

Lisääntyneen etätyön vaikutukset työhyvinvointiin

Janina Turunen

| | |
|--|--|
| Tekijä(t) Janina Turunen | |
| Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma | |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Lisääntyneen etätyön vaikutukset työhyvinvointiin | Sivu- ja liitesivumäärä 30+1 |
| <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, onko lisääntyneen etätyön määrällä vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin ja millä tavoin vaikutukset esiintyvät. Selvitettiin myös, millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Etätyö lisääntyi huomattavasti keväällä 2020 annetun valtakunnallisen etätyösuosituksen myötä koronavirus pandemian seurauksena.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään mitä etätyö ja työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä ne pitävät sisällään. Etätyö käydään läpi yleisellä tasolla ja työhyvinvoinnin osuudessa käydään läpi eri tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Teoriaosuuden jälkeen perehdytään tutkimuksen toteutustapaan ja saatuihin tuloksiin.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla yksilohaastatteluilla. Haastattelukysymykset rakennettiin käytetyn teorian pohjalta. Haastattelut toteutettiin puhelimitse helmikuussa 2021 ja niihin osallistui yhteensä neljä Legalis Global Oy:n henkilökunnan jäsentä.</p> <p>Tutkimuksen perusteella haastatteluun osallistuneet eivät kokeneet merkittäviä muutoksia työhyvinvoinnissaan lisääntyneen etätyön vaikutuksena. Suurin osa koki etätyön määrän lisääntymisen lähinnä positiivisena asiana ja etätyön tekoa halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa, joskin monella oli toiveena sen olevan vain osa-aikaista. Merkittävimpiä positiivisia vaikutuksia olivat työtehokkuuden parantuminen ja arjen helpottuminen.</p> <p>Tutkimuksessa nousi esiin myös negatiivisia vaikutuksia, kuten esimerkiksi fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja yksinäisyyden tunteet ilman päivittäisiä sosiaalisia kontakteja työpaikalta. Moni työntekijä toi myös esille, että työajan ja vapaa-ajan raja hämärtyy helposti ja työtehtäviä tulee tehtyä helposti työajan ulkopuolella, mikä lisää työn kuormittavuutta. Johtopäätöksenä todettiin, että etätyön tekoa tulisi suunnitella hyvin etukäteen, jotta riskit voidaan minimoida.</p> | |
| Asiasanat työhyvinvointi, etätyö, työtyytyväisyys | |

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto..... | 1 |
| 1.1 | Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma | 1 |
| 1.2 | Tutkimusmenetelmä ja työn rakenne | 2 |
| 2 | Etätyö..... | 4 |
| 2.1 | Etätyön hyödyt työntekijän näkökulmasta | 5 |
| 2.2 | Etätyön hyödyt työnantajalle..... | 6 |
| 2.3 | Etätyön haasteet | 7 |
| 3 | Työhyvinvointi..... | 9 |
| 3.1 | Fyysinen työhyvinvointi..... | 10 |
| 3.2 | Psyykinen työhyvinvointi | 12 |
| 3.3 | Työturvallisuus | 13 |
| 4 | Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta..... | 14 |
| 4.1 | Ensimmäinen porttas: perustarpeet | 14 |
| 4.2 | Toinen porttas: turvallisuuden tarve | 15 |
| 4.3 | Kolmas porttas: yhteisöllisyyden tarve | 15 |
| 4.4 | Neljäs porttas: arvostuksen tarve | 16 |
| 4.5 | Viides porttas: itsensä toteuttamisen tarve | 17 |
| 5 | Tutkimuksen toteutus | 18 |
| 5.1 | Haastateltavien valinta..... | 18 |
| 5.2 | Haastattelu | 18 |
| 6 | Tutkimuksen tulokset..... | 20 |
| 6.1 | Taustatiedot | 20 |
| 6.2 | Yleinen työhyvinvointi | 21 |
| 6.3 | Psyykinen työhyvinvointi | 22 |
| 6.4 | Fyysinen työhyvinvointi..... | 23 |
| 6.5 | Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä..... | 23 |
| 7 | Pohdinta..... | 25 |
| 7.1 | Johtopäätökset..... | 25 |
| 7.2 | Tavoitteiden saavuttaminen ja luotettavuusarviointi | 28 |
| 7.3 | Oma oppimisen arviointi | 29 |
| | Lähteet | 31 |
| | Liitteet..... | 34 |

1 Johdanto

Työhyvinvointi ja etätö ovat molemmat hyvin ajankohtaisia aiheita Covid-19 viruksen aiheuttaman pandemian vuoksi. Suurin osa työntekijöistä sekä opiskelijoista on joutunut siirtymään etätöskentelyyn viime kevään 2020 jälkeen. Työtä tehdään yhä enemmän ajasta tai paikasta riippumatta ja työntekijöiden työhyvinvointi on tämän vuoksi hyvin pinnalla oleva aihe. On hyvin kiinnostavaa selvittää, millä tavoin työhyvinvointi eroaa etätöitä tehdessä, verrattuna fyysisellä työpaikalla työskentelyyn.

Etätö on vapaaehtoisuuteen perustuva työn organisointitapa, jonka ominaispiirre on joustaminen. Työ tehdään siellä, missä se on tehokkainta ja kannattavinta kaikkien osapuolien kannalta. Etätö tapahtuu fyysisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona tai vaikka kahvilassa. Etätöksi ei kuitenkaan lasketa työtä, joka työn luonteen takia tapahtuu muualla kuin työnantajan tiloissa, esimerkiksi rakennustyöt eri työmailla. (Akava 2019.)

Etätö vaatii suunnittelua ja hyvää johtamista onnistuakseen. Yhä useampia töitä pystytään nykyään tekemään muualla kuin työnantajan tiloissa. Monissa töissä ei ole merkitystä, mihin aikaan työtehtävät hoidetaan, kunhan ne on hoidettu työpäivän loppuun mennessä, tai vain osa työtehtävistä on sidottu tiettyyn kellonaikaan.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan hyvin johdetussa organisaatiossa tehtyä työtä, joka on turvallista, terveellistä, sekä tuottavaa. Tätä työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt. Työhyvinvointi koostuu monesta eri osatekijästä, joita käymme läpi kappaleessa 3 tarkemmin. Työhyvinvointi vaikuttaa koko organisaation kilpailukykyyn, maineeseen ja tulokseen. Työhyvinvointi on sekä työnantajan, että työntekijät vastuulla. (Työterveyslaitos 2013.)

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, vaikuttaako etätöiden määrän lisääntyminen Legalis Global Oy:n henkilökunnan työhyvinvointiin ja jos niin, millä tavoilla. Yrityksen henkilökunnan jäseniä haastatellaan ja saadaan heidän näkemyksensä tähän kysymykseen. Kehityskohdat käydään läpi, jotta niiden avulla johdon, sekä henkilökunnan olisi helpompi parantaa työhyvinvointia etätöissä jatkossa.

Keskitytään siihen, mitkä osa-alueet vaikuttavat yleiseen työhyvinvointiin etätöitä tehdessä ja miten ne eroavat toimistolla työskentelystä. Osa-alueet, joita selvitetään ovat fyysinen työhyvinvointi, kuten ergonomia ja psyykinen työhyvinvointi, johon sisältyy kommunikointi ja viestintä työkavereiden kanssa, sekä johdolta saatu tuki etätöitä tehdessä ja työn organisointi.

Tarjotaan johdolle, sekä yksittäisille työntekijöille keinoja, joiden avulla parantaa yleistä työhyvinvointia. Tästä opinnäytetyöstä hyötyvät ensisijaisesti kohdeorganisaation henkilökunta, sekä johto, mutta myös kuka tahansa etätyötä tekevä voi saada hyödyllistä informaatiota työhyvinvoinnista etätyötä tehdessä.

Opinnäytetyö pohjautuu seuraaviin kysymyksiin:

Päättökysymys:

- Miten lisääntynyt etätyön määrä vaikuttaa Legalis Global Oy:n henkilökunnan työhyvinvointiin

Tutkimuksen alakysymyksiä:

- Mitkä osatekijät vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti/negatiivisesti
- Mitä eroja on työhyvinvoinnissa etätyötä tehdessä verrattuna lähityöhön
- Miten työhyvinvointia voi kehittää etätyötä tehdessä

1.2 Tutkimusmenetelmä ja työn rakenne

Tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullista opinnäytetyötä kutsutaan myös aineistolähtöiseksi tutkimukseksi. Tarkoituksena kuvata arkielämää sen eri muodoissa. (Drake & Salmi 2018a.) Tässä kyseisessä tutkimusmenetelmässä valitaan tutkimusryhmä, jonka henkilöille esitetään tutkijan valmiiksi laatimat kysymykset, joihin he voivat suhteellisen vapaasti vastata omilla aihealueeseen liittyvillä kokemuksilla ja mielipiteillä. (Tilastokeskus 2021.)

Laadullisesta tutkimuksesta saadut tulokset eivät aina ole yleistettävissä, sillä tutkimusotoksen tulos ei saata olla riittävä. Kun käytetään tätä kyseistä tutkimusmenetelmää, halutaan kuvata jotakin käsitteellistä ilmiötä, jonka avulla voidaan saada lisää teoreettista ymmärrystä. (Drake & Salmi 2018b.)

Laadullinen tutkimus on mahdollista toteuttaa monella erilaisella menetelmällä. Yhteisenä piirteenä näissä eri menetelmissä on kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, kohteen merkitykseen ja tarkoitukseen, kieleen ja ilmaisuun liittyvät näkökulmat. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Tämä opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisen opinnäytetyön rakennetta käyttäen. Tutkimuskysymyksiä selvitetään käyttämällä puolistrukturoitua yksilöhaastattelua.

Opinnäytetyö alkaa johdannolla, jossa selviää työn aihe ja mitä tarkoitetaan työhyvinvoinnilla, sekä selvitetään mitä etätyö oikeastaan tarkoittaa. Johdannossa käydään läpi myös työn tavoitus ja tutkimusongelma, sekä tutkimusmenetelmä ja työn rakenne.

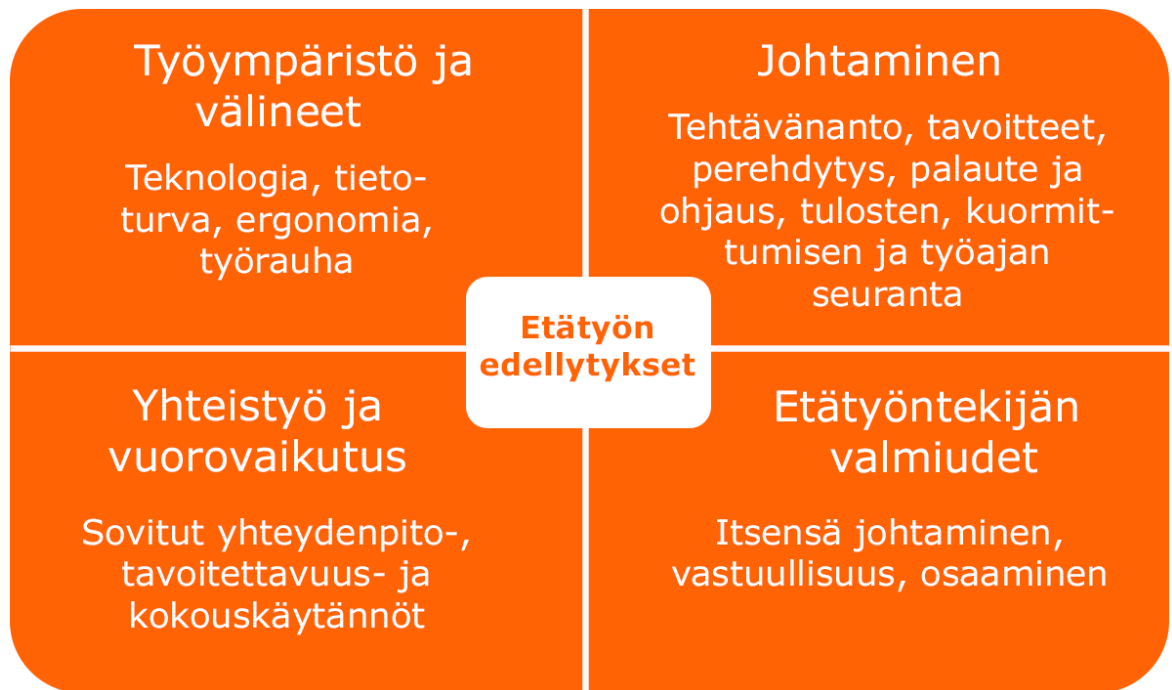
Johdannon jälkeen käydään läpi käytetty tietoperusta, teoria, sekä oman aiheen ankkurointi aiempaan tutkimusmateriaaliin samasta aiheesta. Seuraavana käydään tarkemmin läpi etätyö. Etätyön haasteet ja mahdollisuudet, sekä etätyö työntekijän ja työnantajan näkökulmasta.

