,0 %	4,6	5
yli 55	0,0 %	11,1 %	11,1 %	22,2 %	55,6 %	0,0 %	4,2	5

Kun katsotaan eri ikäryhmien tuloksia, oli nähtävillä, että 35 tai alle sekä 36–45-vuotiaat olivat voimakkaimmin kokeneet saaneensa etätyön aikana tarvittavat työt tehtyä vastaamalla täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. 36–45-vuotiaiden ikäryhmässä liki 90 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kyseisessä ikäryhmässä ei ollut eriäviä mielipiteitä. 45–55 sekä yli 55-vuotiaissa oli enemmän hajontaa. Yli 55-vuotiailla jokseenkin eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä olivat noin 11 % vastaajista.

Minulla on asianmukainen työpiste ja työvälineet etätöitä tehdessäni

Asianmukaisesta työpisteestä ja työvälineistä kysyttäessä oli vastauksissa melko paljon vaihtelevuutta. (ks. taulukko 5.) Täysin samaa mieltä oli vain noin 28 %, jokseenkin samaa mieltä noin 36 %, eli jotain parannettavaa työpisteen- ja työvälineiden suhteen koettiin olevan. Jokseenkin- tai täysin eri mieltä oli prosentuaalisesti saman verran vastaajista kuin täysin samaa mieltä.

Eri ikäryhmien vastauksia tutkittaessa voitiin todeta ikäryhmittelyn ääripäihin kuuluvilla vastaajilla olevan parhaiten asianmukaiset työvälineet, tosin myös näissä ikäryhmissä oltiin eniten täysin eri mieltä, 35 tai alle sekä yli 55-vuotiailla luku on 20 % luokkaa. Neutraali vastaus ei samaa eikä eri mieltä (22,2 %) on noussut ainoastaan 45–55-vuotiaiden ikäryhmästä esille.

Taulukko 5. Vastaustaulukko – Työntekijän työpiste ja työvälineet etätyössä

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on asianmukainen työpiste ja työvälineet etätöitä tehdessäni	8,2 %	19,7 %	6,6 %	36,1 %	27,9 %	1,6 %	3,6	4
35 tai alle	20,0 %	0,0 %	0,0 %	30,0 %	40,0 %	10,0 %	4,0	4,5
36-45	5,0 %	40,0 %	0,0 %	35,0 %	20,0 %	0,0 %	3,3	4
45-55	0,0 %	11,1 %	22,2 %	38,9 %	27,8 %	0,0 %	3,8	4
yli 55	22,2 %	11,1 %	0,0 %	22,2 %	44,4 %	0,0 %	3,6	4

Pystyn keskittymään etätöissä paremmin kuin lähityössä

Tuloksista voitiin tulkita, että etätöissä pystytään paremmin keskittymään kuin lähityössä. Täysin samaa mieltä olivat vajaat 64 % vastaajista, (ks. taulukko 6.) ja jokseenkin samaa mieltä noin 26 %. Alle 2 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Pieni määrä, (noin 8 %) vastaajista oli valinnut vaihtoehdon ei samaa eikä eri mieltä, joten tästä voidaan tulkita, että keskittyminen on ollut samansuuntaista sekä lähityössä että etätyössä.

Taulukko 6. Vastaustaulukko – Keskittyminen työtehtäviin etätöissä

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Pystyn keskittymään etätöissä paremmin kuin lähityössä	0,0 %	1,6 %	8,2 %	26,2 %	63,9 %	0,0 %	4,5	5
35 tai alle	0,0 %	10,0 %	10,0 %	20,0 %	60,0 %	0,0 %	4,3	5
36-45	0,0 %	0,0 %	5,0 %	25,0 %	70,0 %	0,0 %	4,7	5
45-55	0,0 %	0,0 %	11,1 %	22,2 %	66,7 %	0,0 %	4,6	5
yli 55	0,0 %	0,0 %	0,0 %	55,6 %	44,4 %	0,0 %	4,4	4

Ikäryhmien tuloksista voidaan päätellä, että 36–45-vuotiaat kokivat parhaiten (70 %) pystyvänsä keskittymään etätyössä paremmin kuin lähityössä, tosin melko sama

tulos oli 45–55-vuotiailla. Ainut eriävä tulos erottuu 35 tai alle ikäryhmästä, jossa 10 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä.

Tekisin enemmän töistäni etänä, jos voisin itse valita

Kysyttäessä etätyön määrän lisäämisestä voidaan tuloksista nähdä (ks. taulukko 7.), että vastaukset olivat jakautuneet laajasti. Kuitenkin noin puolet tekisi töitään enemmän etänä jos voisivat itse valita, ja jokseenkin samaa mieltä oli myös 18 % vastaajista. Ilman selkeää näkemystä oli noin 13 % vastaajista. Huomioitavaa tässä on, että jokseenkin eri mieltä olivat noin 16 % vastaajista. Vastauksen keskiarvoksi tuli 4,1.

Taulukko 7. Vastaustaulukko – Etätyömäärän kasvattaminen

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Tekisin enemmän töistäni etänä, jos voisin itse valita	0,0 %	16,4 %	13,1 %	18,0 %	50,8 %	1,6 %	4,1	5
35 tai alle	0,0 %	20,0 %	0,0 %	10,0 %	60,0 %	10,0 %	4,4	5
36-45	0,0 %	5,0 %	5,0 %	25,0 %	65,0 %	0,0 %	4,5	5
45-55	0,0 %	16,7 %	22,2 %	22,2 %	38,9 %	0,0 %	3,8	4
yli 55	0,0 %	22,2 %	22,2 %	11,1 %	44,4 %	0,0 %	3,8	4

Kuvion neljä ja taulukon seitsemän mukaan vastaajat ikäryhmässä 36–45-vuotiaat kasvattaisivat etätyön tekemisen määrää ja tätä mieltä olivat 65 % ikäryhmän vastaajista. Ikäryhmän vastausten keskiarvo on 4,5. Suhteellisen lähellä samaa tulosta ovat 35 tai alle ikäryhmän vastaajat, joista 60 % lisäisi etätyönteon määrää. Missään ikäryhmässä ei oltu täysin eri mieltä, mutta jokseenkin eri mieltä oltiin kaikissa ikäryhmissä. Suurin eriävä tulos oli yli 55-vuotiailla, joista noin 20 % vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. En osaa sanoa vastaus oli ainoastaan nuorimmalla ikäryhmällä.



Kuvio 4. Etätyömäärän kasvattaminen ikäryhmittäin

Kohdallani säästetty työmatka-aika on tärkeää

Työmatka-ajan säästyminen etätyössä oli pääasiassa nähty tärkeänä tekijänä. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli noin 57 % vastaajista, ja jokseenkin samaa mieltäkin yli 20 %. Osa vastaajista ei pitänyt työmatka-ajan säästöä niin tärkeänä, koska täysin- ja jokseenkin eri mieltä oli yli 11 % vastaajista. Noin 8 % ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä ja 1,5 % ei osannut sanoa.

Ikäryhmätarkastelussa nähtiin tärkeä seikka, että yli 55-vuotiaat pitivät työmatka-ajan säästöä vähemmän tärkeänä kuin nuoremmat ikäluokat. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli reilu 11 % ja täysin samaa mieltä vain noin 44 %. Nuoremmilla ikäryhmillä oltiin täysin samaa mieltä noin 55–61 % vaihtelulla ja tärkeimpänä tämä oli koettu 45–55-vuotiailla (noin 61 %).

Etätyön teko vaikuttaa positiivisesti työn- ja vapaa-ajan yhdistämiseen

Etätyön tekeminen on vaikuttanut positiivisesti työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Aihe oli osaltaan saanut suuren määrän täysin- tai jokseenkin samaa mieltä vastauksia, yhteensä näistä tuli noin 80 %. (ks. taulukko 8.) Huomioitavaa tuloksissa on toki myös täysin- tai jokseenkin eriävät vastaukset (6,5 %) sekä ei samaa eikä eri mieltä tulos, johon oli vastattu 13 % osalta.

Ikäryhmien tuloksia vertaillen nähtiin 36–45-vuotiaiden vastaajien eniten kokevan etätyön positiivisena työn- ja vapaa-ajan yhdistämiseksi. Täysin samaa mieltä oli 75 % vastaajista tässä ikäryhmässä. Vähiten positiivista vaikutusta on ollut yli 55-vuotiailla,

täysin eri mieltä vaihtoehtoakin oli vastannut yli 20 % vastaajista. Alle 35-vuotiaat olivat pääasiassa kokeneet etätöön vaikuttavan positiivisesti työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen.

Taulukko 8. Vastaustaulukko – Etätöön ja vapaa-ajan yhdistäminen

	1.Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5.Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Etätöön teko vaikuttaa positiivisesti työn- ja vapaa-ajan yhdistämiseen	4,9 %	1,6 %	13,1 %	21,3 %	59,0 %	0,0 %	4,3	5
35 tai alle	0,0 %	0,0 %	20,0 %	20,0 %	60,0 %	0,0 %	4,4	5
36-45	5,0 %	0,0 %	5,0 %	15,0 %	75,0 %	0,0 %	4,6	5
45-55	0,0 %	5,6 %	16,7 %	27,8 %	50,0 %	0,0 %	4,2	4,5
yli 55	22,2 %	0,0 %	11,1 %	33,3 %	33,3 %	0,0 %	3,6	4

Esimiehen tuki on riittävää etätöissä

Esimiehen tuki etätöissä on jakanut vastaajien mielipiteitä, mutta valtaosin siihen on oltu tyytyväisiä. Täysin samaa mieltä noin 67 % ja jokseenkin samaa mieltä 11,5 % vastaajista. Kuten taulukosta yhdeksän voidaan nähdä, on pieni osa vastaajista ollut myös täysin- ja jokseenkin eri mieltä, tai ei osannut sanoa.