Seuraavana käydään läpi työhyvinvointi, mitä sillä oikeastaan tarkoitetaan, miksi se on niin tärkeää työntekijän, sekä työnantajan kannalta. Tietoperustan jälkeen alkaa tutkimuksen toteutus. Tässä kappaleessa käydään tarkemmin läpi tässä opinnäytetyössä käytetty tutkimusmenetelmä, tutkimuskysymykset, sekä kerrotaan enemmän organisaatiosta, jonka henkilökunnan kanssa tämä tutkimus on toteutettu.

Kuudennessa kappaleessa käydään läpi tutkimuksen tulokset. Tässä osiossa analysoidaan tarkemmin tutkimuksesta saadut tulokset ja verrataan niitä aiempaan kerättyyn materiaaliin. Viimeisenä kappaleena tässä opinnäytetyössä on pohdinta. Tässä osiossa pohdin saatuja tuloksia ja mitä nämä tulokset tarkoittavat. Viimeiseen kappaleeseen kuuluu myös luotettavuusarviointi ja asetettujen tavoitteiden saavuttaminen.

2 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään muualla, kuin työnantajan tarjoamalla normaalilla työsuorittamispaikalla. Useasti, etätyötä tekevä voi itse valita työntekopaikkansa. Nykyään etätyöstä voidaan käyttää termejä kuten liikkuva etätyö tai mobiilityö, sillä yhä useammin työtä suoritetaan työpaikan ulkopuolella. (Helle 2004.) Työtä tehdään koko aikaisesti tai osittain kotoa, tai eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona, tai vaikka esimerkiksi kahvilassa. Nämä samat elementit voivat olla nähtävissä työssä, joka on monipaikkaista tai liikkuvaa, mutta ei ole etätyötä. Esimerkkinä kiinteistönvälittäjä. (Työterveyslaitos 2021a.)



Kuva 1. Etätyön edellytykset (työturvallisuuskeskus 2017)

Etätyöllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään muualla, kuin työnantajan tarjoamalla normaalilla työsuorittamispaikalla. Useasti, etätyötä tekevä voi itse valita työntekopaikkansa. Nykyään etätyöstä voidaan käyttää termejä kuten liikkuva etätyö tai mobiilityö, sillä yhä useammin työtä suoritetaan työpaikan ulkopuolella. (Helle 2004.) Työtä tehdään koko aikaisesti tai osittain kotoa, tai eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona, tai vaikka esimerkiksi kahvilassa. Nämä samat elementit voivat olla nähtävissä työssä, joka on monipaikkaista tai liikkuvaa, mutta ei ole etätyötä. Esimerkkinä kiinteistönvälittäjä. (Työterveyslaitos 2021a.)

Etätyötä voidaan kutsua myös e-työksi ja virtuaalityöksi, viitaten työntekoon virtuaalisessa ympäristössä. Teknologian avulla etätyötä voidaan tehdä mistä tahansa haluamastasi paikasta ja se tuo työhön monipuolisuutta, sekä vaihtelua. Teknologia mahdollistaa myös

joustavan työajan, joka olisi hyvä sopia työnantajan kanssa etukäteen. Työtunneista tulisi sopia etukäteen, sillä työn ja vapaa-ajan raja voi hämärtyä helposti etätöitä tehdessä ja tämä voi tehdä työstä kuormittavampaa. Virallisten työtuntien jälkeen helposti jatkaa työtehtäviä älypuhelimien tai muun tietotekniikan avulla, jotta kesken jääneet tehtävät tulevat hoidettua. Itsensä johtaminen ja rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille on hyvin tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. (Työterveyslaitos 2021b.)

Suomessa on hyvin yleistä, että käytössä on liukuvan työajan systeemi, johon kirjataan ylittävät tai alittavat tunnit ja näin niitä on helppo seurata. On monia töitä, joissa ei ole merkitystä sillä, mihin vuorokauden aikaan työ tehdään, tai sitten vain osa työtehtävistä on sidottu tiettyyn kellonaikaan. Tämän tyyppisissä töissä kiinteästä työpaikasta ja -ajasta kiinnipitäminen perustuu perinteiseen malliin ajatella työn organisointia, johtamista ja valvontaa. Etätöissä käytetään hyväksi tietoliikenneyhteyksiä, jotka mahdollistavatkin tämän tyyppisen työn, jota voi tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. (Helle 2004.)

2.1 Etätöiden hyödyt työntekijän näkökulmasta

Etätöissä usein korostuvat työn henkiset kuormitustekijät ja ergonomiakysymykset hyötyjen lisäksi. Etätöiden kautta avautuu mahdollisuus vaikuttaa oman työn järjestelyihin, sekä helpottaa muun elämän ja työn yhdistämistä. (Työelämään 2021.) Edut ja haitat etätöissä ovat kytköksissä siihen, millaisesta liiketoiminnasta, työstä, sekä työtehtävistä on kyse. Etätöihin houkuttelevia ominaisuuksia ovat yleensä mahdollisuus työhallintaan, luovuuteen, sekä töihin keskittymiseen liitoksissa olevat tekijät. (Työterveyslaitos 2021.)

Hyötyinä etätöissä on koettu olevan mahdollisuus rauhalliseen ympäristöön ja keskittymiseen eri tavalla kuin fyysisellä työpaikalla. Voit itse valita mieluisen työpisteen, jossa on paras mahdollisuus keskittyä työntekoon. Osa ihmisistä keskittyy paremmin täydessä hiljaisuudessa esimerkiksi omassa kodissaan, kun taas toiset haluavat, että ympärillä tapahtuu jotakin. Tällöin voit esimerkiksi valita työpisteeksi kahvilan. Etätöiden on myös koettu tehostavan ajankäyttöä, työmatkoihin ei kulu samalla tavalla aikaa ja työmatkaliikenteen vähentymisellä on myös ympäristöystävällisiä vaikutuksia. Etätöissä pystyy itse rytmittämään ajankäytön tarpeidensa mukaan. (Työelämään 2021.)

Tutkimuksissa on selvinnyt, että etätö lisää työtyytyväisyyttä ja parantaa työtehoa. Kolme neljästä työntekijästä kertoi etätöitä koskevassa gallupissa, että haluaa tehdä etätöitä myös jatkossa. Kyseinen työelämägallup sai noin tuhat vastausta työelämässä olevilta henkilöiltä. Puolet aiemmin etätöitä tehneistä kertoivat etätöiden lisänneen työtyytyväisyyttä

selkeästi tai jonkin verran. Kyseisten työntekijöiden kokemuksesta etätyö lisäsi sekä viihtyvyyttä, että tuottavuutta. (Työelämägallup 2020.) Tämä sama tulos toistui myös monissa muissa tutkimuksissa.

Etätyö säästää rahaa työntekijälle työmatkakulujen poistuessa. Osalla työntekijöistä voi olla hyvinkin pitkät työmatkat, jolloin rahaa kuluu joko bensaan tai julkisen liikenteen lip-puihin. Tämä voi olla hyvinkin merkittävä säästö niille työntekijöille, jotka eivät saa työmatkakorvausta työnantajiltaan.

Kotoa työskentely mahdollistaa myös vajaakuntoisten mahdollisuuden työntekoon. Esimerkiksi liikuntakyvyttömät tai pitkäaikaisella sairauslomalla olevat pystyvät työskentelemään kotoaan teknologian välityksellä. Tämä mahdollistaa myös esimerkiksi äitiyslomalla olevien työnteon, jos he haluavat.

Etätyö mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa. Näitä voivat esimerkiksi olla liikenne-este tai huono keli. Hyvä esimerkki etätyöhön ajavasta poikkeustilasta on tällä hetkellä vallitseva poikkeustila Covid-19 viruksen takia. Tämä kyseinen virus on ajanut suurimman osan kansasta tekemään etätyötä kaikilla aloilla, joissa se on mahdollista. Esimerkkinä voidaan käyttää työssä käyviä tradenomeja. Ennen tätä kyseistä poikkeustilaa, tradenomit tekivät etätöitä keskimäärin yhden päivän viikossa ja 25 prosentilla etätyöskentely ei ollut mahdollista ollenkaan. Poikkeustilan myötä 78 prosentilla asiantuntijatehtävissä työskentelevistä etätyön määrä nousi viiteen päivään viikossa. (Tradenomit 2020.) Etätyö mahdollistaa asuinpaikkakunnan valinnan muillakin perusteilla kuin työpaikan sijainti.

2.2 Etätyön hyödyt työnantajalle

Monet tutkimukset etätyöstä kertovat, että työ, joka tehdään etätyönä, on paljon joustavampaa, sekä tehokkaampaa kuin työnantajan tiloissa tehtävä työ. Tämä on johteinen siitä, että etätyöntekijät pystyvät itse järjestämään työjärjestelynsä, kuten oman työaikansa, sekä omat virkistystilaan ja muihin olosuhteisiin vaikuttavat asiat paremmin muihin olosuhteisiin nähden. (Helle 2004, 22.) Monet häiriötekijät jäävät pois, joten työntekijät pystyvät keskittymään paremmin ja kokevat saavansa enemmän aikaa työpäivän aikana.

Työnantaja voi säästää toimitilojen kustannuksissa. Tämä voi olla huomattavakin säästö työnantajalle, kun työtilojen vuokraaminen ei ole enää tarpeellista. Toimistohuonekaluja ei tarvitse hankkia, ei tarvitse huolehtia työtilojen viihtyvyydestä eikä muista kustannuksista, joita työtilat aiheuttavat. Tämä on tosin vain, jos etätyön määrä on niinkin suuri, että työtiloja ei tarvita ollenkaan, mutta useimmiten etätyö on osa-aikaista, jolloin työtilat kuitenkin

on oltava. Työnantaja voi kuitenkin myös säästää, jos etätyö on osa-aikaista, luopumalla omista työpisteistä. Osittaisessa etätyössä tarvitaan huomattavasti vähemmän työtiloja.

Etätyö voidaan nähdä panostuksena työntekijän hyvinvointiin. Joskus voidaan ajatella, että työntekijä haluaa siirtyä etätyön tekoon voidakseen hoitaa omia asioitaan työajan aikana, mutta useimmiten tämä ei ole syy halussa siirtyä etätyöhön. Useimmiten se on mahdollisuus keskittyä työhön paremmin, ainakin korkeasti koulutettujen kohdalla tämä on selvästi yleisin syy.

Etätyön tekoa voi käyttää myös rekrytointivalttina. Etätyö vaihtoehtona tekee työnantajasta houkuttelevamman työntekijöiden silmissä, sillä usein työntekijät toivovat työltä sitä, että olisi enemmän joustavuutta omien tarpeiden mukaisesti. Työntekijät myös arvostavat sitä, jos saavat valita asuinpaikkakuntansa vapaasti. Työntekijöitä voidaan myös rekrytoida laajemmalta alueelta, josta voi olla suurikin hyöty työnantajalle. (Helle 2004, 24.)

2.3 Etätyön haasteet

Isona haasteena etätyön tekemisellä on aikaisemmin mainittu työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Työaika voi venyä ja vapaa-aika voi helposti jäädä vähemmälle. Onkin monia vinkkejä, joiden avulla tähän ongelmaan voi puuttua. On hyvä kehittää itsejohtamistaitoja, jos työnteko ja vapaa-aika sekoittuvat jatkuvasti. On myös hyvä sopia selkeät rajat ja tehdä työpaikalle selväksi, että työajan päätyttyä ei ole käytettävissä, sekä etsi itsellesi merkityksellistä sisältöä vapaa-ajalle, kuten esimerkiksi uusi mieluisa harrastus. (Vilen 2019.)

Kotoa työskentely voi vaatia perheeltä totutteleamista. Koko perheen tulisi sopia yhteisistä pelisäännöistä ennen etätöiden alkua. Tulee olla yhteinen ymmärrys kaikkien kesken siitä, että vaikka töitä tehdäänkin kotoa, on se edelleen työaika. Työrauhan saavuttamiseksi vaaditaan sopimuksia ja luovuutta, koska kaikille ei välttämättä löydy omaa huonetta, jossa työskennellä. Roolienjaosta on myös hyvä sopia, sillä työpäivästä tulee helposti liian rikkonainen. Työpäivä voi venyä niin, että vapaa-aikaa ei jää riittävästi. (Heiskanen 2020.)