Taulukko 9. Vastaustaulukko – Esimiehen tuen riittävyys etätöissä

	1.Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5.Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Esimiehen tuki on riittävää etätöissä	3,3 %	1,6 %	13,1 %	11,5 %	67,2 %	3,3 %	4,5	5
35 tai alle	10,0 %	10,0 %	20,0 %	0,0 %	60,0 %	0,0 %	3,9	5
36-45	5,0 %	0,0 %	20,0 %	10,0 %	65,0 %	0,0 %	4,3	5
45-55	0,0 %	0,0 %	5,6 %	16,7 %	72,2 %	5,6 %	4,8	5
yli 55	0,0 %	0,0 %	11,1 %	22,2 %	55,6 %	11,1 %	4,7	5

Tutkittaessa eri ikäryhmien vastauksia nähtiin, että alle 35-vuotiaissa sekä 36–45-vuotiaissa oli koettu vähäisissä määrin, että esimiehen tuki ei ole ollut riittävää etätöissä. Ikäryhmistä 45–55-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat vastaajat eivät olleet lainkaan eri mieltä väittämän kanssa. Toisaalta yli 55-vuotiaissa oli eniten vastattu en osaa sanoa vaihtoehtoa, (noin 11 %). 45–55-vuotiaat vastaajat olivat vastanneet eniten (noin 72 %) esimiehen tuen olevan riittävää.

Esimiehen palaute on riittävää etätöissä

Tässä väittämässä vastaukset olivat hajautuneet laajasti jokaiselle vastausvaihtoehdolle, joten palautetta nähtävästi voisi olla myös lisääkin. Täysin samaa mieltä oli kuitenkin reilu puolet vastaajista, noin 54 %. Jokseenkin samaa mieltä oli noin 13 %. En osaa sanoa tai ei samaa eikä eri mieltä vaihtoehdoissa oli 11–13 % osuus vastaajista. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli reilu 3 % ja jokseenkin eri mieltä liki 5 %.

Ikäryhmä tarkastelussa 45–55-vuotiaiden vastaajien mukaan esimiehen palaute oli riittävää 61 % vastaajan mielestä, sekä noin 55 % yli 55-vuotiailla. Alle 35-vuotiaissa vastaajissa oli suurimmat osuudet saanut myös täysin eri mieltä (10 %) ja jokseenkin eri mieltä (20 %) vaihtoehdot. En osaa sanoa vaihtoehtoa oli vastattu jokaisessa ikäryhmässä 5 %:sta aina 30 %:iin.

Etätö ei vähennä yhteydenpitoa työkavereihini merkittävästi

Tämän väittämän tuloksissa nähtiin suurinta vaihtelua vastausten jakaantumisessa, joten yhteydenpito työkavereiden kesken etätöitä tehdessä on koettu monella eri tavalla. Täysin samaa mieltä, että etätö ei vähennä yhteydenpitoa työkavereihin, oli vain noin 26 % vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 29 % vastaajista. Täysin- tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli yhteensä yli 34 % vastaajista. Vajaa 10 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

Ikäryhmien tuloksia vertaillen nähtiin tuloksista, että nuorimaan ikäryhmään kuuluvat vastaajat olivat noin 60 % täysin- tai jokseenkin eri mieltä, että etätö ei vähennä yhteydenpitoa työkavereihin, ja vain 30 % samaa mieltä, loput 10 % eivät olleet sa-

maa eivätkä eri mieltä. Näin ollen nuorimmat vastaajat olivat kokeneet etätyön vähentäneen yhteydenpitoa. 36–45-vuotiaissa vastaajissa on suurin osuus (70 %) heistä, jotka ovat samaa mieltä, että etätyö ei ole vähentänyt yhteydenpitoa työkavereihin. 45–55 vuotiaissa vastaajista noin 27 % olivat jokseenkin eri mieltä ja noin 27 % täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Yli 55-vuotiaiden vastauksissa jokainen vaihtoehto (samaa/eri mieltä) oli saanut yhtä paljon (noin 22 %) vastauksia. Tässä ikäryhmässä noin 11 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.

5.4 Kokemukset etätyöstä ja työhyvinvoinnista

Kyselyn lopussa oli avoin vastauskenttä, johon sai halutessaan vastata omia kokemuksia etätyöstä tai työhyvinvoinnista. Vastauksia oli jätetty yhteensä 34. Vastaukset jaoteltiin aiheiltaan positiivisiin ja negatiivisiin tai kehitettäviin asioihin, ja näistä nostettiin esille keskeisimpiä havaintoja.

Positiivisia etätyön kokemuksia

Suurimpia positiivisena koettuja asioita etätyössä olivat vastausten perusteella oman työn organisointi, työmatkan pois jääminen, työrauha ja parempi keskittyminen, oma jaksaminen sekä työn joustavuus.

Vastaajat toivoivat, että etätyön määrään olisi enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omasta työtilanteesta riippuen, sekä siihen saisi työnantajalta vielä enemmän kannustusta. Työrauha etätyössä oli koettu paremmaksi. Keskeytyksiä tulee vähemmän ja työhön on helpompi keskittyä. Kirjalliset työt olleet etätyössä helpompi tehdä, jolloin niitä tulee myös tehtyä määrällisesti enemmän, kun kaikki ylimääräinen jää pois. Työn on koettu olevan näin myös tuottavampaa ja vahvistavan tuloksellisuutta ja työn laatua. Etätöiden tekemisen on koettu tuovan työhön joustavuutta sekä tunnetta, että omaa työtä on helpompi hallita. Oman työn organisointia ja rajaamista on osattava tehdä.

Työmatkojen pois jääminen on lisännyt omaa jaksamista, kun aikaa on säästynyt harrastuksille, perheelle ja liikunnalle. Aamulla on ehtinyt tehdä vaikka pienen lenkin. Samalla polttoainetta ja luontoa on säästynyt. Oma jaksamista tukee myös se, että etätyössä sosiaaliset kontaktit ovat pienempiä muutoin sosiaalisessa työssä. Päivittäisiä työtoverien välisiä kanssakäymisiä ei välttämättä tarvitsisi, mutta kuitenkin säännöllistä kokoontumista ja tapaamisia tulisi olla.

Lisäksi kommentteissa oli etätyön positiivisista puolista tuotu esille että työyhteisössä mahdollisesti esiintyvä epäasiallinen kohtelu ei etätyössä olisi mahdollista. Lisäksi vastaajat kokivat että mahdollisuus tehdä etätöitä kertoo myös työnantajan ymmärtävän etätyön merkityksen työhyvinvoinnille sekä työn tuloksellisuuteen.

Negatiivisia etätyön kokemuksia ja kehitettäviä asioita

Huonoimpina seikkoina etätyössä vastausten perusteella koettiin työnkuvaan liittyvät asiat. Esimerkiksi asiakkaiden tapaamiset kasvokkain ovat tärkeitä luottamuksen syntymiseksi helpommin. Myöskään erilaisia asiakaspapereita ei etätyössä saa asiakkaan kanssa yhdessä täytettyä, joten on ainoastaan erilaisten sähköisten alustojen ja materiaalien varassa.

Työn tauotus koettiin etätyössä huonompana kuin työpaikalla työskennellessä. Lounas tai kahvitauot unohtuvat tai jäävät liian lyhyiksi. Lähityössä työn tauotus on koettu helpommaksi ja tulevan luonnollisemmin. Yhteiset ”etäkahvitauot” voisivat piristää ja luoda sosiaalisuutta etätyöntekoon.

Erilaiset tietotekniikkaan liittyvät ongelmat, kuten internet- ja puhelinyhteydet, vievät työaika. Jos niihin liittyvät ongelmat saataisiin ratkeamaan, voisi etätyötä tehdä enemmänkin. Etätyön toivottiin olevan toistuvasti kokonaisia päiviä, jotta siitä koettaisiin hyötyä. Puolikkaat tai osan päivää tehtävät etätyöt koettiin turhan hyödyttömiksi sekä aikaa vieväksi oman liikkumisen suhteen. Etätyöntekoon liittyvät omat työvälineet koettiin heikommiksi kuin työpaikalla. Parantamisen varaa etätyön

työvälineisiin olisi työtuoli, sähköpöytä ja kaksi näyttöä. Näillä saataisiin etätyöhön mukavuutta. Useampi vastaaja olisi näihin valmis itse panostamaan tulevaisuudessa.

Etätyössä oma tehtäväkuva jää helpommin vähän hämäräksi. Selkeämmät pelisäännöt etätöistä helpottaisivat. Epäselvät ohjeistukset tai odotukset hankaloittavat työntekoa. Muutama vastaaja toi ilmi että ei kaipaakaan etätyötä yhtään enempää, koska työyhteisö ja työkaverit ovat tärkeitä.

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia etätyön vaikutusta työhyvinvointiin ammatillista kuntoutusta tekeville työntekijöillä ja etätyöhön liittyvien tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyöhön liittyi kohdennettu kysely ammatillista kuntoutusta tekeville työntekijöille. Kyselyyn vastasi yli 60 työntekijää useasta eri ikäluokasta. Tulokset analysoitiin yleisesti ja ikäluokakohtaisesti, jotta johtopäätöksiä ei tehtäisi liikaa yleistäen. Suurimpia nousuja syntyi eri ikätasojen vertailussa selkeämmin kuin yleisellä tasolla tuloksia tutkittuna.