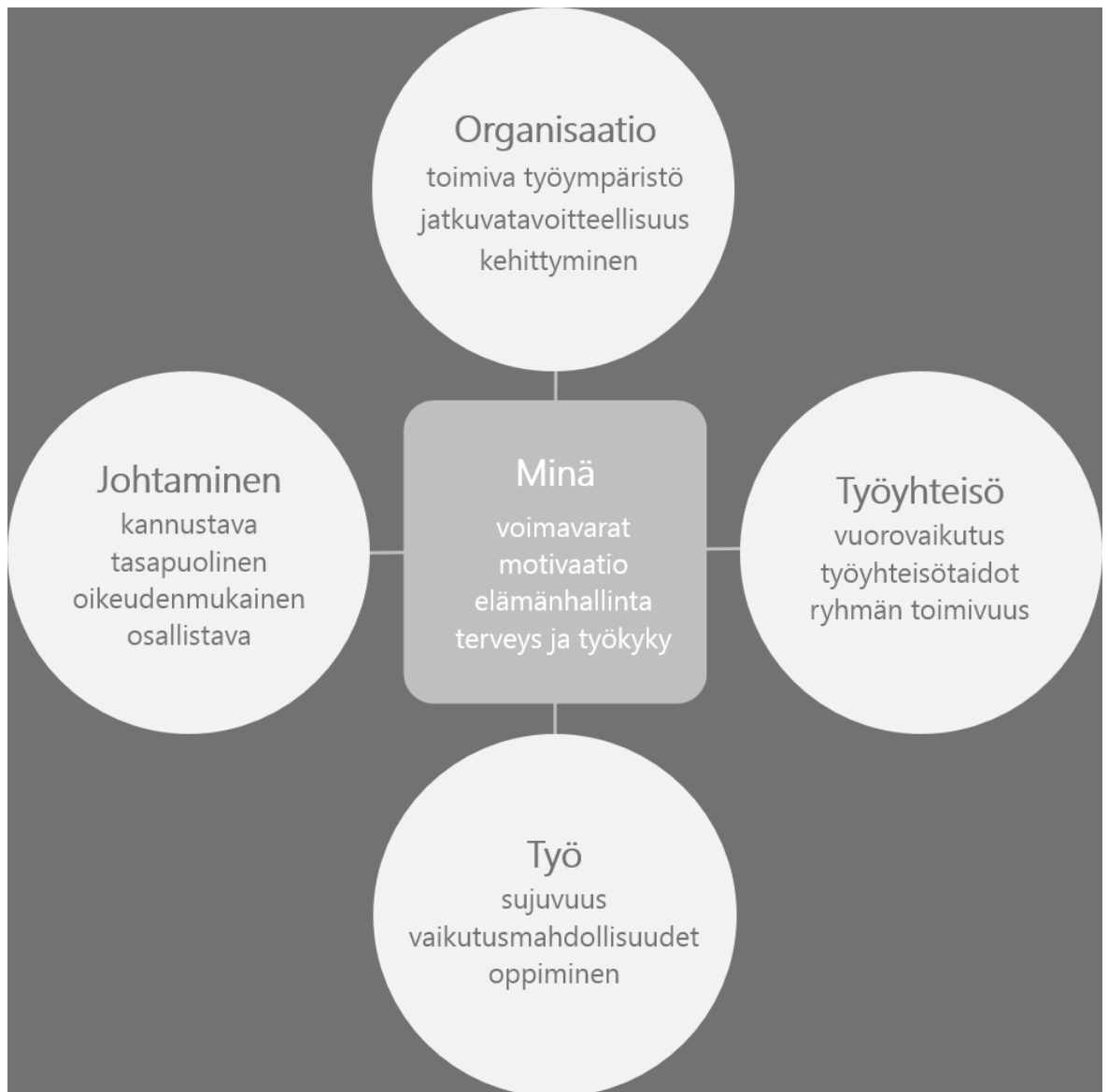
Sopimattomat tilat voivat aiheuttaa etätyön tekijälle haasteita. Kaikilta ei löydy kotoa toimistotiloja, tai muita vastaavia tiloja työntekoon. Tämä voi aiheuttaa ylimääräisiä kuluja ja ergonomiaongelmia. Työfysioterapeutin mukaan työergonomiasta voi kuitenkin pitää huolta, vaikkei kotoa löytyisikään säädettäviä sähköpöytiä tai satulatuoleja. Yleisimmät haasteet, jotka aiheutuvat huonosta työasennosta ovat niska-hartiaseudun sekä alaselän jäykkyys ja jumiutuminen.

Terveystalon johtavan työfysioterapeutin mukaan ei ole olemassa yhtä asentoa, joka toimisi pitkään. Hänen mukaansa on tärkeää vaihtaa asentoa ja työpistettä pitkin päivää. Sopiva aikaväli asennon vaihtamiselle on vähintään tunnin välein. Myös taukojen pitäminen tehostaa työntekoa ja auttaa ergonomian ylläpitämisessä. Ulkoilmaa ja liikuntaa suositellaan myös jossain kohtaa työpäivän aikana tai sen jälkeen. (Gustafsson 2020.)

Yhtenä haasteena etätöiden tekemisellä voivat olla yksinäisyyden ja eristyneisyyden tunteet. Kun työskentelee kotoa, ei tule päivittäisiä vuorovaikutuksia kollegojen kanssa. Etätöiden tuoma yksinäisyys voi pahimmillaan heikentää työtehoa ja alentaa itsearvostusta. (Korpimies 2021.) Yhteydenpito kollegoihin teknologian välityksellä onkin hyvin tärkeää. Voit edesauttaa kommunikaation ylläpitoa esimerkiksi vaihtamalla sähköposti viestit pikaviestimiin. Näin helpotat yhteydenpitoa ja teet siitä hauskeempaa. Yksinäisyyden tunnetta voi myös helpottaa pitämällä työpalaverit videon välityksellä ja pitää taukoja yhtä aikaa, jonka aikana voi käydä vapaamuotoista keskustelua kollegojen kanssa. (Mäkelä 2020.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Koko työyhteisö ja yksittäiset työntekijät kokevat oman työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, sekä työntekijöiden mielestä työ tukee heidän elämäntilanteensa. (Hakanen 2020.)



Kuva 2. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka 2011)

Työhyvinvointi on tällä hetkellä hyvin pinnalla oleva ilmiö ja se koskettaa, ja siitä ovat kiinnostuneet suurin osa työelämässä olevista. Työntekijät haluavat viihtyä omassa työssään ja olla energisiä työpäivän aikana, sekä myös sen jälkeen. Työnantajat ovat alkaneet kiinnittämään yhä enemmän huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä on huomattu, että koko henkilöstön hyvinvointi on työnantajan, työntekijöiden, sekä koko yhteiskunnan etu. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvoinnista ovat vastuussa niin työntekijät, kuin työnantaja. Työhyvinvoinnin ylläpito tulee olla yhteistyötä, mukana myös johtajat ja esimiehet, sekä työterveyshuolto. Yksittäiset työntekijät ovat myös alkaneet kiinnittämään huomiota yleiseen hyvinvointiinsa, työtäpoihin ja asenteisiin. Tämä on tärkeää kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Pääasiassa se syntyy työn arjessa. Työhyvinvointia ei voida saavuttaa työhön liittymättömillä yksittäisillä terveystempauksilla. Oikeanlainen hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu henkilöstöön, työyhteisöön, työympäristöön, työprosesseihin ja johtamiseen. (Hakanen 2020.)

Työhyvinvointi ei koostu ainoastaan pahoinvointia aiheuttavien tekijöiden minimoinnista, vaikka se onkin hyvin suuri tekijä. Työhyvinvoinnin tutkiminen painottuu kuitenkin työpaikoinvoinnin tutkimukseen. Tämän teemoja ovat esimerkiksi työstressi, työuupumus, työpoissaolot, sekä erilaisten oireiluiden selvittäminen. (Virolainen 2012, 9.)

3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi sisältää työn tuoman fyysisen kuormituksen, fyysiset työolosuhteet ja ergonomiset tekijät, kuten työvälineet ja työasennot. Ergonomia on hyvin tärkeä osa työhyvinvointia. Sen avulla parannetaan yksilön hyvinvointia, sekä terveyttä, järjestelmien tehokasta toimintaa ja se mahdollistaa turvallisen ja tuottavan työn. Hyvää ergonomiaa tulisi hyödyntää työssä, sekä sen ulkopuolella. Ergonomian käsite on todella laaja, koska se käsittää fyysisen ergonomian lisäksi kognitiivisen ergonomian, sekä organisatorisen ergonomian. (Ergonomia yhdistys 2019a.)

Fyysinen ergonomia on keskittynyt fyysisen toiminnan sopeuttamiseen ihmisen anatomisten ja fysiologisten ominaisuuksien mukaisiksi. Kognitiivinen ergonomia taas on keskittynyt järjestelmien ja niiden käyttöliittymien sopeuttamiseen vastaamaan yksilön tiedonkäsittelyn ominaispiirteitä. Organisatorinen ergonomia taas keskittyy teknisten järjestelmien ja sosiaalisten järjestelmien yhteensovittamiseen. (Ergonomia yhdistys 2019b.)

Tavoite on, että työ voidaan tehdä niin, että työntekijän terveydelle ei aiheudu mitään haitallista tai vaarallista kuormitusta tai tapaturmavaaraa. Tavoitteena on kehittää työtä ja työolosuhteita ja etukäteen suunnitella työtilat, välineet, hankinnat ja prosessit, niin, että ne sopivat mahdollisimman monelle työntekijälle. (Superliitto 2019.)

Valaistus

- ei heijastuksia tai häikäisyä ikkunasta tai valaisimista

Näyttö

- päätte näkemisen kannalta sopivalla etäisyydellä, suoraan edessä ja silmien/katseen vaakatason alapuolella
- säännöllinen puhdistus

Tauotus

- hyväkään ergonomia ei estä vaivoja syntymästä ellei työtä tauoteta sopivasti

Hiiri ja näppäimistö

- samalla tasolla lähemmäs
- molempien käyttö vaihdellen

Työtaso

- kyynärvarret vaakatasossa
- aineistolle tilaa
- korkeuden säätö

Jalkatila

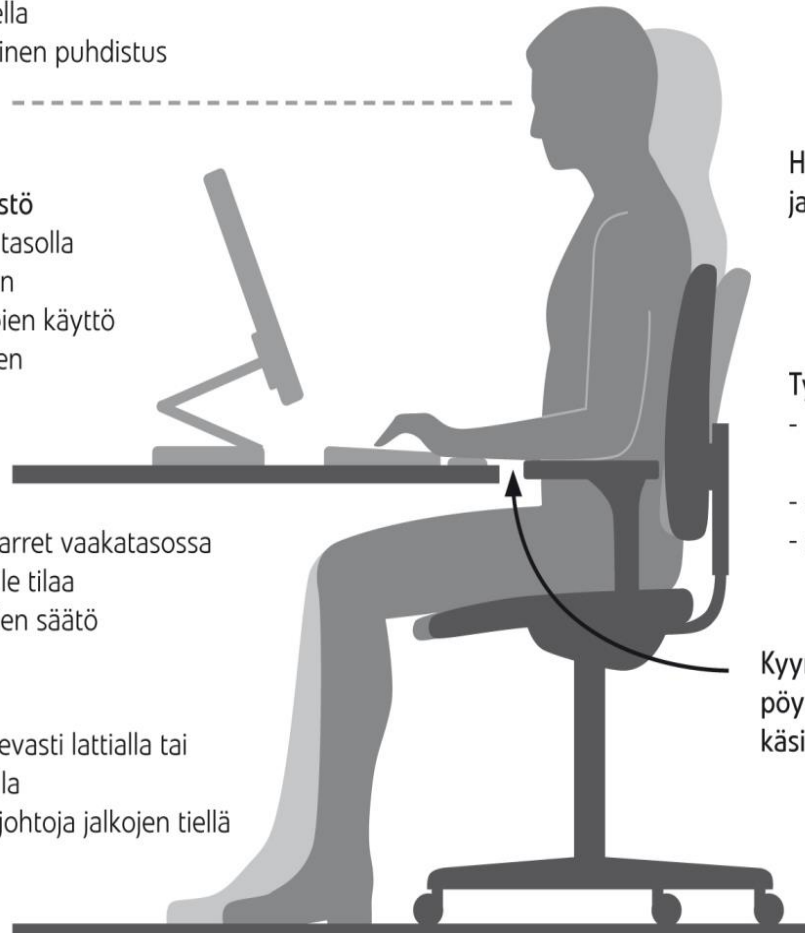
- jalat tukevasti lattialla tai jalkatuella
- ei sähköjohtoja jalkojen tiellä

Hartiat rentoina ja niska suorassa

Työtuoli

- selkätuki tukee ristiselkää
- säädöt kunnossa
- säätöjen opastus

Kyynärvarret tukevat pöytään tai istuimen käsinojiin



Kuva 3. Työpisteen ergonomia (Ergonomia 2016)

Fyysistä työtä tekevillä fyysinen kuormitus on erilaista, kuin esimerkiksi toimistotyöntekijöillä. Toimistotyöntekijä istuu suurimman osan työpäivästään työpöydän ääressä, joten sinänsä työ ei ole fyysisesti raskasta. Kuitenkin jatkuvasti samassa asennossa työskennellessä syntyy kehon kuormitusta, esimerkkinä selkä- ja niskavaivoja, sekä ranne- ja kyynärpäävaivoja. Jos kuormitus on jatkuvaa, se voi vaikeuttaa työskentelyä huomattavasti. Siksi tulisikin pitää huoli, että työasento vaihtuu aika ajoin. Esimerkiksi työkierto, jonka aikana tehdään erilaisia työtehtäviä, on hyvä keino vähentää kehon kuormitusta. (Virolainen 2017, 17.)