Etätyö on lisääntynyt viime vuosien aikana merkittävästi ja erityisen paljon kuluvan vuoden 2020 aikana koronapandemian vuoksi. Poikkeusolojen myötä etätyö on säästännyt myös uusia ammattialoja ja työntekijäryhmiä, joissa etätyötä ei ole aiemmin tehty. Tutkimusta ei tehty kuitenkaan ainoastaan koronapandemiasta johtuvan poikkeusolojen aikaisen etätyön seurauksena, koska aihe oli valittu jo ennen poikkeusoloja.

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön suunnittelu- ja toteutusvaiheessa huomioitiin hyvän tieteellisen käytännön ohjeistuksia. Näiden mukaan tutkimuksessa noudatetaan yleistä huolellisuutta.

ta, rehellisyyttä ja tarkkuutta sekä tutkimustyössä että tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. (Hyvä tieteellinen käytäntö n.d.) Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman objektiivinen tutkimus. Opinnäytetyön teorian tiedon hankkimisessa käytettiin luotettavia lähteitä ja opinnäytetyössä noudatettiin eettisiä ohjeita.

Opinnäytetyössä tutkimuskysymykset kohdistuvat tiettyyn kohderyhmään, josta kyselyyn vastaajia ei pystytä yksilöimään. Kyselyyn vastaajista ei kerätty henkilökohtaisia tietoja, ainoastaan vastaajan ikä sekä etätyönteon määrä. Ikää kysyttäessä voitiin analyysivaiheessa tehdä sellaisia ikäryhmiä kuin oli tarkoituksenmukaista. Kuitenkin, jos kyseiseen ikäryhmään kuului alle viisi työntekijää, sijoitettiin heidän vastaukset edeltävään ikäryhmään, jotta työntekijän anonymiteetti säilyi. Kysely testattiin etätyötä tehneillä henkilöillä ennen kuin se laitettiin virallisesti jakoon. Testausvaiheessa vastanneilla ei noussut kyselystä tai kyselyn mukana olleesta saatesähköpostista mitään kehittämisideoita.

Kyselyyn osallistuvien suostumusta kysyttiin kyselyn alussa olevassa saatetekstissä, jossa myös kerrottiin miksi tietoa kerätään ja missä kyselyn tuloksia käytetään. Saatetekstissä kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, vastaamisen vapaaehtoisuudesta, mahdollisuudesta keskeyttää vastaaminen kesken, sekä vastaajan pysymisestä anonymyminä. Saatetekstin lopussa oli vastaajalle kyselyn ainut pakollinen kohta, johon vastaajan tuli aktiivisesti osoittaa suostumuksensa osallistua kyselyyn.

Kyselyn sisältämät kysymykset etätyöhön liittyvistä tekijöistä toteutettiin asteikkoon perustuvilla väittämillä, joten tulokset perustuvat numeerisiin faktoihin, jolloin tulokset ovat luotettavasti selvillä. Lisäksi kyselyn lopussa ollut avoin vastauskenttä antoi runsaasti lisätietoa, joka tuki teorian tietoa ja kyselyn väittämien tuloksia. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kyselystä saadut tiedot ja tulokset hävitettiin. Kyselylomakkeella saatiin vastauksia juuri niihin kysymyksiin, joita tutkimuksella haluttiin selvittää. Kyselyn väittämissä oli myös vastausvaihtoehto; en osaa sanoa, jolloin vastaajalla oli mahdollisuus olla valitsematta mitään yksittäistä vaihtoehtoa. Luotetta-

vuutta lisää, että kaikki vastaajat vastasivat lähes kaikkiin kohtiin ja neutraalien vastausvaihtoehtojen (ei samaa eikä eri mieltä) osuus vastauksista oli pieni.

Tutkimuksessa oli kuitenkin vain yksittäinen kohderyhmä, joten kokemukset etätyöstä ovat vain kyseisen kohderyhmän. Lisäksi tutkimuksessa ei selvitetty kuinka pitkältä ajalta vastaajien kokemukset etätyöstä olivat. Osalla vastaajista kokemus etätöiden tekemisestä on mahdollisesti ollut vasta lyhyen aikaa, jolloin vastaukset saattaisivat olla erilaisia pidemmän etätyönteon kokemusten myötä.

6.2 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Tutkimuksen tuloksista on nähtävissä, että etätyöllä on selkeä positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Tulosten perusteella voidaan yleisesti todeta työhyvinvoinnin parantumista etätyön vaikutuksesta. Ainoastaan yksittäisistä vastauksista kävi ilmi päinvastaista tulosta, jolloin etätyö oli vaikuttanut heikentävästi työhyvinvointiin. Tulokset ovat samansuuntaisia myös kaikilla tutkimuksessa määritetyillä ikäluokilla, vaikka vaikutus onkin hieman vähäisempää vanhimman ikäryhmän työntekijöillä. Kyselyn aihe on koettu tärkeäksi, koska kyselyn avoimen vastauskentän kohtaan oli jätetty runsaasti omia kokemuksia etätöiden tekemisestä ja työhyvinvoinnista.