3.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on noussut esille viime vuosien aikana yhä enemmän. Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään työpaineet, työilmapiirin, sekä työstressin. Tämä on tärkeä tekijä yleisessä työssä viihtymisessä, sekä sairauspoissaolojen minimoinnissa. Työn tuoma pahoinvointi on harmillisesti melko yleistä. Kiire on yksi suurimmista työpahoinvointia aiheuttavista tekijöistä. Psyykkistä työhyvinvointia edistetään tukemalla koko henkilöstöä, jakamalla työt henkilöstön kesken, sekä huolehtimalla työn, levon ja vapaa-ajan hyvästä suhteesta. (Virolainen 2012, 18.)

Työpahoinvointia aiheuttavat tekijät saattavat olla merkittävänä esteenä työhyvinvoinnille. Yleisimpiä tekijöitä voivat olla esimerkiksi stressi, sekä kiire töissä. Mikäli näihin tekijöihin ei puututa ajoissa, voivat ne aiheuttaa työuupumusta ja jopa burnoutin. Burnout on reaktio pitkittyneeseen tai krooniseen työstressiin ja sille on tunnusomaista kolme pääulottuvuutta: uupumus, kyynisyys (vähemmän identifioitua työhön) ja heikentyneiden ammattaitojen tunteet. Burnout tulisi tunnistaa ja hoitaa ajoissa, sillä se voi aiheuttaa hoitamattomana masennusta, unihäiriöitä, päihdehäiriöitä ja stressiperäisiä somaattisia sairauksia. (Elizabeth Scott 2020.)

Burnout eli työuupumus voi saada psyykkiset voimavarat katoamaan. Kokonaisvaltainen väsymys johtuu pitkään jatkuneesta pinnistelystä ilman haluttua tulosta ja toimintaedellytyksiä. Kyynisyys voi syntyä oman työn merkityksettömyyden tunteesta ja tämän myötä työn mielekkyys katoaa. Myös ammatillinen itsetunto alkaa hiljalleen kadota, kun tuntuu, ettei pysty enää hoitamaan omia työtehtäviään. Työuupumuksesta pysyvä toipuminen edellyttää toimia sekä työntekijältä, että työnantajalta. Työntekijän voimavaroja tulee vahvistaa, sekä korjata työperäisiä taustatekijöitä. Työuupumuksesta toipumiseksi tarvitaan työkuormituksen ja stressinhallintamahdollisuuksien selvitystä, sekä muokkaamista. Esimiehen tuki, työterveyspsykologinen asiantuntemus ja työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö ovat kaikki kriittisiä paranemisen kannalta. (Rovasalo 2021.)

Työstressi on ympäristön yksilöön kohdistamaa uhkaa, vahingollista vaikutusta, tai yksilön vastetta tämän kaltaisiin tekijöihin. Työstressi voi ilmentää ratkaisematonta ristiriitaa työntekijän, sekä työn välisessä suhteessa. (Virolainen 2012, 30.) Tämä kaltaisen stressin kehittymiseen voivat vaikuttaa työntekijän ja työn ominaispiirteet. Suomessa jopa neljännes työssäkäyvistä kokee työstressiä. Tämä vastaa EU maiden keskitasoa, joka on kaksikymmentäkaksi prosenttia. (Työterveyslaitos 2020a.) Jatkuva stressi voi kuormittaa elimistöä sen syyt tulisi selvittää ja eliminoida mahdollisimman nopeasti. Jatkuva stressi voi aiheuttaa elimistöön kroonisen stressivasteen, jolla on monia haittavaikutuksia koko elimistölle,

kuten esimerkiksi vastustuskyvyn heikentyminen, sekä suurempi riski sairastua esimerkiksi sydän- ja verisuonitauteihin ja astmaan. (Työterveyslaitos 2020b.)

Työstä johtuva stressi voi aiheuttaa kuluja työnantajalle. Jatkuva stressi heikentää tyotehokkuutta, sekä suorituskykyä. Työperäinen stressi on yksi suurimmista syistä sairauspoissaoloihin. Jos sairauspoissaolot ovat jatkuvia, ne tulevat todella kalliiksi työnantajalle ja tämän tulisikin olla yksi motivaattori työnantajalle huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista. Yleisiä stressinaiheuttajia työpaikoilla voivat olla kuormittava työympäristö, epäselvä rooli organisaatiossa, työn varmuuden puuttuminen, henkilösuhteet työpaikalla, yleinen ilmapiiri ja organisaatorakenne. (Virolainen 2012, 32-34.)

3.3 Työturvallisuus

Työturvallisuus tarkoittaa sitä, että työpaikalla fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Työympäristön ollessa turvallinen, työyhteisö toimiva, sekä työ sopivasti kuormittavaa, työntekeminen on mielekästä, sekä palkitsevaa ja tulosta tuottavaa. Työnantaja on vastuussa työntekijöiden turvallisuudesta aina, myös etätöitä tehdessä. Etätöiden aikana työnantajalle on kuitenkin rajoitettu mahdollisuus valvoa työntekijöiden olosuhteita tai seurata mahdollista kuormittumista, siksi olisi hyvä kehittää yhteistyökäytäntöjä työturvallisuuden valvomiseen kaikille etätyöntekijöille. (Työturvallisuuskeskus 2021a.)

Etätöiden erityispiirteet ja luonne tulee kartoittaa, jotta voidaan varautua mahdollisiin ongelmiin ja vaaroihin, sekä pystytään luoda turvalliset ja terveelliset olosuhteet etätöiläisille. Työturvallisuuslaki edellyttää näiden haittojen tunnistamista ja arviointia, sekä ennaltaehkäiseviä ja korjaavia toimenpiteitä. Arviointia tehdessä on otettava huomioon ne riskit, jotka painottuvat etätöitä tehdessä. Tämän arvioinnin ja kartoituksen jälkeen voidaan tehdä sopimus työnantajan kanssa mahdollisista toimenpiteistä työturvallisuuden takaamiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2021b.)

Työn haittojen ja vaarojen osa-alueiden selvittämiseksi on olemassa fyysinen ja tekninen selvitys, johon kuuluvat esimerkiksi käytössä olevat tilat ja tilajärjestelyt, sekä sisäilma ja käytössä olevat laitteet. Toiminnalliseen osa-alueeseen kuuluvat työasennot sekä liikkeet. Psykososiaalisia alueita ovat esimerkiksi työn organisointi, johtaminen, viestintä ja yhteistyö. Erilaiset sovellukset, välineet ja teknologiaratkaisut voivat aiheuttaa virtuaalisia haittoja työntekijälle. (Työturvallisuuskeskus 2021c.)

4 Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta

Työhyvinvoinnin portaat malli on kehitetty tavoitteena selvittää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Tämän kehittämismallin avulla on mahdollistettu keskeisten prosessien löytäminen, joihin pyritään vaikuttamaan, kun halutaan saada aikaan pitkäaikaisia muutoksia käytössä olevaan järjestelmään tai sen osiin. (Työturvallisuuskeskus 2021.)



Kuva 4. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2020)

4.1 Ensimmäinen porras: perustarpeet

Elämän ja terveyden perusedellytyksiä ovat perustarpeiden tyydyttäminen. Perustarpeet, jotka painottuvat fysiologiaan muodostavat Maslowin tarvehierarkiassa ensimmäisen portaan. Näitä perustarpeita ovat esimerkiksi tarve nukkua, juoda vettä, syödä, hengittää, sekä ylläpitää ruumiinlämpöä. Motivaatioteorian lähtöpiste ovat nämä perustarpeet. Näiden tarpeiden tyydyttäminen antaa yksilölle voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. (Rauramo 2012, 25.)

WHO, maailman terveysjärjestö määrittelee terveyden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin täydellisellä tilalla. Jokainen kokee terveyden eri tavalla ja se onkin koko ajan

muuttuva tila, johon vaikuttaa monet eri tekijät. Näitä tekijöitä voivat esimerkiksi olla sairaudet ja fyysisen, sekä sosiaalinen elinympäristö, mutta kaikista eniten siihen vaikuttavat ihmisen omat tuntemukset ja asenteet. (Terveyskirjasto 2020.)

Terveyden edistäminen perustuu yksilön arvoihin ja niiden kautta tavoitteelliseen toimintaan hyvinvoinnin, sekä terveyden edistämiseksi ja sairauksien ehkäisemiseksi. Työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä pyritään edistämään liikunnan, terveellisen ravinnon, levon ja unen, päihdekoulutuksen, sekä työterveyshuollon avulla. Työntekijöiden hyvinvointia työnantaja voi tukea työpaikalla, esimerkiksi järjestämällä työpaikkaliikuntaa ja terveellistä ravintoa työpaikalla, tai työpaikan ulkopuolella esimerkiksi liikuntaseteleiden ja koulutusten muodossa. (Rauramo 2012, 26-37.)

4.2 Toinen porras: turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tarve on Maslowin tarvehierarkian mukaan toinen porras. Siihen sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, sekä psykologinen turvallisuus, kuin myöskin terveyteen ja omaisuuteen liittyvä turvallisuus. Tasapainon ja pysyvyyden hallinnoimiseen liittyy turvallisuuden tarve. Luonteeltaan nämä tarpeet ovat useimmiten psykologisia ja koskettavat yksilöitä yhteiskunnassa, työelämässä ja sosiaalisissa suhteissa. Jokainen tuntee turvallisuuden tai turvattomuuden omalla tavallaan ja pelko turvattomuudesta on suuri este hyvinvoinnille. (Rauramo 2012, 69).

Työelämässä turvattomuuden tunnetta voi aiheuttaa pelko ja epävarmuus toimeentulosta ja työsuhteen pysyvyydestä. Jokaisen työntekijän tulisi pystyä palata töistä terveenä kotiin, ilman tapaturmia, kiusaamista, työperäisiä sairauksia, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Pelko näistä asioista aiheuttaa epävarmuutta ja stressiä, joka laskee työtulosta ja tehokkuutta. Työturvallisuuden hallinta työpaikalla onkin hyvin tärkeää ja turvallisen työpaikan luonnissa tärkeää on yhteistyö eri tahojen välillä. Koko henkilökunnan tulee olla sitoutunut turvallisiin työtapoihin ja menettelyihin kokoaikaisesti. Turvallisuus työpaikoilla voidaan varmistaa noudattamalla lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita työturvallisuudesta, sekä olemalla aktiivinen työturvallisuuden edistämisessä ja haittojen torjunnassa. (Rauramo 2012, 70).

4.3 Kolmas porras: yhteisöllisyyden tarve

Maslowin tarvehierarkian kolmas porras liittyy sosiaalisuuteen ja tunnepohjaisiin suhteisiin, kuten ystäväyteen, sekä perhe- ja parisuhteisiin. Kun aiemmat mainitut tarvehierarkian tasot ovat melko hyvin tyydytetyt, aktivoituu tarve kiintymykseen, rakkauteen ja yh-

teenkuuluvuuteen. Nämä tarpeet käsittävät näiden tunteiden osoittamista, sekä vastaanottamista. Yhteisöllisyys työpaikoilla on myös tärkeää ja siihen tulisi osallistua koko työyhteisö. Organisaatio voi luoda yhteisöllisyyttä johtamisen, sekä verkostojen kautta ja työntekijä voi puolestaan olla joustava, hyväksyä erilaisuutta ja olla kehitysmyönteinen. (Rauramo 2012, 103.)

Ihmisen itsetunto on sidoksissa yhteisöön ja toisiin ihmisiin, ja sitä ravitsevat positiivinen palaute ja hyvät ihmissuhteet. Yksilö kukoistaa hyvässä ja oikeanlaisessa yhteisössä. Yhteisön määritelmä on alueellisesti rajattu vuorovaikutuksien ja yhteenkuuluvuuden muodostuma. Ihmiselle on luontaista liittyä erilaisiin ryhmiin jo syntymästä saakka. Näitä ryhmiä ovat esimerkiksi perhe ja ystävät, urheilu- ja harrasteseurat. Ihminen tuntee tarvetta olla rakastettu, hyväksyty ja tuntee itsensä tarpeelliseksi. Onkin siis tärkeää kuulua yhteisöihin, joiden avulla näitä tunteita pystyy kokemaan. (Rauramo 2012, 104.)

4.4 Neljäs porras: arvostuksen tarve

Arvostuksen tarve on jaettu alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi on muilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta. Tähän arvostukseen liittyvät status, kunnia, kuulumisuus, huomiointi, tunnettuus, maine, kunnioitus, kunnollisuus, sekä dominoiva käytös. Ihmisillä on yleensä halu saavuttaa tärkeyden tunnetta, olla tunnettu ja saavuttaa mainetta ja kunniaa. Korkeampaan arvostuksen tasoon liittyy itseluottamus, saavutukset, kompetenssi, johtajuus, saavutukset, vapaus ja riippumattomuus. Korkeammassa tasossa on kyse siitä, että itsearvostusta ei menetä yhtä helposti kuin toisilta saatua arvostuksen tunnetta. Itsearvostukseen kuuluu tavoitteiden saavuttaminen, luonteen lujuus, kunnioituksen, riittävyyden ja vapauden kokemus. Terveellä ihmisellä on halu itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen. (Rauramo 2012, 123.)

Kun puhutaan työhyvinvoinnista, arvostus on aihe, joka nousee lähes aina esille. Arvostus auttaa työntekijöitä kokemaan myönteisiä tunteita työstään. Jokainen haluaa tuntee saavansa arvostusta työpanoksestaan, sekä arvostusta ihmisenä. Arvostuksen ilmapiiriä ei ole vaikeaa luoda työpaikalla. Tekojen kautta voi osoittaa arvostuksensa esimerkiksi kollegoille ja arvostava vuorovaikutus syntyy päivittäisistä valinnoista, teoista, sekä puheista. Arvostuksen tunnetta voi luoda toiselle vain olemalla kiinnostunut. Kiinnostunut toisen ajatuksista, tunteista ja tarpeista. Tätä on helppo harjoittaa esimerkiksi kysymällä kollegan mielipidettä, pyytämällä neuvoa tai olemalla kiinnostunut hänen näkemyksestään. (Kollega 2017.)

Arvostuksen osoittamiseen vaikuttaa suuresti se, miten jokainen arvostaa itseään ja teke-
mään työtään. Tällä tarkoitetaan, että jokaisen työpanosta ja ponnisteluja tulisi arvostaa

ottamalla ne huomioon. Yksilölle tärkeintä on arvostuksen saaminen hänen tärkeinä pitämiltään henkilöiltä. Näitä henkilöitä voivat olla esimies, työkaverit, perheenjäsenet, asiakkaat tai ammattialan auktoriteetit. Arvostuksen saamiseen työpaikalla liittyy vahvasti se, että kukin on pätevä työhönsä liittyvällä alueella. Itsetunnon ylläpitämiseen tarvitaan arvostuksen, statuksen ja kunnioittamisen tulevan todelliseen kapasiteettiinsa ja osaamiseen sidottua arvostusta. (Rauramo 2012, 124.)

4.5 Viides porras: itsensä toteuttamisen tarve

Itsensä toteuttaminen tarkoittaa oman potentiaalin ääri rajojen tavoittamista. Ihminen haluaa älykkyytensä kehittyä jatkuvasti, tuottaa uutta tietoa ja haastaa ympäristöään. Ihmisen kognitiiviset tarpeet ovat tahto oppia, tutkia, luoda, löytää ja ymmärtää ympäröivää maailmaa. Viimeinen ja ylin porras on Maslowin hierarkian mukaan itsensä toteuttamisen tarve ja se voidaan jakaa älyllisiin, sekä esteettisiin tarpeisiin. Itsensä toteuttamisen muodot vaihtelevat huomattavasti yksilöiden välillä. Vaikka kaikki hierarkian mukaiset tarpeet olisivat täytetty, se ei pelkästään riitä tyydyttämään kaikkia haluja. Ihminen pyrkii päästä hyödyntämään kaikkea olemassa olevaa potentiaaliaan, tulla paremmaksi ihmiseksi ja saavuttaa jopa äärimmäisetkin unelmat. (Rauramo 2012, 145.)

Itsensä toteuttamisen tarve perustuu ihmisen haluun olla parempi ja enemmän, ylittää rajojaan ja intohimoon kokeilla, nauttia älyllisistä haasteista, löytää itsestään uusia kykyjä ja oppia uutta. Se, että työ on sopivan haastavaa, mahdollistaa jatkuvan kehityksen ja vastaa yksilön ominaisuuksia on oleellista ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Työ mahdollistaa itseilmaisun, omien kykyjen hyödyntämisen ja uuden oppimisen ja kaikki tämä osaaminen on niin yksilöiden, organisaatioiden ja koko yhteiskunnan selviytymisen perusta. Organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää toimintakykynsä kehittämällä yksilöiden osaamista. (Isomäki 2016.)

5 Tutkimuksen toteutus

Kuten aiemmin on mainittu, tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Tämä menetelmä sopii ihmisen elämän tutkimiseen. Tutkimuksessa haluttiin selvittää ja ymmärtää työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnista etätyötä tehdessä. Haluttiin myös selvittää mitkä ovat eri tekijöiden väliset vaikutussuhteet. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskiössä ovat merkitykset, jotka ilmenevät mitä moninaisimmin tavoin. (Varto 1992, 24.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä on epämuodollisempi tutkimustapa, jonka avulla voidaan kerätä syvällistä tietoa haastateltavien perimmäisistä perusteluista ja vaikuttimista. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää aihe, asia, tai ongelma yksilön näkökulmasta. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää kaikkiin ihmisiin, vaan se kertoo vain kohderyhmän kokemuksista ja ajatuksista. (SurveyMonkey 2021.)

5.1 Haastateltavien valinta

Tutkimus toteutettiin yksilöhaastatteluna, kohderyhmänä Legalis Global Oy:n henkilökunta. Tutkimuksen tavoitteena oli siis tarkoitus selvittää Legaliksen henkilökunnan kokemuksia ja tuntemuksia etätyön lisääntyneen määrän vaikutuksesta työhyvinvointiin. Haastateltavat rajattiin niin, että jokainen tekee ainakin osakseen etätyötä. Jokainen haastateltava oli aiemmin tehnyt etätyötä ja teki sitä myös haastattelun aikana, suurin osa kokoaikaisesti.

Jokaiselle etätyötä tekeväälle lähetettiin sähköposti esimiehen luvalla, jossa kysyttiin halukkuus osallistua haastatteluihin ja kuusi työntekijää vastasi haluavansa osallistua. Tutkimuksen toteutuksen ajankohtana koko Legalis Global Oy:n henkilökunta työskenteli etänä, joten jokaiselle työntekijälle lähetettiin sähköposti. Haastateltavaksi haluttiin myös saada eri työtehtävissä olevia työntekijöitä, jotta voitaisiin saada selville, onko työtehtävillä minkäänlaista osavaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Osallistujien vähäisen määrän vuoksi rajausta ei tehty työtehtävien perusteella, vaan jokainen halukas pystyi osallistumaan haastatteluihin. Jokaisella osallistuneella sattui olemaan eri työtehtävät.

5.2 Haastattelu

Haastattelun ajankohdasta sovittiin näiden kuuden työntekijän kanssa noin kolme viikkoa etukäteen, varmistaen jokaiselle sopivan ajankohdan ja haastattelukysymykset lähetettiin

haastateltaville 15.2.2021, jotka löytyvät tämän opinnäytetyön liitteistä. Haastattelut toteutettiin noin viikko kysymysten lähettämisen jälkeen, viikolla 8. Oletuksena oli, että jokainen kävisi kysymykset läpi ja miettisi vastauksia ennen itse haastattelua.

Haastatteluun osallistui vain neljä työntekijää, johtuen siitä, että kaksi työntekijöistä jätti vastaamatta kysymysten lähettämisen jälkeen. Jokainen näistä neljästä toimi eri rooleissa Legaliksella. Haastattelut toteutettiin Zoom sovellusta käyttäen yksilöhaastatteluna ja kestoksi oli arvioitu noin puoli tuntia jokaisen kanssa, mutta haastattelut kestivät noin 15 minuuttia jokaisen kanssa. Haastattelut käytiin englannin kielellä ja vastaukset on käännetty suomeksi. Puhelut nauhoitettiin sovelluksen avulla ja työntekijöiden luvalla, jotta vastauksia voitiin analysoida myöhemmin.

Jokaiselle haastatteluun osallistuvalla työntekijällä kerrottiin, että vastaukset kysymyksiin käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, jotta yksittäisiä henkilöitä ei voida tunnistaa. Haastateltavat saivat kuvan tutkimuksen laajuudesta ilmoittamalla heille haastattelun keston, sekä lähettämällä haastattelukysymykset etukäteen. Jokaiselta osallistujalta pyydettiin, että he miettisivät vastauksia ennen haastattelua, jotta välttyttäisiin pelkiltä kyllä ja ei vastauksilta.

Haastattelukysymykset syntyivät työhyvinvoinnin ja etätöiden teorioiden pohjalta. Kysymyksistä yritettiin tehdä mahdollisimman yksiselitteiset, jotta ei syntyisi väärinymmärryksiä. Tähän tutkimukseen valittiin aineistonkeruumenetelmänä työntekijöiden haastattelu puhelun välityksellä, sillä kohdeyrityksen henkilökunta on vain noin 30 henkilöä. Kyselylomakkeen lähettäminen ei olisi ollut hyvä vaihtoehto, sillä vastausprosentti olisi ollut liian pieni.

Haastattelu on menetelmänä hyvin yleinen ja se sopii moneen eri tilanteeseen. Haastattelumuodot erotellaan sen mukaan, miten muodollinen, sekä strukturoitu haastattelu on. Haastattelu tutkimustarkoituksia varten ymmärretään systemaattisena tiedonkeruun muotona. Haastattelulla on tietyt etukäteen mietityt tavoitteet ja sen avulla pyritään saavuttamaan päteviä ja luotettavia tietoja. (KAMK 2021.) Haastattelu osana tätä opinnäytetyötä toteutettiin puolistrukturoituna yksilöhaastatteluna, jossa kysymykset ovat jo valmiiksi mietittyjä, sekä samat jokaiselle haastateltavalle. Puolistrukturoitu haastattelu on vapaamuotoinen, mutta sillä on silti selkeät raamit. (Näppärä 2017.)

6 Tutkimuksen tulokset

Kvalitatiivisen tutkimuksen analysoinnissa voidaan käyttää havaintoaineiston tiivistämistä teemoittamisen, koodauksen ja segmentoinnin avulla. Yleensä tätä menetelmää käytetään, jos käytössä oleva aineisto on laaja. Aineiston ollessa pieni, on riittävää, että aineistoa luetaan ja sen pohjalta tehdään muistiinpanoja. (Kananen 2014, 106-110.)

Vastauksia tuli niin pieni määrä, että sen analysointiin ei tarvinnut käyttää erikseen mitään ohjelmaa. Vastaukset kirjattiin Microsoft Wordiin. Vaikka osallistujille painotettiin, että vastausten tulisi olla enemmän kuin vain muutama sana, ei vastaukset olleet kovin pitkiä. Vastausten analysointi oli siis helppoa, sillä niitä ei ollut kovin montaa ja ne olivat suurimaksi osaksi lyhyehköjä.