Aikaisemmissa etätyöhön ja työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia etätyön ja työhyvinvoinnin positiivisesta yhteydestä. Tästä kertoo esimerkiksi Suomen yrittäjien syyskuussa 2020 teettämä gallup, johon on vastannut 1039 suomessa asuvaa työntekijää. 46 % vastaajista on kertonut tekevänsä etätöitä ja yli puolet vastaajista on kertonut työtyytyväisyytensä lisääntyneen. Vastaajista 18 % oli ilmoittanut työtyytyväisyyden vähentyneen. (Työelämägallup 2020.)

Tuloksista nähtiin, että työntekijöillä on yleisesti hyvät tietotekniset taidot, kun taas etätyöhön liittyvissä välineissä ja työpisteessä koettiin olevan parantamisen varaa.

Avoimissa kommenteissa muutama vastaaja oli tuonut esille valmiuden panostaa itse parempiin työvälineisiin, jos etätöitä olisi mahdollisuus tehdä aiempaa enemmän. Etätöiden määrää oltiin halukkaita lisäämään entisestään. Vähiten muutosta etätöiden määrään kaipasivat 45–55- ja yli 55-vuotiaat, joten oletettavaa on, että näissä ikäryhmissä perinteinen lähityö koetaan tärkeänä. Toisaalta taas työtovereiden keskinäinen yhteydenpito koettiin vähentyneen etätöissä. Ikäryhmien ääripäät olivat kokeneet voimakkaimmin yhteydenpidon vähentyneen etätöissä, erityisesti alle 35-vuotiaat vastaajat. Yhteydenpito työkavereiden kesken on merkityksellistä yhteyden säilymisen vuoksi, joten säännölliset etäkahvitauot tai viikkopalaverit voisivat tuoda tarpeellista vuorovaikutusta etätöntekijöiden välille.

Etätöissä säästetty työmatka-aika oli nähty tärkeänä vastaajille. Tämä ilmeni myös avointen kommenttien myötä, jossa vastaajat toivat ilmi aikaa jäävän perheelle ja harrastuksille työmatkan jäädessä pois. Helteen (2004, 17-18) mukaan työn ja vapaa-ajan helpompaa yhteen sovittamista pidetään tärkeänä tekijänä etätöitä tehdessä. Kyselyn vastaajien mukaan etätönteke nähtiin pääosin positiivisena työn ja vapaa-ajan yhdistämiseksi ja selkeimmin tämä oli nähtävillä 36–45-vuotiailla. Lähestulkoon samoin olivat kokeneet alle 35-vuotiaat vastaajat. Tästä voidaan päätellä, että juuri esimerkiksi perhe-elämän yhdistäminen etätöihin on helpompaa. Vanhemmissa ikäryhmissä oli myös päinvastaisia mielipiteitä, ja yli 55-vuotiaissa vastaajissa useampi vastaaja oli jopa eri mieltä. Tämä saattaa osaltaan kertoa, että vanhemmille työntekijöille työn- ja vapaa-ajan erottaminen on helpompaa työpaikalla työskennellessä.

Esimiehen tuen koettiin sinällään olevan riittävää, mutta esimiehen antaman palautteen riittävydestä saatiin vaihtelevampaa tulosta. Erityisesti ikäryhmittäin tarkastellessa alle 35-vuotiaiden mielestä palaute ei ollut riittävää. Tämä voi kertoa siitä, että työuran alkupuolella olevat työntekijät kaipaavat enemmän palautetta työstään kuin vanhemmat työntekijät, joille työtehtävät voivat olla jo tutumpia. Lisäksi etätöntekeijän perehdyttämisen tärkeyttä korostettiin opinnäytetyön teoriaosuudessa, joten etenkin nuoremmat työntekijät, ja näin ollen myös vähemmän aikaa työssä olleet

työntekijät mahdollisesti toivovat runsaammin palautetta ja perehdyttämistä työtehtäviin.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää yritysten toiminnan kehittämiseen esimerkiksi huomioimalla tulevaisuudessa paremmin eri ikäryhmien tarpeita etätyötä tehdessä. Etätyön voidaan olettaa valtaavan rooliaan merkittävämpänä ja yleisempänä työskentelytapana tulevaisuuden työarjessa. Etätyö ja siihen liittyvät tekijät on tästä syystä erityisen tärkeä huomioida entistä tarkemmin nyt ja tulevaisuudessa, jotta työntekijät viihtyvät työssään ja voivat hyvin. Näin myös työntekijöiden vaihtuvuuteen ja poissaoloihin voidaan olettaa saavutettavan positiivista vaikutusta. Tutkimuksen lopputuloksista voidaan nostaa merkittävimmät huomiot, joiden avulla pystytään saavuttamaan positiivista kehitystä etätyön tekemisestä sekä tekijöistä, joilla voidaan tukea työhyvinvointia etätyötä tehdessä.