6.1 Taustatiedot

Taulukko 1. Taustatiedot

| Taustatiedot | | | | | |
|-----------------------|-------------------------------------|------------------|----------------------|----------------------------------|------------|
| <i>Haastateltavat</i> | <i>Rooli</i> | <i>Työvuodet</i> | <i>Etätyön määrä</i> | <i>Etätyön lisääntyminen</i> | <i>Ikä</i> |
| 1 | Konsultti | 8 kk | Kokoaikainen | Siirtyi etätyöhön kokoaikaisesti | 37 |
| 2 | Asiakas/markkinointi koordinaattori | 2 v | Kokoaikainen | Siirtyi etätyöhön kokoaikaisesti | 33 |
| 3 | Hr assistentti | 1 v | Osa-aikainen | Lisääntyi paljon | 22 |
| 4 | Rekrytoija | 5 v | Osa-aikainen | Lisääntyi paljon | 45 |

Haastattelu oli jaettu viiteen eri teemaan, alkaen taustatiedoilla. Taustatiedot lisättiin haastatteluun, sillä haluttiin selvittää, onko näillä kyseisillä tekijöillä vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. Haastateltavilta kysyttiin esimerkiksi kauan he ovat työskennelleet organisaatiossa, sillä voi olla, että uusi työntekijä kokee tarvitsevansa tukea eri tavalla kuin vuosia organisaation kanssa työskennellyt työntekijä. Myös ikä voi olla vaikuttajana, miten työntekijä kokee etätyön vaikutukset, sekä kyseisen henkilön työtehtävät. Nämä taustatietoja ke-
räävät kysymykset valittiin selittämään eroja tai yhteneväisyyksiä vastausten välillä.

6.2 Yleinen työhyvinvointi

Kysyttäessä työntekijöiden tyytyväisyydestä etätöiden tähänhetkiseen määrään, kertoi jokainen haastateltava olevansa melko tyytyväinen, mutta haluaisi työskennellä toimistolla esimerkiksi yksi tai kaksi päivää viikossa, mikäli tämä olisi mahdollista. Työntekijät kaipaivat työpaikalla saatavia sosiaalisia kontakteja.

Etätöiden hyötyinä on koettu mahdollisuus rauhalliseen työympäristöön ja keskittymiseen eri tavalla kuin fyysisellä työpaikalla. Voit valita itsellesi mieluisan työpisteen. (Työelämään 2021.) Haastateltavista kolme kertoi olevansa paljon tehokkaampia etätöitä tehdessä, sillä he pystyvät tekemään monia eri työtehtäviä samaan aikaan ja keskittymään paremmin. Yksi vastaajista kertoi saavansa energiansa ja motivaationsa työkavereista, joten hän kokee olevansa paljon tehokkaampi ja tuotteliaampi toimistoympäristössä.

”En ole niin varma. Joskus kyllä olen tehokkaampi etänä työskennellessä, mutta yleinen fiilis on, että olen paljon tehokkaampi toimistolla työskennellessä. 2 ja 3 systeemi olisi täydellinen! Tarkoittaen kolme päivää toimistolla ja kaksi kotona. Koska voisin levätä enemmän päivinä, joina työskentelen kotoa ja saada lisää motivaatiota hoitaa viikon työt loppuun.”

Haastateltavat kertoivat etätöiden negatiivisista ja positiivisista vaikuttajista ja kolme neljästä haastateltavasta kertoi enimmäkseen vain positiivisia vaikuttajia. He kertoivat esimerkiksi työpäivien olevan vähemmän stressaavia, kun aamulla ei tarvitse huolehtia työpaikalle lähtemisestä ja kulkemisesta, työpäivä on rennompaa, sekä aikataulu paljon joustavampi. Negatiivisia puolia oli haastateltavien kokemuksen mukaan esimerkiksi motivaation löytäminen ja eristäytyneisyyden tunne. Yksi haastateltavista koki erityisesti etätöiden tuomia negatiivisia puolia.

”Yhteydenpidon vähyys kollegoiden kanssa vaikuttaa negatiivisesti, ei pysty rakentamaan samanlaisia suhteita tai tutustua kollegoihin Zoomin välityksellä. Ei ihmisistä opi mitään ruudun välityksellä. Enkä pysty oppimaan muilta työpaikalla. En ole läsnä, kun he puhuvat asiakkaille tai pitävät palavereita. En opi heidän kokemuksestaan, toisin kuin voisimme toimistolla. Koen että pelkät puhelut eivät ole riittävä yhteydenpito alallamme. En pysty kysymään kysymyksiä niin paljon kuin haluaisin. Tämän kaiken takia oppiminen on paljon hitaampaa kuin se normaalisti olisi.”

Kysyttäessä haastateltavien työhyvinvoinnin tähänhetkisestä tasosta, kolme vastaajista kertoi kokevansa työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla ja yksi vastaajista kertoi olevan sen olevan ihan hyvä, mutta on todella vaikeaa löytää motivaatiota ja etätöiden teko vaikut-

taa myös yksityiselämään, sillä kun ei tarvitse lähteä töihin, ei valmistaudu päivään ollenkaan ja viettää kaikki päivät vain kotona. Hän kertoi myös, ettei pysty työskennellä ja rentoutua samassa tilassa kotona ja se käy hyvinvoinnin päälle.

6.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Tuen määrän selvittämisen avulla haluttiin saada tietoa johdon tarjoamasta tuesta etätöntekeijöille. Tämä johdon ja organisaation tarjoama tuki on hyvin tärkeää työntekijöille, varsinkin kun poistutaan normaalista työympäristöstä. Jokainen haastateltava kertoi saavansa omasta mielestään tarpeeksi tukea johdolta ja myös kollegoilta. He kaikki kehuivat työnantajaansa saamastaan tuesta.

Haastateltavat kertoivat yhteydenpidostaan kollegoihin etätöntekeijön tekemisen aikana. Kysyttäessä pitävätkö työntekijät toisiinsa yhteyttä saman verran vai vähemmän kuin normaalissa työympäristössä, kolme haastateltavista kertoi pitävänsä yhteyttä työkavereihin yhtä lailla ja yksi haastateltava sanoi kontaktien vähentyneen huomattavasti. Kaikki haastateltavat myös kertoivat, ettei yhteydenpito tunnu samalta, vaikka sitä olisi yhtä paljon, verrattuna fyysisellä työpaikalla saataviin sosiaalisiin kontakteihin. Monelle nämä päivittäiset kontaktit kollegoiden kanssa ovat hyvin tärkeitä ja voivat olla yksi ainoista sosiaalisista kontakteista päivän aikana.

Kaikki haastateltavat kertoivat yrittävänsä pitää huolta työ- ja vapaa-aajan erottamisesta parhaansa mukaan, mutta se tuottaa hankaluuksia, sillä osa haastateltavista kertoi uppoutuvansa töihin helposti ja ajantaju hämärtyy ja tuntuu että keskeneräiset työtehtävät tulisi aina hoitaa loppuun. Työpäivä ei pääty samalla tavalla kuin toimistolta lähtiessä. Kaikki kuitenkin olivat yhtä mieltä siitä, että vapaa-aika ja vietetty aika perheen kanssa on hyvin tärkeää jaksamisen kannalta. Kuten kohdassa 2.3 on kerrottu, työ- ja vapaa-aajan rajan hämärtyminen voi tehdä työstä kuormittavampaa ja näin lisätä stressiä ja vaikuttaa suuresti jaksamiseen. Tämän vuoksi työt tulisi lopettaa virallisten työtuntien jälkeen ja keskittyä johonkin muuhun. (Työterveyslaitos 2021.)

”Pidän siitä huolta, mutta se on jatkuvaa kamppailua. Uppoudun niin helposti työhön. Tämä on minulle henkilökohtaisesti kaikista ikävin puoli etätöntekeijössä. Se on niin erilaista, kun lähtee toimistolta tiettyyn aikaan ja työpäivä loppuu siihen.”

”Yritän parhaani mukaan, mutta on hankalaa jättää keskeneräiset työtehtävät seuraavalle päivälle ja illalla saapuneisiin sähköposteihin ja viesteihin tulee aina myös vastattua, vaikka tiedän että ne pitäisi jättää myös seuraavalle päivälle.”

Kysyttäessä työn kuormittavuuden tunteesta etätöiden aikana, kaksi haastateltavista kertoi, että työ ei tunnu kuormittavammalta, koska työmäärä on silti sama ja joskus työt saa hoidettua jopa nopeammin ilman häiriötekijöitä. Toiset kaksi kertoivat työn tuntuvaan kuormittavammalta, sillä heistä tuntuu, että pitäisi aina jatkaa töitä työpäivän jälkeen ja he stressaavat siitä, onko työmäärä tarpeeksi suuri.

6.4 Fyysinen työhyvinvointi

Kaikki haastateltavat kertoivat, etteivät pidä tarpeeksi hyvää huolta ergonomiastaan koti-toimistolla. He kertoivat yrittävänsä pitää pieniä jumppataukoja ja venytellä päivän aikana, mutta se unohtuu helposti. He kertoivat myös, etteivät panosta työtilaan tarpeeksi ja työskentelevät esimerkiksi sohvalta tai sängystä. Terveystalon johtavan työfysioterapeutin mukaan (2021) asentoa ja työpistettä tulisi vaihdella pitkin päivää, vähintään tunnin välein. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että fyysisellä työpaikalla kunnon työvälineiden kanssa on huomattavasti helpompaa pitää ergonomiasta huolta. He kertoivat myös ottavansa fyysisellä työpaikalla enemmän taukoja päivän aikana, joten tulee ainakin hieman liikkumista työpäivän lomassa.

”Tämä on yksi huono puoli etätöissä, istun ihan liikaa enkä jaksa kiinnittää huomiota hyvään työskentelyasentoon. Yleensä työskentelen koko päivän sohvalta, jossa ei tietenkään saa hyvää asentoa. Kotona kukaan ei ole esimerkiksi pyytämässä lounaalle, jotta nousisi ylös ja pitäisi tauon työskentelystä. Minulla ei ole myöskään kotona tilaa kunnon toimistovälineille, mikä on harmillista.”

Haastateltavat kertoivat fyysisen työhyvinvointinsa olevan tällä hetkellä hyvä tai kohtuullinen, mutta jokaisella olisi siinä parannettavaa. Asentoihin ja liikkumiseen päivän aikana tulisi kiinnittää enemmän huomiota välttääkseen inhottavia vaivoja, kuten niska- ja hartia-seudun kipua. Näistä haitoista on kerrottu enemmän kohdassa 3.1.

6.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen etätöissä

Yksi haastateltavista kertoi voivansa parantaa työhyvinvointiansa tekemällä kunnon toimistotilan kotiinsa, työskentelyn helpottamiseksi ja ergonomian edesauttamiseksi. Toiset kertoivat esimerkiksi tekevänsä selvän rajauksen työ- ja vapaa-ajan välille, lisäämällä jumppataukoja, lopettamalla työpäivän ajoissa, sekä jättämällä illalla saapuneet viestit ja sähköpostit seuraavaan päivään. Kukaan haastateltavista ei kertonut tapoja, joiden avulla työnantaja voisi edesauttaa heidän työhyvinvointiansa, he toivat esille ainoastaan, miten voisivat itse parantaa omaa työhyvinvointiaan.

Haastattelun loppuun kysyttiin, onko haastateltavilla mitään muuta mainittavaa liittyen etätyöhön ja työhyvinvointiin. Tähän kysymykseen ei ollut pakko vastata. Kaksi haastateltavista halusi kertoa omia näkemyksiään etätyöstä ja he kertoivat etätyön teon helpottavan stressiä osakseen ja päivän tuntuvalta helpommalta, eikä tule samanlaista kiireen tunnetta kuin yleensä aina töihin mennessä. Molemmat kertoivat pitävänsä etätyöstä ja toivovat sen olevan vaihtoehto myös jatkossa, mutta haluaisivat tehdä töitä välillä myös toimistolla, sosiaalisten kontaktien vuoksi.

”Kotona työskentely vähentää stressiä ja minulla on enemmän aikaa päivän aikana hoitaa kaikki tarvittavat asiat. Vaikka etätyössä on omat negatiiviset puolensa, yritän keskittyä sen mukana tulleisiin positiivisiin asioihin. Kuten esimerkiksi pystyn viettämään enemmän aikaa perheeni kanssa kotona, kun työmatkoihin ei kulu aikaa ja voin viettää tauot heidän kanssaan. Toivoin kuitenkin asioiden palaavan normaaliksi, jotta voisimme päästä takaisin toimistolle, edes muutamaksi päiväksi viikossa. Ikävöin työkavereitani.”

7 Pohdinta

Mielenkiintoisinta tässä tutkimuksessa oli se, että haastatteluista saadut vastaukset olivat hyvin samanlaiset riippumatta iästä, kokemuksesta tai roolista organisaatiossa. Neljän eri työntekijän vastaukset olivat hyvin samanlaiset jokaiseen kysymykseen. Mielenkiintoista oli myös se, että nämä vastaukset olivat hyvin samanlaiset aiempiin lukemiini tutkimuksiin verrattuna. Tämän perusteella tuntuu, että hyvin moni kokee etätöiden ja työhyvinvoinnin samalla tavalla ulkopuolisista tekijöistä riippumatta. Suurimpia eroja vastauksissa tuli psyykkisen työhyvinvoinnin kohdalla. Tämä johtuen siitä, että yksilöt kokevat kaiken eri tavalla. Toisiin töiden tuoma stressi vaikuttaa eri tavalla, ja jotkut kaipaavat sosiaalisia kontakteja enemmän kuin toiset.