Jatkotutkimusaiheina voidaan todeta, että etätyöhön liittyviä tekijöitä on tarpeen tutkia lisää myös sosiaali- ja terveysalalla. Tällä hetkellä yrityksiä ja työnantajia on tilanteessa, että etätyönteon keinoja on ollut välttämätöntä kehittää, jotta työntekoa on ollut mahdollista jatkaa. Näin ollen on siis kannattavaa kiinnittää huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin myös etätöitä tehdessä, koska tutkimuksen mukaan etätyön koettiin olevan tuottavampaa ja lisäävän työntekijän jaksamista. Kuten tutkimuksen tuloksista huomattiin, on eri ikäluokilla erilaisia kokemuksia etätöistä, joten jatkossa olisi tarpeellista tutkia aihetta vielä lisää myös tämä näkökulma huomioiden.

Lähteet

Ammatillinen kuntoutus. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilla. Viitattu 12.6.2020. <https://stm.fi/ammattillinen-kuntoutus>

Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A. & Yong, J. 2012. Telework, productivity and wellbeing. The University of Melbourne. Institute for a Broadband- Enabled Society. Verkkojulkaisu. Viitattu 19.8.2020. <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2012-11/apo-nid31889.pdf>

Choudhury, P. Larson, B. & Foroughi, C. 2019. Is it time to let employees work from anywhere? Harvard business review. Verkkojulkaisu. Viitattu 16.10.2020. <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>

Etätyössä turvallisesti. 2017. Työturvallisuuskeskuksen digijulkaisu. Viitattu 29.4.2020. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämänlaadulla parempaa jaksamista- Kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Edita Publishing Oy.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. p. Helsinki: Tammi.

Hyvä tieteellinen käytäntö. N.d. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan verkkosivuilla. Viitattu 27.10.2020. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Hyvä työ aivoille. 2017. Julkaisu muistiliiton verkkosivuilla. Viitattu 16.10.2020. <https://www.muistiliitto.fi/fi/aivot-ja-muisti/aivoterveys/hyva-tyo-aivoille>

Joustava työaika. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivuilla. Viitattu 22.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5.p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Juvonen-Posti, P., Lamminpää, A., Rajavaara, M., Suoyrjö, H. & Tötterman, P. 2016. Työikäisten kuntoutumisen monialainen järjestelmä. Kuntoutuminen. Helsinki: Duodecim, 160-175.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

Kansalliset etätyöpäivät ovat pian ohi- ”ikään kuin kasvanut liian isoksi”. 2015. Artikkelin Markkinointi & Mainonta verkkosivustolta. Viitattu 29.4.2020.
<https://www.marmai.fi/uutiset/kansalliset-etatyopaivat-ovat-pian-ohi-ikaan-kuin-kasvanut-isoksi/ed24418b-73f2-3794-a1ed-118616a374b9>

Koronakevään aikana suomalaisten työhyvinvointi jopa parani. 2020. Työterveyslaitoksen verkkosivuilla. Viitattu 31.8.2020. <https://www.ttl.fi/koronakevaan-aikana-suomalaisten-tyohyvinvointi-jopa-parani/>

Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä. N.d. Suomen mielenterveys ry:n verkkosivuilla. Viitattu 16.5.2020.
<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>

Käsitysten ja asenteiden kuvaaminen. 2011. Jyväskylän yliopiston verkkosivuilla. Viitattu 12.6.2020.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/ongelmanasettelu/kasitysten-ja-asenteiden-kuvaaminen>

L872/2019. Työaikalaki. Annettu 5.7.2019. Voimaantulo 1.1.2020. Viitattu 16.6.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Leoni, S. 2017. Etätyö ruohonjuuritasolle vauhdittamaan digitalisaatiota. Blogi Tehylehden verkkosivuilla. Viitattu 16.10.2020.
<https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/kukoistus/etatyo-ruohonjuuritasolle-vauhdittamaan-digitalisaatiota>

Lievonen, H. 2020. Kattaako työpaikkasi vakuutukset etätyön?. Blogi toimihenkilöliitto Erton verkkosivuilla. Viitattu 16.10.2020.
<https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/blogi/4385-kattaako-tyoepaikkasi-vakuutukset-etaetyoen>