Etätö ja työhyvinvointi aiheena oli itseäni hyvin kiinnostava ja ajankohtainen aihe. Vastauksia käsitellessä ja aiempia tutkimuksia lukiessa huomasin olevani myös hyvin yhtä mieltä saatujen tulosten kanssa oman kokemukseni perusteella. Eri näkökulmia tutkimuksen teon aikana sain myös ympäriltäni, tuttavilta, jotka olivat siirtyneet etätöiden pariin kulu-
neen vuoden aikana ja heidän kokemuksensa olivat hyvin samanlaiset muihin tutkimuksiin verrattuna. Kaikki haastattelemani työelämässä olevat olivat yhtä mieltä siitä, että he pitävät etätöiden teosta ja tuntevat olevansa tehokkaampia työpäivien aikana. Suurin osa kuitenkin oli sitä mieltä, että haluaisi etätöiden olevan osa-aikaista, esimerkiksi kaksi tai kolme päivää viikossa. Tämä tuli esille varsinkin, jos kyseinen henkilö asui yksin.

7.1 Johtopäätökset

Työhyvinvoinnin portaat- malli on liitetty demonstroimaan mistä kaikesta työhyvinvointi koostuu. Työhyvinvoinnin portaat- malli on esitelty luvussa 4. Haastattelujen aikana tuli selväksi, että kyseisessä organisaatiossa noudatetaan tätä mallia, sillä jokainen kohta tuntui täyttyvän hyvän johtamisen ohella. Työntekijöiden työhyvinvoinnista löytyi puutteita, mutta heidän tarpeistaan on huolehdittu hyvin organisaation puolelta. Johto tarjoaa tarvittavat välineet terveyden, turvallisuuden ja yhteisöllisyyden saavuttamiseen ja antaa jokaiselle työntekijälle arvostuksen tunnetta, sekä varmistaa tarvittavan osaamisen.

Haastattelussa saaduista vastauksista nousi esille, että työntekijät kokevat työhyvinvointinsa olevan yleisesti hyvä etätöitä tehdessä ja se ei ole muuttunut merkittävästi etätöiden lisääntyneestä määrästä huolimatta. Syitä tähän oli muun muassa rennompi aikataulu, sekä parempi työrauha, jota ei toimistolla välttämättä saa. Työntekijät kokivat saavansa enemmän aikaa työpäivän aikana ja töiden olevan tehokkaampaa ilman ylimääräisiä häiriötekijöitä, eikä energiaa tarvitse tuhlailla aamulla töihin lähtöön valmistautumiseen tai työmatkoihin. Nämä tulokset tukevat työelämägallup 2020 teettämää kyselyä etätöistä, jonka

mukaan työntekijät ovat olleet yleisesti tyytyväisiä etätyöhön siirtymiseen ja kokevat olevansa tehokkaampia.

Haastattelussa selvisi, etteivät työntekijät pidä taukoja samalla tavalla työpäivän aikana, kuin toimistolla on tapana. Etätyötä tehdessä tauot eivät välttämättä tunnu niin tärkeitä ja tämä voi johtaa siihen, että työ alkaa tuntua kuormittavammalta. Taukoja ei tulisi unohtaa kotoa työskennellessä, sillä ne virkistävät mieltä ja auttavat jaksamaan. Kuten kohdassa 3.2 on mainittu, liika työn kuormittavuus voi johtaa työuupumukseen, jolla voi olla hyvinkin vakavia seurauksia ja siitä on vaikeaa päästä eroon.

Vastauksista kävi ilmi, että työntekijät ymmärtävät fyysisen työhyvinvointinsa ja työergonomiansa olevan puutteellinen, mutta helposti unohtuu kiinnittää siihen enempää huomiota. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että toimistolla fyysinen työhyvinvointi on selvästi parempi. Tämä johtuu siitä, että toimistolla on kunnon työvälineet, joiden avulla on helpompi toteuttaa työergonomiaa ja toimistolla tulee otettua helpommin taukoja työpäivän aikana. Oikeanlainen työasento, jota tulisi noudattaa löytyy kuvasta 3, työpisteen ergonomia. Nämä tulokset vastaavat Ylen teettämän tutkimuksen tuloksia. Terveystalon fysioterapeutin mukaan tuki- ja liikuntaelämistön ongelmat ovat lisääntyneet etätöihin siirtymisen vaikutuksena. (Yle uutiset 2020.)

Haastatteluun osallistuneet kokivat psyykkisen työhyvinvointinsa olevan yleisesti hyvä. Kaikki vastaajat kokivat saavansa tarpeeksi tukea johdolta etätyön tekemiseen ja suurin osa vastaajista kertoi pitävänsä yhteyttä yhtä lailla työkavereihin. Työajan ja vapaa-ajan erottaminen on hyvin tärkeää jaksamisen kannalta. Työ alkaa tuntua raskaammalta ja uuvuttavammalta, kun vapaa-aika alkaa vähentyä. Virolaisen (2012) mukaan, psyykkinen työhyvinvointi on hyvin tärkeä tekijä yleisessä työssä viihtymisessä, sekä sairauspoissaolojen minimoinnissa. Psykkistä työhyvinvointia voi edistää tukemalla koko henkilöstöä ja jakamalla työt henkilöstön kesken niin, että yhdelle työntekijälle ei jää liian suurta työkuormaa, sekä pitämällä huolta työn, levon ja vapaa-ajan hyvästä suhteesta. (Työterveyslaitos 2021.)

Haastattelussa kävi ilmi, että työhyvinvointi koetaan yleisesti hyvänä etätyötä tehdessä. Työhyvinvoinnin kannalta kokoaikainen etätyönteko mahdollistaa hyötyjä työntekijälle samalla tavalla kuin osa-aikainen etätyönteko. Etätyötä tehdessä tuli esille paljon positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, mutta etätyön ollessa kokoaikaista, tulisi kiinnittää huomiota enemmän myös sen tuomiin riskeihin. Kuten kohdassa 3.1 on kerrottu, näitä riskejä ovat esimerkiksi fyysiseen työhyvinvointiin liittyvät riskit, huono työergonomia ja vähäinen liik-

kuminen. Näitä riskejä ovat myös kohdasta 3.2 löytyvät psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät tekijät, kuten vähäiset sosiaaliset kontaktit ja työ- ja vapaa-ajan erottamisen unohtuminen. Etätöyön ollessa kokoaikaista, tulisi ottaa aikaa minimoidakseen nämä esille nousevat mahdolliset riskit, esimerkiksi kunnan kotitoimistolla ja välineillä, sekä pitämällä tarpeeksi yhteyttä työkavereihin.

Esimiehen aktiivinen rooli on hyvin tärkeää työhyvinvoinnin ylläpitämisessä etätöitä tehdessä, sillä esimies voi luoda yhteisöllisyyden tunnetta työntekijöiden kesken, jota voidaan ylläpitää avoimella kommunikaatiolla ja apuvälineinä toimii erilaiset viestintäpalvelut. Esimiehen tulisi myös pitää huoli työkuorman jakautumisesta ja tasapainottamisesta. (Työelämään 2021.) Haastatteluun osallistuneista jokainen koki oman esimiehensä olevan aktiivinen tässä roolissa ja jokainen tunti saavansa tarpeeksi tukea etätöissä jaksamiseen. Esimiehen tulisi myös keskustella tarpeeksi usein työntekijöiden kanssa heidän jaksamisestaan ja ottaa tarvittavat keinot käyttöön heti kun joitakin mahdollisia häiritsevyyksiä nousee esille.

Haastateltavat eivät tuoneet esille millä tavoin heidän esimiehensä voisi edesauttaa työhyvinvointia etätöyön aikana, sillä jokainen haastateltavista tuntui olevan hyvin tyytyväinen oman esimiehensä antamaan tukeen. Kun etätö suunitellaan oikealla tavalla ja siihen saadaan tarvittavat apuvälineet ja tuki, voidaan sillä vähentää huomattavasti etätöyön tuomia negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, tai jopa poistaa ne kokonaan. Tällä tavalla etätö voi parantaa työkyvyn säilymistä ja mahdollisesti pidentää työuria paremman jaksamisen avulla. (Työterveyslaitos 2021.)

Haastatteluista kerättyjen tulosten perusteella työhyvinvointia etätöissä voi parantaa esimerkiksi tekemällä kunnan toimistotilan etätöypisteelle. Tämä tarkoittaa kunnan työpöytä ja tuolia, joiden avulla ergonomiasta voi pitää helpommin huolta. Seisomapöytä olisi paras vaihtoehto mihin tahansa toimistolle, koska tämä mahdollistaa asennon vaihtamisen työpäivän aikana. Päivän aikana tulisi myös pitää tarpeeksi taukoja ja saada sopiva määrä liikuntaa.

Muita huomioita ovat hyvien sosiaalisten kontaktien ylläpitäminen. Kollegoiden kanssa yhteydenpito on monelle hyvin tärkeää, varsinkin jos työelämän ulkopuolella sosiaaliset kontaktit ovat vähäiset. Erilaisten sovellusten avulla voi pitää yhteyttä kollegoihin ja vaikka pitää yhteisiä taukoja videokameran välityksellä. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on myös hyvin tärkeää jaksamisen kannalta, kuten tutkimuksessa nousi esille. Tästä voi pitää

huolta tekemällä selvän aikataulun työpäivälle ja lopettamalla työt ajoissa, jättämällä keskeneräiset tehtävät seuraavalle päivälle ja esimerkiksi sulkemalla työpuhelimen työpäivän päätyttyä, jotta ei tule vastailtua saatuihin viesteihin vapaa-ajalla.

7.2 Tavoitteiden saavuttaminen ja luotettavuusarviointi

Tavoitteena oli saada mahdollisimman hyvä käsitys haastatellun henkilökunnan omista kokemuksista. Haastatteluun olisi toivottu osallistuvan suurempi osa henkilökunnasta, mutta osallistuneiden haastateltavien avulla saatiin hyvä yleinen käsitys työntekijöiden kokemuksista etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Varsinkin kun tuloksia analysoidessa huomattiin vastausten olevan hyvin samanlaisia kuin monissa muissa tutkimuksissa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteet voidaan todeta saavutetuiksi melko hyvin. Teorian pohjalta rakennettu haastattelu oli toimiva. Haastattelussa saatu tieto oli tavoitteiden kannalta relevanttia ja tutkimuksen kannalta hyödyllistä. Melkein kaikki haastatteluissa saadut vastaukset tukivat käytettyä teoriaa. Haastattelussa olisi voitu hyödyntää joissakin osa-alueissa tarkempia kysymyksiä, esimerkiksi fyysisen työhyvinvoinnin selvityksessä olisi autta- neet tarkemmat kysymykset työntekijöiden työpisteistä. Tämä olisi pitänyt kuitenkin tiedos- ta jo haastattelun suunnitteluvaiheessa. Haastattelusta ei haluttu tehdä liian pitkää, joten tarkemmat kysymykset jätettiin pois.

Työhyvinvointi etätyössä on hyvin laaja aihe ja tässä opinnäytetyössä keskityttiin vain yh- den yrityksen työntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista etätyössä. Näistä tutkimustu- loksista johdetut tulkinnat pätevät siis vain näiden työntekijöiden joukossa, vaikka vastauk- set olivatkin hyvin samanlaisia kuin muissa etätyöstä toteutetuista kyselyistä on saatu sel- ville. Haastattelussa saaduista vastauksista voi kuitenkin päätellä minkälaisia vaikutuksia etätyön tekemisellä voi yleisesti olla työhyvinvointiin.

Laadullisen tutkimuksen arviointi on kokonaisvaltaista kriittistä tarkastelua ja sen arvioi- miseksi ei ole yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin sen si- säinen johdonmukaisuus painottuu. (Haltia & Nieminen 2013.) Laadullisen tutkimuksen tu- lokset eivät ole aina yleistettävissä, sillä tutkimusotos ei saata olla riittävä ja se pätee tässä opinnäytetyössä, tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä.

Tutkimuksen tekijällä oli aiempaa kokemusta tutkimuksen aiheesta, sekä tutkimuksen kohteena olleesta organisaatiosta, mutta ei ollut työsuhteessa kyseisen organisaation kanssa tutkimuksen aikana. Aiempi kokemus ja suhde organisaatioon vaikutti tutkimuksen tekoon, helpottaen suunnittelua. Valitut haastateltavat tiesivät etukäteen, että tutkimuk-

sessä on kyse työhyvinvoinnista etätyössä. Haastattelukysymykset muokattiin mahdollisimman ei-johdatteleviksi ja neutraaleiksi ja haastateltavat saivat kysymykset ennen haastatteluita. Jokainen haastattelu nauhoitettiin analysointia varten.

Tutkimuksen kohteena olivat Legalis Global Oy:n henkilökunnan jäsenet ja heidän omat kokemuksensa työhyvinvoinnista etätyötä tehdessä. Haastatteluiden tarkoituksena oli selvittää, mikä on henkilökunnan työhyvinvoinnin taso tällä hetkellä etätyössä, mitkä osatekijät vaikuttavat siihen ja millä tavoin heidän työhyvinvointiansa voisi parantaa. Aineistonkeruu tapahtui puolistrukturoiduilla yksilohaastatteluilla puhelimen välityksellä. Kaikki haastattelut tapahtuivat samalla viikolla.

Tutkimuksen tiedonantajat, eli haastateltavat valittiin sillä perusteella, että jokainen tekee tai on aiemmin tehnyt ainakin osakseen etätöitä ja tällä tavoin he sopivat tutkimuksen kohderyhmään. Kohderyhmään kuulumisen lisäksi valintaperusteena oli vapaaehtoisuus. Haastatteluihin osallistui neljä työntekijää noin kahdestakymmenestä. Tässä tapauksessa haastatteluihin osallistui siis neljännes koko henkilökunnasta, joten tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina ja melko luotettavina.

7.3 Oma oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli yllättävän haastava ja sen tekemiseen kului paljon enemmän aikaa kuin olin alun perin ajatellut. Alku tuntui hankalalta, sillä en tiennyt opinnäytetyön kirjoittamisesta oikeastaan mitään aiemmin. Aihe oli itseäni kiinnostava ja ajankohtainen, sillä olen itsekin tällä hetkellä etätyöntekijä ja opintoni ovat myös etänä. Oli kiinnostavaa selvittää, kokevatko muut etätyön ja työhyvinvoinnin samalla tavoin.

Kiinnostavaa oli myös selvittää juuri kyseisen yrityksen henkilökunnan kokemuksia, sillä minulla on itselläni kokemusta etätyöstä saman yrityksen kanssa syksyltä 2020. Sain idean opinnäytetyön aiheeseen kyseisen työjakson aikana ja yrityksen henkilökunta lupautui auttamaan haastatteluiden muodossa. Sain tästä tutkimuksesta paljon tietoa itselleni tulevaisuutta varten, mikäli teen etätöitä. Kohdeyrityksen henkilökunta sai myös hyödyllisiä vinkkejä, miten kehittää omaa työhyvinvointiaan etätyössä ja he kertoivat haastatteluiden olleen hyödyllinen, sillä he käyttivät aikaa miettiäkseen mitä he voisivat parantaa omassa työhyvinvoinnissaan.

Aineistonkeruu oli haastavaa, sillä tällä hetkellä vallitsevan pandemian vuoksi kirjastot ovat olleet kiinni koko opinnäytetyöprosessini ajan asuinpaikallani. Jouduin siis turvautumaan suurimmaksi osaksi netistä löytyvään materiaaliin, josta oli hieman hankalaa löytää luotettavimmat lähteet. Etätyöstä ja työhyvinvoinnista löytyy todella paljon materiaalia,

mikä oli tässä kohtaa helpotus. Löysin muutaman e-kirjan, joita pystyin hyödyntämään tutkimuksessani, mutta kaikki muu teoria on rakennettu nettimateriaalin pohjalta. Sain myös eri näkökulmia omaan opinnäytetyöhöni lukemalla muita aiheesta tehtyjä opinnäytetöitä.

Haastatteluihin oli hieman hankalaa saada osallistujia, sillä aiemmin tutkimukseen lupautuneet peruivat ja moni työntekijä ei antanut vastausta ollenkaan kysyttäessä heidän halukkuuttaan osallistua. Kohdeyrityksellä oli muutenkin aika pieni henkilökunta. Haastattelut jokaisen osallistujan kanssa olivat hyvin samanlaiset, huolimatta haastateltujen ikäeroista ja eri rooleista organisaatiossa. Vastaukset olivat hyvin samanlaiset jokaiseen kysymykseen.

Vaikka tämän tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää, ovat ne hyvin samankaltaiset melkein kaiken lukemani materiaalin kanssa. Jokainen tutkimus ja artikkeli tuki haastatteluista saatuja kysymyksiä ja myös omia kokemuksiani, joka oli hyvin mielenkiintoista. Olisin kuitenkin toivonut, että haastatteluihin olisi osallistunut suurempi osa yrityksen henkilökunnasta.

Opin tämän prosessin aikana paljon uutta ja olen kehittänyt tutkimus- ja kirjoitustaitojani. Opin hyödyntämään löytämäni materiaalia ja käyttämään sitä tekstivitteissä. Opin myös hyödyntämään eri kanavia lähteiden hakemiseen ja arvioimaan lähteiden luotettavuutta ja ajankohtaisuutta. Sain syvempää ymmärrystä työhyvinvointiin ja etätööhön tämän tutkimuksen avulla, sekä itsejohtamistaitoja tulevaisuuteen. Kiinnostus etätööhön on kasvanut entisestään ja toivon pystyväni jatkamaan sen parissa myös tulevaisuudessa.

Lähteet

Akava 2019. Etätyö. Luettavissa: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/> Luettu: 03.01.2021

Drake, M. & Salmi, M. 2018. Opinnäytetyö ja menetelmät tutuksi. Menetelmäopinnot virtuaalisesti. Haaga-Helia Moodle. Luettu: 04.01.2021

Duunitori 2020. Yksinäisyys vaanii etätöitä tekevää – 5 tapaa säilyttää yhteys työkaveri-
hin etätöissä. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/etatyo-yksinaisyys> Luettu:
22.01.2021

Fried, J & Heinemeier, D. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Kauppakamara. Helsinki.
Harvard Business Review 2019. Is it time to let employees work from anywhere? Luetta-
vissa: <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere> Luettu:
01.02.2021

Haltia, N. & Nieminen, M. 2013. Luotettavuus. Luettavissa:
[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TTITps0UQ18J:https://users.utu.fi/rakahu/luotetta-
vuus.ppt%3FviewType%3DPrint%26viewClass%3DPrint+%&cd=4&hl=en&ct=clnk&gl=ca](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TTITps0UQ18J:https://users.utu.fi/rakahu/luotettavuus.ppt%3FviewType%3DPrint%26viewClass%3DPrint+%&cd=4&hl=en&ct=clnk&gl=ca)
Luettu: 05.04.2021

Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka
etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkei-
noministeriö. 25/2009. Edita Publishing

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

Hiltunen, L 2021. Metodina kyselytutkimus. Graduryhmä. Jyväskylän yliopisto. Luetta-
vissa: <http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf> Luettu:
05.01.2021

Ilta-lehti 2019. Osaatko asettaa itsellesi rajat. Luettavissa: <https://www.iltalehti.fi/mieli/a/a8c29b2b-a7ba-41af-ac50-d1578fea0b41> Luettu: 10.01.2021

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021. Haastattelu. Luettavissa:
[https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Ai-
neiston-keruumenetelmat/Haastattelu](https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu) Luettu: 25.02.2021

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021. Laadullisen aineiston analyysi ja tulkinta. Luettavissa:
[https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laa-
dullisen-analyysi-ja-tulkinta](https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta) Luettu: 07.01.2021

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kauppalehti 2021. Etätyön yksinäisyys heikentää työtehoa ja syö itsearvostusta. Luettavissa: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/etatyon-yksinaisyys-heikentaa-tyotehoa-ja-syo-itsearvostusta-poikkeusaika-paljasti-miten-tarkeit-arjen-pienet-kohtaamiset-tyopaikoilla-ovat/5a60660f-4b62-44ce-8212-56f6b77613f0> Luettu: 21.01.2021

Kuveno 2021. Mitä etätyöstä kannattaa sopia työntekijän ja työnantajan välillä. Luettavissa: <https://www.kuveno.fi/mita-etatyosta-kannattaa-sopia-tyontekijan-ja-tyonantajan-valilla/> Luettu: 01.03.2021

Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki.

Peda lukiokoulutus 2021. Ergonomia. Luettavissa: <https://peda.net/kotka/lukiokoulutus/karhulanlukio/opiskelu/oppiaineet/terveystieto/terve2/1tje/ergonomia> Luettu: 15.02.2021

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Spoken 2017. Haastattelun lajityypit. Luettavissa: <https://spoken.fi/2180/> Luettu: 22.02.2021

Suomen ergonomia yhdistys 2019. Mitä on ergonomia? Luettavissa: <https://www.ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/> Luettu: 05.02.2021

Superliitto 2021. Ergonomia. Luettavissa: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ergonomia/> Luettu: 07.02.2021

SurveyMonkey 2021. Laadullisen tutkimuksen tekeminen. Luettavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/> Luettu: 18.02.2021

Tampereen yliopisto 2021. Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. Luettavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html Luettu: 04.01.2021

Terveyskirjasto 2020. Mitä terveys on? Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903 Luettu: 12.02.2021

Terveystalo 2020. Kuinka huomioida ergonomia etätyössä? Työfysioterapeutin neuvot kotitoimistolle. Luettavissa: <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Blogit/Kuinka-huomioida-ergonomia-etatyossa-Tyofysioterapeutin-vinkit-kotitoimistolle/> Luettu: 16.01.2021

Tilastokeskus 2021. Kvalitatiivinen tutkimus. Luettavissa: https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html Luettu: 03.01.2021

Tradenomit 2020. Poikkeustila vauhditti etätöön määrää. Luettavissa: <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/poikkeustila-vauhditti-etatyon-maaraa/> Luettu: 11.01.2021

Työelämään 2021. Mitä on etätö? Luettavissa: <https://tyoelamaan.fi/blog/2020/02/19/mita-on-etatyo/> Luettu: 09.01.2021

Työterveyslaitos 2021. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo-aika/joustava-tyo-aika/> Luettu: 07.01.2021

Työterveyslaitos 2021. Stressi ja työuupumus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> Luettu: 04.02.2021

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/pe-rehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/> Luettu: 22.02.2021

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu: 03.02.2021

Työturvallisuuskeskus 2021. Etätöissä turvallisesti. Luettavissa: https://ttk.fi/op-paat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#tyoterveyden_ja_turvallisuuden_hallinta_7 Luettu: 05.02.2021

Työturvallisuuskeskus 2021. Yhteistoiminnalla turvalliset ja terveelliset työolot. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu Luettu: 08.02.2021

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books On Demand. Helsinki.
Yle uutiset 2020. Näin onnistut etätöissä, vaikka kotona hääräisi koko perhe. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11259702> Luettu: 14.01.2021

Yle Uutiset. Monessa kotikonttorissa ergonomia tökkii ja askeleet jäävät vähiin. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11583696> Luettu: 06.04.2021

Yrittäjät. Työelämägallup: etätö lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää kiirettä. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/635113-tyoelamagallup-etatyo-lisaa-tyotytyvaisyytta-ja-vahentaa-kiiretta> Luettu: 07.01.2021

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Haastattelu Legaliksen henkilökunnalle työhyvinvoinnista etätyötä tehdessä

Esitiedot:

1. Mikä on roolisi organisaatiossa?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt organisaatiossa?
3. Kuinka suuri osa työstäsi on etätyötä?
4. Kuinka paljon etätyö on lisääntynyt viime kevään jälkeen?
5. Ikä?

Yleinen työhyvinvointi:

6. Oletko tyytyväinen etätyönteon määrään, vai haluaisitko tehdä enemmän/vähemmän?
7. Koetko olevasi tehokkaampi etätöitä tehdessä?
8. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti tai negatiivisesti työhyvinvointiisi etätyössä?
9. Miten kuvailisit työhyvinvoinnin tasoasi tällä hetkellä?

Psyykinen työhyvinvointi:

10. Koetko saavasi tarpeeksi tukea johdolta etätyötä tehdessä?
11. Pidätkö yhteyttä työkavereihin saman verran/vähemmän?
12. Huolehditko työajan ja vapaa-ajan erottamisesta?
13. Tuntuuko työ enemmän kuormittavalta etätyössä?

Fyysinen työhyvinvointi:

14. Miten huolehdit ergonomiasta kotona työskennellessä?
15. Koetko fyysisen työhyvinvoinnin olevan samalla tasolla kuin lähityössä?
16. Minkälaiseksi koet fyysisen työhyvinvoinnin tällä hetkellä?

Työhyvinvoinnin kehittäminen etätyössä:

16. Millä tavoin kehittäisit sitä?
17. Muuta?