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mitä työhyvinvointi on?. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivuilla. Viitattu 16.10.2020.
<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Tietokortti- etätyön hyvä johtaminen. 2020. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö elon etätyön tietokortti. Viitattu 16.10.2020.
https://www.elo.fi/~ /media/tyohyvinvointi/mallipohjat/elo_tyokykyjohtamisen_kasi_kirja_etatyon_johtaminen

Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. 2016. Jousto-opas, Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitoksen julkaisu. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 15.9.2020.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1

Työelämägallup: etätyö lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää kiirettä. 2020. Tiedote Yrittäjät.fi verkkosivustolla. Viitattu 20.10.2020.
<https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/635113-tyoelamagallup-etatyo-lisaa-tyotytyvaisytytta-ja-vahentaa-kiiretta>

Työhyvinvointi. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilla. Viitattu 29.4.2020.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Työolobarometri 2018: usko uuden työn löytymiseen ennätysvahva. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla. Viitattu 22.4.2020. https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoolobarometri-2018-usko-uuden-tyon-loytymiseen-ennatysvahva.

Työolobarometri 2019: palkansaajien varmuus oman työn säilymisestä vahvistui juuri ennen koronaa. 2020. Julkaisu Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivustolla. Viitattu 16.10.2020. <https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2019-palkansaajien-varmuus-oman-tyon-sailymisesta-tyomarkkinoilla-vahvistui-juuri-ennen-koronaa>

Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla. Viitattu 15.6.2020. <https://tem.fi/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuoressa>

Varpula, A. 2019. Etänä tänään- kuka hyötyy etätyöstä?. Artikkelit Mandatum Life-verkkosivuilla. Viitattu 16.10.2020. <https://www.mandatumlife.fi/life-magazine/2019/etana-tanaan--kuka-hyotyy-etatyosta/>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopiston julkaisu. Viitattu 16.5.2020.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Why remote working will be the new normal, even after COVID-19. 2020. EY Belgium, Multidisciplinary professional services organization. Verkojulkaisu. Viitattu 20.10.2020. https://www.ey.com/en_be/covid-19/why-remote-working-will-be-the-new-normal-even-after-covid-19

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Kysely etätöön vaikutuksista työhyvinvointiin

Hyvä vastaaja,

Olen kuntoutuksen ohjaaja- opiskelija Kira Honkonen Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä, jonka aiheena on etätöön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Kohderyhmänä tutkimuksessa ovat ammatillista kuntoutusta tekevät työntekijät.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia etätöön vaikutusta työhyvinvointiin ja tutkimus toteutetaan sähköisenä kyselynä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja voit keskeyttää vastaamisen missä vaiheessa kyselyä tahansa. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi. Vastauksista ei voi päätellä henkilöllisyyttä ja vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti. Tutkimusaineisto kerätään vain tätä opinnäytetyötä varten ja aineisto tullaan hävittämään tutkimuksen valmistuttua. Tarkempaan tietosuojaselosteeseen pääset halutessasi tutustumaan saatesähköpostin liitteenä olevasta tiedostosta.

Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 5-10 minuuttia. Kysely on avoinna 14.9.2020 - 24.9.2020.

Opinnäytetyön arvioitu valmistumisajankohta on loppuvuonna 2020, ja se tullaan julkaisemaan Theseus-palvelussa, osoite theseus.fi. Vastaa mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin sähköpostilla.

Kiitos ajastasi ja osallistumisesta kyselyyn!

Ystävällisin terveisin,

Kira Honkonen

1. Olen lukenut edellä olevan tiedotteen ja osallistun kyselyyn vapaaehtoisesti *

- Kyllä
 Ei

2. Ikäsi

3. Kuinka usein teet etätöitä?

- En lainkaan (Jos et työskentele etänä lainkaan, voit keskeyttää vastaamisen tähän)
- Harvemmin kuin kuukausittain
- 1-2 päivää kuukaudessa
- Kerran viikossa
- Useita päiviä viikossa

4. Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto:

	1.Täysin eri mieltä	2.Jokseenkin eri mieltä	3.Ei samaa eikä eri mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5.Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Etätyössä työtehtävät tuntuvat haastavammilta kuin lähityössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietotekniset taitoni eivät ole este etätyön tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tauottamaan työtäni etätöissä riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan etätöissä tehtyä päivälle ajoitetut työt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on asianmukainen työpiste ja työvälineet etätöitä tehdessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn keskittymään etätöissä paremmin kuin lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekisin enemmän töistäni etänä, jos voisin itse valita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohdallani etätöissä säästetty työmatka-aika on tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyön teko vaikuttaa positiivisesti työn- ja vapaa-ajan yhdistämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen tuki on riittävää etätöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen palaute on riittävää etätöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö ei vähennä yhteydenpitoa työkavereihini merkittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kuinka hyväksi arvioit oman työkykyäsi tällä hetkellä? (asteikolla 0-10)



6. Avoimet kommentit omista kokemuksista liittyen etätyöhön ja työhyvinvointiin:
