



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

## ETÄTYÖN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN JA JOHTAMISEEN

Case: Savonia-ammattikorkeakoulu oy

TEKIJÄ:

Paula Nousiainen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Paula Nousiainen	
Työn nimi Etätyön vaikutukset työhyvinvointiin ja johtamiseen. Case: Savonia-ammattikorkeakoulu Oy	
Päiväys 18.5.2021	Sivumäärä/Liitteet 56/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savonia-ammattikorkeakoulu oy	
Tiivistelmä Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää etätyön vaikutuksia fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin sekä työntekijöiden kokemukseen johtamisesta. Etätyö on hyvin ajankohtainen aihe ja sen vaikutukset työhyvinvointiin mielenkiintoinen tutkimusaihe. Työn toimeksiantajana oli Savonia-ammattikorkeakoulu Oy.  Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, jossa oli mukana myös mahdollisuus avoimeen kommentointiin. Kysely jaettiin rajatulle joukolle Savonia-ammattikorkeakoulun henkilöstöstä ja vastaaminen tapahtui anonyymien sähköpostilinkin kautta. Kyselylomake laadittiin ja tulokset raportoitin Webropol-ohjelmalla. Vastaukset analysoitiin vertaamalla yksiköitä toisiinsa ja aikaisemmin etätöitä tehneitä niihin, jotka aloittivat etätyöt vasta covid19-pandemian aikana. Avoimista kommentteista kerättiin tarkentavia ja kuvaavia kommentteja. Tämän jälkeen kyselyn tuloksia verrattiin keväällä 2020 Savonian henkilöstölle tehtyyn etätyö-kyselyyn.  Vastauksia analysoitaessa etätyökokemuksen määrällä ei näyttänyt olevan suurta merkitystä tuloksiin. Fyysisessä hyvinvoinnissa korostuivat sopivan etätyötilan järjestäminen ja työntekijän oma aktiivisuus etätyöpäivän aikatauluttamisessa. Psykkisessä hyvinvoinnissa esiin nousivat etätyön aiheuttama yksinäisyys ja ajoittainen epävarmuus. Toisaalta etätyön nähtiin sopivan tarkkuutta vaativiin työtehtäviin. Sosiaalisessa hyvinvoinnissa yksikön koolla oli merkitystä koettuun yhteisöllisyyteen. Pienemmissä yksiköissä oli onnistuttu paremmin säilyttämään yhteisöllisyys myös etätöissä. Suurin osa vastaajista näki etätyön hyödyt, mutta kaipasi kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta. Viestintään ja tiedonkulkuun kaivattiin selkeyttä ja avoimuutta. Toisaalta tiedonkulun nähtiin parantuneen aktiivisemmän ja monipuolisemman viestintäjärjestelmien käytön takia. Esimiestyössä ymmärrettiin poikkeusolojen tuoma kuormitus, mutta kaivattiin enemmän palautetta ja huomiota yksilöiden ja työyhteisön hyvinvointiin.	
Avainsanat Etätyö, työhyvinvointi, johtaminen, itsensä johtaminen, työhyvinvoinnin johtaminen viestintä	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author(s) Paula Nousiainen	
Title of Thesis The Effects of Telework on Well-being at Work and Management	
Date 18 May 2021	Pages/Appendices 56/1
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences	
<p><b>Abstract</b></p> <p>The aim of this thesis was to find out the effects of teleworking on physical, mental and social well-being at work and on the management experience of employees. Telework is a very current topic and its effects on well-being at work is an interesting research subject. This thesis was commissioned by Savonia University of Applied Sciences Ltd.</p> <p>The study was conducted as a quantitative survey, which also included the opportunity for open comment. The survey was distributed to a limited number of Savonia University of Applied Sciences staff and was answered via an anonymous e-mail link. The questionnaire was prepared and the results were reported using Webropol-program. After that the responses were analyzed by comparing units with each other and those who had previously worked remotely with those who started teleworking only during the covid19 pandemic. Clarifying and descriptive comments were collected from the open comments. The results of the survey were then compared with the telework survey conducted in spring of 2020 for Savonias´ s personnel.</p> <p>When analyzing the responses, the amount of telework experience did not appear to play a major role in the results. Organizing a suitable teleworking space and activity of the employee in scheduling a telework day were emphasized in physical well-being. Loneliness and occasional insecurity caused by telework emerged in mental well-being. On the other hand, teleworking was seen as suitable for precision work tasks. In social well-being, the size of the unit was relevant to the perceived sense of community. The smaller units had been more successful in maintaining communality even in teleworking. Most respondents saw the benefits of teleworking but missed face-to-face interaction. Clarity and transparency were needed in communication and information flow. At the same time, the flow of information was seen to have improved due to the more active and diverse use of communication systems. Respondents understood the burden of exceptional circumstances on supervisors but needed more feedback and attention on the well-being of individuals and the work community.</p>	
<p><b>Keywords</b></p> <p>Remote work, teleworking, telecommuting, multilocational work, isolated work, working alone, well-being at work, remote management, leadership, self-management</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	ETÄTYÖ.....	7
2.1	Määritelmä .....	7
2.2	Etätyön hyödyt ja haitat .....	8
3	TYÖHYVINVOINTI .....	12
3.1	Määritelmä .....	12
3.2	Fyysinen työhyvinvointi .....	13
3.3	Psyykkinen työhyvinvointi .....	14
3.4	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	14
4	JOHTAMINEN .....	16
4.1	Määritelmä .....	16
4.2	Etäjohtaminen ja itsensä johtaminen.....	16
4.3	Työhyvinvoinnin johtaminen .....	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	20
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	20
5.2	Tausta-aineiston käyttö .....	20
5.3	Analysointi.....	21
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	22
6.1	Fyysinen hyvinvointi.....	24
6.2	Psyykkinen hyvinvointi .....	30
6.3	Sosiaalinen hyvinvointi .....	36
6.4	Viestintä ja tiedonkulku .....	41
6.5	Esimiehen tuki .....	45
6.6	Vertailu aikaisempiin tutkimustuloksiin .....	48
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	50
7.1	Tutkimuksen eettisyys.....	52
8	POHDINTA.....	53
	LÄHTEET .....	54
	LIITE 1: KYSELYLOMAKE.....	56

## KUVALUETTELO

KUVA 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Kauhanen, 2016, 28) .....	13
KUVA 2. Tuloksellinen etäjohtaminen. (Vilkman, 2017. Tietokortissa Elo. 2020. Etätyön hyvä johtaminen)..	18
KUVA 3. Etäpäivien keskimääräinen määrä viikossa .....	22
KUVA 4. Vastaajat tulosityksiköittäin .....	23
KUVA 5. Etätyötä tehneet koulutusaloittain .....	24
KUVA 6. Fyysinen hyvinvointi, kaikki vastaajat (n=145) .....	25
KUVA 7. Fyysinen hyvinvointi ja etätyön tekeminen .....	26
KUVA 8. Fyysinen hyvinvointi tulosityksiköittäin.....	28
KUVA 9. Fyysinen hyvinvointi koulutusyksiköittäin .....	29
KUVA 10. Psyykinen hyvinvointi, kaikki vastaajat .....	31
KUVA 11. Psyykinen hyvinvointi ja etätyön tekeminen.....	32
KUVA 12. Psyykinen hyvinvointi tulosityksiköittäin .....	34
KUVA 13. Psyykinen hyvinvointi koulutusyksiköittäin .....	35
KUVA 14. Sosiaalinen hyvinvointi, kaikki vastaajat .....	37
KUVA 15. Sosiaalinen hyvinvointi ja etätyön tekeminen .....	38
KUVA 16. Sosiaalinen hyvinvointi tulosityksiköittäin .....	40
KUVA 17. Viestintä ja tiedonkulku, kaikki vastaajat.....	42
KUVA 18. Viestintä ja tiedonkulku ja etätyön tekeminen .....	43
KUVA 19. Viestintä ja tiedonkulku, tulosityksiköittäin .....	44
KUVA 20. Esimiehen tuki, kaikki vastaajat.....	46
KUVA 21. Esimiehen tuki ja etätyön tekeminen .....	47

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on aina kiinnostanut minua ja kiinnostustani on lisännyt aikaisemmin suorittamani sosionomin tutkinto. Etätyö on ajankohtainen aihe vallitsevan Covid19-tilanteen takia ja myös kasva-va työskentelymuoto globalisoituvassa ja digitalisoituvassa yhteiskunnassa (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 79, 81). Covid19-pandemia on nostanut etätyötä tekevien työntekijöiden määrän noin 20 %:sta vajaaseen 50 % (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 77). Kanadalaisessa tutkimuksessa todetaan, että etätyö tulee jatkumaan suuremmissa mittakaavassa kuin ennen, koska etätyön vaatima infrastruktuuri ja käytännöt ovat kehittyneet ja sen tuomat edut ja säästöt on huomattu entistä paremmin (Como, Hambley ja Domene. 2021, 46–56).

Etätyöskentelyllä on moninaisia vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin. Vaikutukset voivat olla sekä positiivisia että negatiivisia. Usein työhyvinvoinnista puhuttaessa käsitellään ainoastaan psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Kuitenkin etätyötä tehdessä huomioon on otettava myös sosiaalinen työhyvinvointi. Hyvät johtamiskäytännöt edistävät työntekijöiden työhyvinvointia (Tarkkonen 2012, 77). Etätyössä korostuvat erityisesti työntekijöiden itsensä johtaminen sekä viestintä johdon ja työntekijöiden välillä.

Opinnäytetyössäni keskeisiä käsitteitä ovat etätyö, työhyvinvointi ja johtaminen. Etätyöstä voidaan puhua myös mobiilistyönä tai monipaikkatyönä. Työhyvinvoinnin käsite jaotellaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Johtamisen kohdalla käsittelem myös itsensä johtamista.

Kyselytutkimuksellani selvitän, miten etätyöskentely on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin. Olen huomionnut kyselyssä sekä fyysisen, henkisen, että sosiaalisen työhyvinvoinnin. Tutkin myös, miten etätyö on vaikuttanut työntekijöiden kokemukseen johtamisesta.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- Miten etätyö vaikuttaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin?
- Miten etätyö on vaikuttanut henkilöstön kokemuksiin johtamisesta?

Näitä tutkimuskysymyksiä syvennän kyselylomakkeen kysymyksillä. Johtamisen osalta painotan kysymyksissä etätyöhön liittyviä toimintatapoja, kuten viestintää ja henkilöstön huomioimista. Käytän tutkimukseni tausta-aineistona jo aikaisemmin Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtyä etätyökyselyä ja vertaan saamiani tuloksia tähän aikaisempaan kyselyyn.

Opinnäytetyöni suunnataan Savonia-ammattikorkeakoulun opetus-, korkeakoulupalvelut- ja TKI-henkilöstölle. Savonia-ammattikorkeakoulussa on vastikään suoritettu organisaatorakenteen muutos. 1.1.2021 lähtien Savonia on jaettu viiteen tulosyksikköön ja niitä tukeviin korkeakoulupalveluihin. Opetuksen ja TKI-toimintojen käytännön toiminta tapahtuu toiminnallisissa tiimeissä. Opettajat kuuluvat tutkintokoulutuksen tulosyksikköön ja TKI-henkilöstö TKI-tulosyksikköön. Korkeakoulupalvelut jakautuvat opiskelija- ja hakijapalveluihin, ICT-palveluihin ja Hallinto- ja henkilöstöpalveluihin. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2021.)

## 2 ETÄTYÖ

Vuoden 2020 työolobarometrin ennakkotietojen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 77–78) mukaan vuonna 2020 ennen koronan alkamista etätyötä teki säännöllisesti palkansaajista 21 prosenttia ja satunnaisesti 11 prosenttia. Suurin osa (68 %) palkansaajista ei ollut tehnyt etätyötä ennen koronaa. Näistä työntekijöistä noin neljännes (24 %) alkoi tehdä etätyötä koronan takia vuonna 2020. Tämä nosti etätyötä tekevien palkansaajien määrän noin puoleen (48 %) kaikista palkansaajista. Etätyötä aikaisemmin tehneistä suurin osa (86 %) työskenteli koronan takia useammin etänä kuin aikaisemmin.

### 2.1 Määritelmä

Työturvallisuuskeskus (julkaisuaika tuntematon) ja Työterveyslaitos (julkaisuaika tuntematon/b) määrittelevät etätyön työksi, jota tehdään joko osin tai kokonaan kotona tai muussa etätyöpisteessä ja lisäksi sen sisällöstä ja toteuttamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän yhdessä tekemällä sopimuksella. Työn tekemisessä sähköisillä tieto- ja viestintätekniikoilla on keskeinen rooli. Kestoltaan ja säännöllisyydeltään etätyöskentely voi olla hyvin vaihtelevaa.

Etätyön yksi määritelmä on monipaikkatyö. Vartiaisen ja Hyrkkäsen (2010, 84) mukaan Gareis et al. (2004) kutsuvat monipaikkaiseksi työksi työtä, jossa mobiilia tieto- ja viestintätekniikkaa hyödyntäen työskennellään monissa paikoissa. Työskentelypaikkoina voi päätyöpaikan lisäksi olla muun muassa koti, kuljetusvälineet ja julkiset tilat, kuten kahvilat. Etätyö on myös hajautettua työtä. Tällöin tiimin jäsenet työskentelevät yhteisen tavoitteen eteen eri paikoista käsin hyödyntäen sähköisiä välineitä (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 85).

Taulukkoon 1 on koottu etätyöhön liittyviä ja sitä sivuavia käsitteitä. Käsitteiden merkitykset eroavat jonkin verran toisistaan. Tässä työssä käytetään termiä etätyö, johon sisällytän myös muiden käsitteiden sisältöjä.

TAULUKKO 1. Mobiili työ ja muita modernin työn kuvaamisessa käytettyjä käsitteitä ja niiden merkityksiä. (Koroma, Johanna, Hyrkkänen, Ursula & Rauramo, Päivi 2011, 7)

<b>Mobiili työ</b>	Työntekijä liikkuu ja työskentelee päätyöpaikkansa ulkopuolella erilaisissa paikoissa vähintään 10 tuntia viikossa ja käyttää yhteistyössään sähköisiä viestintävälineitä.
<b>Monipaikkainen työ</b>	Työtä tehdään työn vaatimalla tavalla eri paikoissa. Oman toimiston lisäksi työpiste on saatava nopeasti toimintakuntoon asiakasorganisaation tiloissa, liikennevälineissä, hotellihuoneissa, kahviloissa ja kotona.
<b>Virtuaalinen työ</b>	Työn tekoa infrastruktuureiden, välineiden ja ohjelmistojen rakentamisessa virtuaalisissa tiloissa.
<b>Hajautettu työ</b>	Työyhteisön jäsenet on organisaation hallinnollisiin ratkaisuihin perustuen sijoitettu alueellisesti erillään oleviin työpisteisiin. Työtä saman tavoitteen ja kohteen eteen tehdään näistä eri paikoista käsin.
<b>Etätyö</b>	Kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävä työ, jonka sisällöstä ja toteuttamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

## 2.2 Etätyön hyödyt ja haitat

Etätyötä tehdään usein työntekijän kotoa käsin. Työpisteenä voi olla keittiön pöytä tai olohuoneen sohva, jolloin hyvä ergonomia harvoin toteutuu. Työnantaja voikin parantaa kotityöpisteen ergonomiaa muun muassa tukemalla kalustehankinnoissa. Usein kotityöpiste koetaan hyväksi paikaksi työskennellä, kun tehtävät vaativat keskittymistä. Kotona on usein vähemmän keskeytyksiä eikä työskentely ole niin katkonaista kuin varsinaisella työpaikalla. (Koroma ym. 2011, 13.)

Etätyö tuo mukanaan vapauden aikatauluttaa työ itselle parhaiten sopivalla tavalla sekä mahdollisuuden sovittaa perheen ja työn aikatauluja paremmin yhteen. Kehittynyt teknologia mahdollistaa työskentelyn ajasta ja paikasta riippumatta, mutta samalla vapaa-ajan ja työajan raja voi hämärtyä. Toimistotyössä työpäivä rytmittyy taukojen ja kokousten mukaan, mutta etänä ruokatauko voi mennä sähköpostia lukiessa. Myös epävirallinen kanssakäyminen ja kahvipöytäkeskustelut työtoverien kanssa jäävät pois. Näin pikkuasiat voivat jäädä hoitamatta, koska viestien lähettäminen ja videopuhelut vievät aikaa ja häiritsevät keskittymistä. (Paavola ja Junkala, julkaisuaika tuntematon.)

Työhyvinvoinnin kannalta etätyötä tekevän työntekijän tulisi kyetä luomaan työpäiväänsä samanlaista rytmiä kuin toimistossakin. Esimiehen tulisi kannustaa tähän luomalla kaikille yhteiset pelisäännöt sekä jaksamista tukevia rakenteita. (Paavola ja Junkala, julkaisuaika tuntematon.)

Etätyötä tekevän työntekijän on osattava johtaa itseään. Hänen pitää pystyä priorisoimaan ja organisoimaan työnsä, mutta myös ymmärrettävä milloin on pyydettävä apua. Itsensä johtaminen perustuu sisäiseen motivaatioon, joka koostuu kolmesta seikasta. Autonomy, (omaehtoisuus), eli halu ohjata itse elämäänsä, Belonging, (yhteisöllisyys), eli halu olla osana yhteisössä ja Competence (kyvykkyys), eli taipumus hakeutua tekemään asioita, joissa on hyvä ja halu kehittyä. (Haapakoski 2020, 103.)

Etätyössä nämä tarpeet täyttyvät vaihtelevasti. Autonomian tarve voi täytyä hyvinkin, mutta jos itsensä johtaminen ei onnistu, voi työntekijä kokea liikaakin itsenäisyyttä. Kyvykkyuden tarpeen toteutuminen voi kärsiä, jos varsinaisen työn tekemistä häiritsee teknisten työvälineiden käytön vaikeus. Vaikeinta etätyössä on täyttää yhteenkuuluvuuden tarve. Esimiesten onkin panostettava yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja yhteisöllisyyden toteutumiseen. (Haapakoski 2020, 103.)

Taulukossa 2 on esitetty kootusti etätyön hyödyt työntekijän kannalta, edut työnantajalle ja riskit ja huonot puolet. Taulukko ei erittele mainittuja seikkoja työhyvinvoinnin osa-alueiden kannalta ja jotkin seikat ovat selkeästi taloudellisia. Etätyön hyvät ja huonot puolet näkyvät taulukosta kuitenkin selkeästi.

TAULUKKO 2. Etätöön hyödyt ja riskit. (Haapakoski. 2020. 152)

<b>Etätöön hyödyt työntekijän kannalta:</b>	<b>Etätöön edut työnantajalle:</b>
Mahdollisuus rytmittää ja joustaa työajoissa työntekijän tarpeiden mukaan.	Parempi työteho ja tuottavuus.
Parempi työrauha ja keskittyminen työhön helpompaa.	Parempi jaksaminen mahdollistaa pidemmän työajan.
Työtyytyväisyys ja -teho paremmalla tasolla.	Toimitilojen vähäisemmästä käytöstä syntyvät kustannussäästöt.
Ajan ja rahan säästöt työmatkoissa.	Työpaikan houkuttelevuuden kasvu, tämä myös valttia rekrytoinnissa.
Työ ja perhe-elämä sovitettavissa joustavammin yhteen.	Työmatkaliikenteen ympäristövastuullisuuden koheneminen.
Asuinpaikan voi valita muullakin perusteella kuin työpaikan sijainti.	Ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutuminen.
Työtä voi tehdä tarkoituksenmukaisessa paikassa.	
Työelämään voi osallistua myös vajaakuntoisena.	
Työskentely poikkeustilanteissa on mahdollista.	
<b>Etätöön riskejä ja huonoja puolia:</b>	
Työaika pitenee, työ ja vapaa-aika sekoittuvat.	
Työstä irrottautumisen vaikeus ja kuormitus kasvaa liian suureksi.	
Perheen sopeutuminen kotona työskentelemiseen.	
Tilojen sopimattomuus ja kotona työskentelyn kustannukset.	
Koetaan yksinäisyyttä ja eristyneisyyttä.	
Urakehitys ja asema organisaatiossa aiheuttaa huolta.	
Etäjohtaminen haasteellista.	

Pohjois-Amerikassa tehtyjen tutkimusten mukaan covid19-pandemia on lisännyt etätyötä tekevien kokemaa stressiä. Amerikkalaisille tilintarkastajille tehdyssä tutkimuksessa selvisi, että etätyötä tekevät työntekijät kokivat saavansa pandemian aikana vähemmän tukea yritykseltä kuin aikaisemmin. Myös työtovereilta saatu tuki oli vähentynyt. (Bakarich, Marcy ja O'Brien. 2021, 17–19.) Kanadalaisessa kirjallisuustutkimuksessa todettiin, että pandemian takia kotona oleva muu perhe voi vaikeuttaa etätyötä tekevän henkilön palautumista ja lisätä hoitovastuuta (Como, Hambley ja Domene. 2021, 46–56).

Toisaalta kanadalaisessa tutkimuksessa todettiin myös, että etätyötä tekevät työntekijät kokivat työmatkan puuttumisen ja lisääntyneen joustavuuden selkeinä etuina verrattuna perinteiseen toimistotyöskentelyyn. Etätyöntekijät olivat innostuneempia ja tyytyväisempiä työhönsä. Tutkimuksessa todettiin myös, että ihmisläheisellä johtamisella ja varsinkin etätyön tekemistä helpottavan koulutuksen järjestämisellä voitaisiin parantaa etätyöntekijöiden työhyvinvointia. (Como, Hambley ja Domene. 2021, 46–56).

### 3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnille on useita erilaisia määritelmiä. Osassa käsitellään vain henkistä hyvinvointia ja esimerkiksi fyysinen työhyvinvointi liitetään työterveyskäsitteen alle. Työhyvinvointi on kuitenkin laaja käsite, joka muodostuu useasta eri seikasta. Juhani Tarkkonen (2012, 198) määrittelee työhyvinvoinnin työntekijän kokemukseksi, jossa työ ja työolosuhteet antavat muun muassa voimia ja elämäniloa sekä tunnetta mielekkyydestä ja hallinnasta.

Marja-Liisa Mankan (2011, 73) mukaan työhyvinvointi mahdollistuu työntekijän, työpaikan ja työyhteisön positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen kautta, johon myös työ ja esimies kuuluvat. Työhyvinvointi luo yksilötasolla työniloa ja organisaatiotasolla se on tulosta lisäävä voimavara. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia käsitellään psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen osa-alueen kautta.

#### 3.1 Määritelmä

Sosiaali- ja terveysministeriö (julkaisuaika tuntematon) määrittelee työhyvinvoinnin työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista muodostuvaksi kokonaisuudeksi. Hyvä motivoiva johtaminen ja työyhteisön ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia työntekijöiden ammattitaidon lisäksi. Hyvinvoinnin lisääntyessä työntekijöiden sitoutuminen työhön kasvaa ja sairauspoissaolot vähenevät samalla, kun työn tuottavuus kasvaa.

Työterveyslaitoksen (julkaisuaika tuntematon/a) määritelmän mukaan ”työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen tekemää työtä hyvin johdetussa organisaatiossa.” Lisäksi sekä työntekijät, että työyhteisö kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi samalla, kun työ tukee heidän elämänhallintaansa. Sekä työnantaja, että työntekijä ovat vastuussa työhyvinvoinnista.

Etätöiden kannalta työhyvinvointia voidaan tarkastella työn vaatimusten ja työn hallinnan tasapainon sekä häiriötekijöiden ja niiden ratkaisemisen näkökulmasta. Lisäksi on huomioitava erilaisten toimintaympäristöjen aiheuttamat vaativuustekijät. Hallitessaan työn ja sen toimintaympäristön vaatimukset, työntekijä voi hyvin. (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 88–89.)

Työhyvinvoinnin eri osa-alueita voidaan kuvata seuraavan kuvion avulla (Kuva 1). Yksilön terveys ja työkyky sekä työympäristö liittyvät selkeästi fyysiseen työhyvinvointiin. Osaaminen, kehittymismahdollisuudet sekä työ, työn mitoitus ja organisointi pitävät sisällään sekä psyykkiseen, että sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyviä seikkoja. Työyhteisötaitot ja sosiaaliset suhteet ovat sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Johtamisella ja tiedonkululla on vaikutusta niin psyykkiseen kuin sosiaaliseenkin työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa painottuvat etätöissä korostuvat johtaminen ja tiedonkulku, työ, työn mitoitus ja organisointi sekä työyhteisötaitot ja sosiaaliset suhteet.



KUVA 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Kauhanen, 2016, 28)

### 3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat liikunnan ja levon määrä, ruokavalio ja päihteiden käyttö sekä työn fyysinen kuormittavuus. Hyvä kunto ennaltaehkäisee ja vähentää tuki- ja liikuntaelinvaivoja ja auttaa kestämaan niin fyysistä kuin psyykkistäkin kuormaa paremmin. Hyvässä fyysisessä kunnossa oleva työntekijä myös palautuu stressistä nopeammin. Säännöllisesti liikuntaa harrastavilla on vähemmän sairauspoissaoloja ja heidän työkykynsä on parempi. Säännöllinen liikkuminen myös parantaa unen laatua ja elämänhallintaa ja vaikuttaa positiivisesti työkykyyn. Hyvä fyysinen kunto parantaa myös psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon/c.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusjoukko koostuu toimisto- ja tietotyötä tekevistä henkilöstöstä, joten työ on fyysisesti varsin kevyttä, mutta sisältää paljon pitkäaikaista näyttöpäätteen edessä työskentelyä ja staattisia työasentoja. Näyttöpäätetyö rasittaa silmiä, niska-hartiaseutua sekä käsiä. Pitkäaikainen istuminen, samoina toistuvat liikkeet ja taukojen puute rasittavat kehoa. Lisäksi työpisteen valaistus ja esimerkiksi ilmanvaihto vaikuttavat työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon/d.)

Etätyössä fyysistä työhyvinvointia edesauttaa hyvin suunniteltu työasema. Työpöydän ja -tuolin tulisi mahdollistaa vaihtelevat ja mukavat työasennot ja pöydällä tulisi olla tarpeeksi tilaa kaikelle tarvittavalla. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon/d.) Työnantaja voi tukea työntekijää muun muassa tarjoamalla etätyökäyttöön useamman näytön ja sähköpöydän.

### 3.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa työn psyykkinen kuormittavuus. Kuormitustekijät aiheuttavat työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välille ristiriitaa. Tällaisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa pitkäaikainen epävarmuus ja jatkuvat muutokset sekä palautteen ja arvostuksen puute ja jatkuvat keskeytykset. Kuormitusta aiheuttaa myös se, ettei pysty itse hallitsemaan työmääräänsä tai työaika ja työn teko jatkuu vapaa-ajalla. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon/c.)

Psyykkisiä voimavaroja, jotka vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin ovat muun muassa sinnikkyys, joustavuus ja hyvä itsetunto. Myös työtehtävien palkitsevuus, kehittävyys ja merkityksellisyys lisäävät työntekijän hyvinvointia. Hyvät työjärjestelyt, kuten vaikuttamismahdollisuudet, ovat työhyvinvointia edistäviä voimavaratekijöitä. Haitallisten kuormitustekijöiden vaikutus vähenee, jos työntekijä kykenee tunnistamaan työn voimavarat. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon/c.)

Etätyötä tehdessä psyykkistä hyvinvointia kuormittavat työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Toisaalta ajankäytön joustavuus ja mahdollisuus suunnitella itse oman työpäivän kulku, voivat lisätä työssä jaksamista. Koronan aiheuttamassa poikkeustilanteessa psyykkistä hyvinvointia kuormittavat epävarmuus ja mahdollisesti myös muut kotona olevat perheenjäsenet ja heidän aiheuttamansa häiriöt. Poikkeusoloissa tiedonkulku ja palautteen saaminen korostuvat työhyvinvointia ylläpitävinä tekijöinä.

### 3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation, työympäristön, työyhteisön ja vuorovaikutuksen ominaisuudet. Kuormitustekijöitä ovat muun muassa ongelmat työyhteisössä ja hankalat sosiaaliset suhteet, yksintyöskentely, tavoittamisen hankaluus, heikko tiedonkulku, epätasa-arvoinen kohtelu ja tyytymättömyys esimiestyöhön sekä ongelmat työn organisoinnissa. Voimavaroina ovat selkeät roolit ja tavoitteet sekä työaikojen joustavuus. Työyhteisöön liittyviä voimavaratekijöitä ovat vuorovaikutus, selkeä johtaminen sekä työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki. Lisäksi koettu arvostus, oikeudenmukaisuus sekä saatu palaute lisäävät työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon/c.)

Leena Mattila ja Minna Pääkkönen ovat esittäneet Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa (2015) psykososiaaliset kuormitustekijät jaoteltuna neljään osa-alueeseen (taulukko 3). Osa-alueet käsittävät työn järjestelyihin, työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, työn sisältöön ja muihin, varsinaiseen työhön liittymättömiin asioihin liittyviä kuormitustekijöitä.

TAULUKKO 3. Psykososiaaliset kuormitustekijät (Mattila ja Pääkkönen 2015, 7)

<p><b>Työn järjestelyihin eli työn jakamiseen, suunnitteluun ja tekemisen edellytyksiin liittyvät tekijät:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• liiallinen tai liian vähäinen työn määrä</li> <li>• kohtuuton aikapaine</li> <li>• työaika (yötyö, vuorotyö)</li> <li>• epäselvät tehtäväkuvat/tavoitteet/vastuut/työnjako</li> <li>• osaamisen puute</li> <li>• liikkuva työ, runsas matkustaminen</li> <li>• sidonnaisuus</li> <li>• työvälineiden tai -olosuhteiden puutteellisuus</li> <li>• muutokset työssä ja työtehtävissä</li> </ul>	<p><b>Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yksintyöskentely</li> <li>• sosiaalinen tai fyysinen eristäminen</li> <li>• toimimaton yhteistyö/vuorovaikutus</li> <li>• huono tiedonkulku</li> <li>• häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen</li> <li>• tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu</li> <li>• esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki</li> <li>• muutokset työssä/työtehtävissä</li> </ul>
<p><b>Työn sisältöön eli työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyvät tekijät:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yksitoikkoinen työ</li> <li>• jatkuva valppaana olo</li> <li>• liiallinen tietomäärä</li> <li>• jatkuvat keskeytykset</li> <li>• kohtuuton vastuu</li> <li>• toistuvat (vaikeat) vuorovaikutustilanteet asiakastyössä sekä muiden yhteistyötahojen kanssa</li> <li>• muutokset työssä ja työtehtävissä</li> </ul>	<p><b>Muut, varsinaisiin työtehtäviin liittymättömät kuormitustekijät:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yhteiskunnallinen tilanne</li> <li>• palkkataso</li> <li>• työpaikan menettämisen pelko</li> <li>• työsuhteiden määräaikaisuus</li> <li>• ura, jatkuvat työelämän muutokset</li> <li>• matkustaminen</li> <li>• pitkät poissaolot työstä</li> <li>• työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet</li> <li>• ristiriidat työ- ja yksityiselämän välillä</li> <li>• haasteet ja kriisit yksityiselämässä</li> </ul>

Etätyössä ja covid19-pandemian aikana korostuvat useat taulukossa 3 esitetyt kuormitustekijät. Työn järjestelyihin liittyviä tekijöitä ovat muun muassa työvälineiden tai -olosuhteiden puutteellisuus sekä muutokset työssä ja työtehtävissä. Etätyössä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä seikkoja ovat esimerkiksi yksintyöskentely ja esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki. Varsinkin pandemian aikana korostuvat myös muut, varsinaisiin työtehtäviin kuulumattomat kuormitusta aiheuttavat tekijät, kuten yhteiskunnallinen tilanne ja haasteet ja kriisit yksityiselämässä.

## 4 JOHTAMINEN

Johtamisella on merkittävä vaikutus työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen. Hyvä johtaminen vähentää työn kuormittavuutta ja lisää henkilöstön hyvinvointia. Hyvä esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti, hän on aito ja periaatteissaan johdonmukainen ja läpinäkyvä. Hyvä johtaja tukee, kannustaa, keskustelee ja kuuntelee. Hän myös pitää yllä omaa myönteistä mielialaa ja johtaa esimerkillä. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon/c)

### 4.1 Määritelmä

Työhyvinvoinnin näkökulmasta johtaminen on sekä asioiden, että ihmisten johtamista ja sen tarkoituksena on ohjata henkilöstön toimintaa haluttuun suuntaan. Johtajilla on vastuu henkilöstöstä ja arjen sujumisesta. Asioiden johtamisessa hallitaan, suunnitellaan ja organisoidaan organisaation toimintaprosesseja. Perustana ovat organisaation missio, visio, strategia sekä arvot. Työhyvinvointia lisäävässä johtamisessa tavoitteet ja järjestelmät tukevat toimintaa. Ihmisiä johdettaessa tavoitteena on saada ihmisten halutulla toiminnalla aikaan organisaation tavoitteiden kannalta tarpeelliset asiat. (Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon/b.)

Ihmistä ja heidän hyvinvoinnistaan huolen pitäminen on tärkeä osa johtamista. Johtamisella välitetään arvoja ja ylläpidetään organisaatiokulttuuria, jotka osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin. Johtamisella luodaan käytännön edellytykset työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja ylläpidolle. Johtajat ovat mukana toteuttamassa työhyvinvointia sekä työturvallisuuden seurannassa ja ohjauksessa. Lisäksi myös johtamista on arvioitava työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Tarkkonen 2012, 75–77.)

Nykypäivänä esimieheltä toivotaan useita erilaisia piirteitä. Hyvä esimies organisoii työn reilulla ja oikeudenmukaisella tavalla ja on luotettava. Hän on enemmänkin kannustava ja helposti lähestyttävä valmentaja kuin ankara päällikkö. Esimies huolehtii työntekijöidensä psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista ja ottaa ongelmat puheeksi. Hän innostaa työntekijöitä luovaan ajatteluun ja huolehtii työpaikan positiivisesta ilmapiiristä. (Manka ja Manka 2016, 141.)

### 4.2 Etäjohtaminen ja itsensä johtaminen

Etätyö vaatii myös esimieheltä paneutumista. Hänen on huolehdittava siitä, että työntekijöillä on käytössään työhönsä sopivat laitteet ohjelmistoihin ja tietoturvalliset yhteydet etätyön tekemiseen. Esimiehen on myös varmistettava henkilöstön tietotekninen osaaminen, jotta ohjelmistojen käyttö onnistuu myös etätyöpisteessä. Ongelmatilanteissa esimiehen on huolehdittava, että työntekijä saa riittävästi tukea. Tämän lisäksi esimiehen on seurattava yhteistyön sujuvuutta työyhteisössä ja ettei kukaan työntekijöistä jää yksin ja eristäydy työtovereista. (Koroma et. 2011, 17.)

Etätyöstä tulisi tehdä sopimus työntekijän kanssa ja etätyön periaatteista tulisi sopia yhteistoiminnallisesti. Työntekijän kanssa sovitaan muun muassa etätöiden aikataulusta ja kestosta sekä työaikaseurannasta. (Elo. 2020.)

Työntekijän itseohjautuvuus korostuu etätyössä. Sillä tarkoitetaan työntekijän kykyä toimia itsenäisesti, ilman ulkopuolista johtamista. Termillä itsensä johtaminen tarkoitetaan samaa asiaa. Keskeisenä ajatuksena itseohjautuvuudessa on ihmisten kyvykkyys ja se, että hyvin toimiva yhteisö on yksittäisiä jäseniään kyvykkäämpi. Johdon kannattaakin luottaa alaistensa kykyyn johtaa itseään eikä pomottaa ylhäältä käsin. Itseohjautuva organisaatio vaatii johtajilta kiinnostusta ihmisiä ja heidän palvelemistaan kohtaan organisaation tavoitteiden toteutumiseksi. Esimiesten on johdettava kokonaisuuksia ja määritettävä muun muassa tavoitteita ja tärkeysjärjestyksiä. (Haapakoski jne 2020, 100.)

Miia Savaspuro listaa Kati Haapakosken kirjassa Läsnä etänä (2020) seikkoja, joita itseohjautuvuus on onnistuessaan ja mitä se ei ole. Onnistuessaan itseohjautuvuus on muun muassa:

Vapautta ottaa ja kantaa vastuuta

Vapautta tehdä itsenäisiä päätöksiä resurssien ja oman työnkuvan rajoissa

Vapautta päättää työn tekemisen aika ja paikka itsenäisesti mahdollisuuksien mukaan

Lisääntynyttä itsemääräämisoikeutta ja kyvykkyiden tunnetta omassa työssä

Vastuuta oman työn määrästä, aikatauluttamisesta ja laadusta

Rakenteiden ja päätöksentekomekanismien selkeyttä ja läpinäkyvyyttä

Yhteistyötä

Sitouttavaa ja motivoivaa

Työn imua lisäävää

Savaspuron (Haapakoski jne 2020) mukaan itseohjautuvuus ei ole:

Yksin tekemistä tai yksin jäämistä

Rajattomuutta

Päämäärättömyyttä

Johtamisen puutetta

Vision puutetta

Epäselvyyttä suunnasta, odotuksista tai tavoitteista

Epäselvyyttä siitä, mikä kuuluu omalle pöydälle ja mikä ei

Vastuuttomuutta tai työtä ilman tulostavuuksia, laadutavoitteita tai muita mittareita

Hierarkiattomuutta tai rakenteiden puutetta

Sooloilua

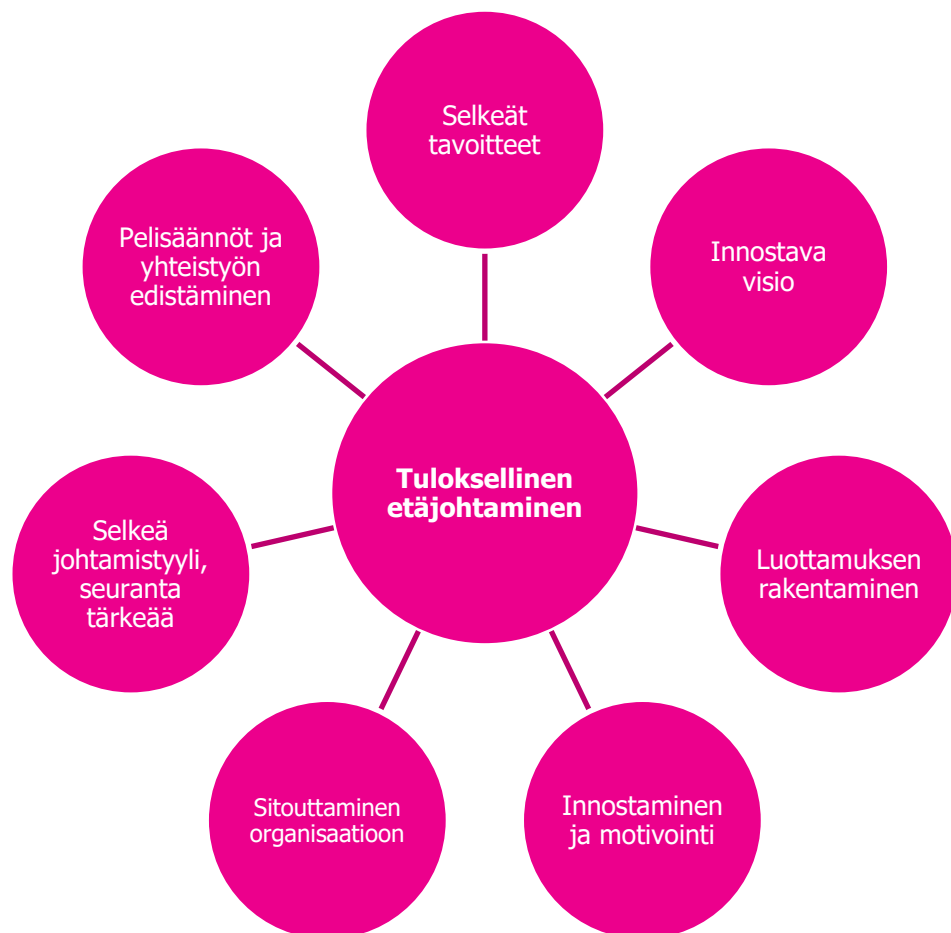
Tiedon pimittämistä tai viestinnän puutetta

Listan seikat vaikuttavat vahvasti myös etätyötä tekevän työntekijän työhyvinvointiin ja johtamiseen. Jos johto ei luo hyviä puitteita etätyön tekemiselle ja työntekijän itseohjautuvuutta ei kannusteta, vaikuttaa se negatiivisesti työhyvinvointiin ja työntekijän tuottavuuteen.

Onnistunut etäjohtaminen vaatii vastualueen ja työn tavoitteiden selkeyttä, esimiehen ja työtovereiden helppoa saavutettavuutta, toimivia teknisiä yhteydenpitovälineitä ja yhteisiä pelisääntöjä. Esimiehen tulee rakentaa ja ylläpitää yhteisöllisyyttä fyysisesti hajallaan olevien työntekijöiden välille. Luottamus on erityisen tärkeää etäjohtamisessa, koska virtuaalitiimissä se rakoilee helpommin ja silloin tiedon jakaminen vähenee. Luottamuksen puute vähentää myös avointa keskustelua. (Elo 2020.)

Esimies lisää luottamusta edistämällä työtovereiden tutustumista toisiinsa. Oman haavoittuvuuden näyttäminen ja virheiden salliminen lisää työyhteisön luottamusta toisiinsa. Myös onnistumisten jakaminen ja ideoiden vaihtoon kannustaminen on tärkeää. (Elo 2020.)

Yhdessä sovitut pelisäännöt ovat erityisen tärkeitä etätönnön onnistumisessa, ja esimiehen on seurattava niiden noudattamista. Esimiehen on myös seurattava työntekijöiden kuormittumista tavallista tiiviimmin. (Elo 2020.) Ulla Vilkmán (2017) on esittänyt tuloksellisen etäjohtamisen osatekijät (kuva 2) (Elo 2020). Pelisääntöjen lisäksi on luotava selkeät tavoitteet, jotta etätöitä tekevät pysyvät työssään ajan tasalla. Esimiehellä on oltava selkeä johtamistyyli ja hänen on seurattava työntekijöidensä suoriutumista, jotta ongelmiin voidaan puuttua ajoissa. Molemminpuolisen luottamuksen rakentaminen on etätöissä tärkeää. Johdon on luotettava alaistensa kykyyn onnistua työssään myös etänä ja alaisten on voitava luottaa johdon tukeen.



KUVA 2. Tuloksellinen etäjohtaminen. (Vilkmán, 2017. Tietokortissa Elo. 2020. Etätönnön hyvä johtaminen)

### 4.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Johtamisjärjestelmä on työorganisaation runko ja sillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Jotta työhyvinvointia voidaan luoda, ylläpitää ja parantaa, tarvitaan valtaa, johtamisosaamista ja tahtoa. Johtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on huolehtia ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan. (Tarkkonen, 2012, 74–75.)

Juhani Tarkkonen (2012) määrittelee työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmaksi, joka

ottaa huomioon työorganisaation kaikilla tasoilla johtamistehtäviin sisältyvien seurannan, valvonnan, varmistamisen ja ohjauksen avulla työturvallisuuden, työkyvyn ja työssä jaksamisen, henkisen hyvinvoinnin, iän ja sukupuolen sekä muut työhön ja työolosuhteisiin asiayhteydessä olevat yksilölliset ominaisuudet, työorganisaation, lähiyhteisön ja teknologisten järjestelmien ja niiden hallitun muutoksen tarpeet.

Tarkkonen (2012) mukaan työhyvinvoinnin johtaminen voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen, jotka ovat: strateginen johtaminen, henkilöjohtaminen, asiajohtaminen ja hallinnollisten asioiden hoitaminen. Strategisessa johtamisessa määritellään työhyvinvointitoiminnan perustarkoitus ja yleiset tavoitteet sekä keskeiset toimintamallit ja toteutetaan ne. Työhyvinvointiohjelma on hyvä työkalu strategian toteuttamiseen ja siinä voidaan käyttää apuna työhyvinvoinnin vuosikelloa. Vuosikellon avulla voidaan tarkistaa asioiden tilaa ja huolehtia aikataulutetuista tehtävistä. (Tarkkonen 2012, 78–79.)

Henkilöstöjohtamisessa vaikutetaan henkilöstön toiminta- ja ajattelumalleihin sekä osaamiseen. Se on sosiaalisen tuen ja palautteen antamista, mutta myös kontrollointia ja ohjaamista. Ennen kaikkea työhyvinvoinnin henkilöstöjohtaminen on ihmisten vuorovaikutusta. Esimiehet antavat työntekijöilleen apua ongelmanratkaisuun sekä onnistumisen kokemuksia. Toisaalta esimies myös ohjaa ongelmatilanteissa. Henkilöstöjohtamisen tärkeimpiä työkaluja ovat kehitys- ja tilannekeskustelut. Muita työkaluja ovat varhainen puheeksi ottaminen sekä työhön paluun tukeminen. (Tarkkonen 2012, 78–82.)

Työhyvinvoinnin asiajohtaminen on hyvin lähellä henkilöjohtamista. Siinä sovelletaan saatua työhyvinvointitietoa työyhteisön, työn ja työympäristön kehittämiseen. Keskeistä on suunnittelu, päätöksenteko, toteutus, seuranta sekä arviointi. Tavoitteena on tukea työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita. Vaarojen ja haittojen kartoitus ja arviointi on tärkeä asiajohtamisen prosessi, jonka tuloksena tulisi olla riskienarvioinnin toimenpideohjelma. (Tarkkonen 2012, 78–83.)

Hallinnollisten asioiden hoitaminen pitää sisällään töiden yleiset järjestelyt ja mitoitukset sekä henkilöstöasiat samoin kuin esimerkiksi lupa- ja vakuutusasiat. Tällaiset asiat hoidetaan johdon varmistamina. Työhyvinvoinnin kannalta esimerkiksi tasapuolinen töiden järjestäminen edistää henkilöstön hyvinvointia, kun taas palkanmaksun virheellisyys vie uskoa työnantajan huolenpidon olemassaolosta. (Tarkkonen 2012, 78–85.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Toteutin opinnäyteyöni määrällisenä kyselytutkimuksena. Tausta-aineistona käytin Savoniassa aiemmin tehtyä kyselytutkimusta. Vertailin saamiani tuloksia aikaisempaan tutkimukseen.

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valitsin tilastollisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska halusin selvittää etätyön ja työhyvinvoinnin vaikutusta toisiinsa. Tilastollisilla menetelmillä saadaan vastauksia eri tekijöiden välisistä yhteyksistä (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 11). Tutkimuksellani halusin saada selville muun muassa miten etätyö vaikuttaa sosiaaliseen työhyvinvointiin.

Aineiston keruumenetelmänä käytin sähköpostijärjestelmän kautta jaettavaa Webropol-ohjelmalla laadittua kyselylomaketta. Kyselylomakkeen linkin sisältävä sähköpostiviesti lähetettiin 351 vastaanottajalle. Vastausajaksi laitoin ensin kymmenen päivää, mutta jatkoin vastausaikaa vielä viikolla, jotta saisin enemmän vastauksia.

Kyselylomakkeen (Liite 1.) kysymykset ovat tyypiltään strukturoituja, eli niissä on vastausvaihtoehdot valmiina (Kananen 2011, 31). Vastausasteikkona käytin viisiportaista Likertin asteikkoa, jossa vastausvaihtoehdot olivat välillä "1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä". Asteikon keskimmäisenä vaihtoehtona oli "En samaa enkä eri mieltä". Kuudentena vaihtoehtona oli "en osaa sanoa". Kysymykset jaoin viiteen aihealueeseen, jotka olivat fyysinen hyvinvointi, psyykinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi, viestintä ja tiedonkulku sekä esimiehen tuki. Lisäksi jokaisen aiheen jälkeen oli mahdollisuus vapaasti kommentoida aihetta. Lomakkeen alussa kysyttiin taustatietoina vastaajan tuloyksikkö, koulutusala tai yksikkö, johon hän kuuluu sekä onko vastaaja tehnyt etätöitä ennen covid19-pandemiaa ja kuinka monena päivänä viikossa keskimäärin.

### 5.2 Tausta-aineiston käyttö

Savoniassa on tehty henkilökunnalle etätyötä käsittelevä kyselytutkimus keväällä 2020. Käytin tämän tutkimuksen vastausaineistoa apuna tarkentaessani tutkimusongelmaani. Seuloin aineistosta aiheita ja kysymyksiä, jotka mielestäni kaipasivat lisäselvitystä tai joiden uudelleen kysyminen oli mielestäni kiinnostavaa ja relevanttia ottaen huomioon ajankulun ja vallitsevien poikkeusolojen jatkumisen.

Aikaisemmassa kyselytutkimuksessa oli kahdeksan monivalintaväittämää, joista seitsemän päätyi mukaan tämän opinnäytetyön kyselylomakkeelle. Lisäksi tutkimuksessa esitettiin avoimia kysymyksiä koskien muun muassa etätyö tuomia haasteita ja mitä hyvää etätyöstä on opittu. Kysely oli tehty koko henkilökunnalle ja siihen vastasi 291 henkilöä. Vertailen tutkimusten tuloksia seuraavan luvun lopussa.

### 5.3 Analysointi

Analysoin saamani vastausaineiston Webropol-ohjelmaa apuna käyttäen. Ohjelmasta sain perusraportin kaikista vastauksista ja niiden jakautumisesta. Lisäksi käytin vertailuraportteja tarkastellessani etätyötä aikaisemmin tehneiden ja etätyöt vasta pandemian aikana aloittaneiden vastauksia. Tein samanlaiset vertailut myös eri tulosyksiköiden vastauksista sekä eri koulutusyksiköiden vastauksista.

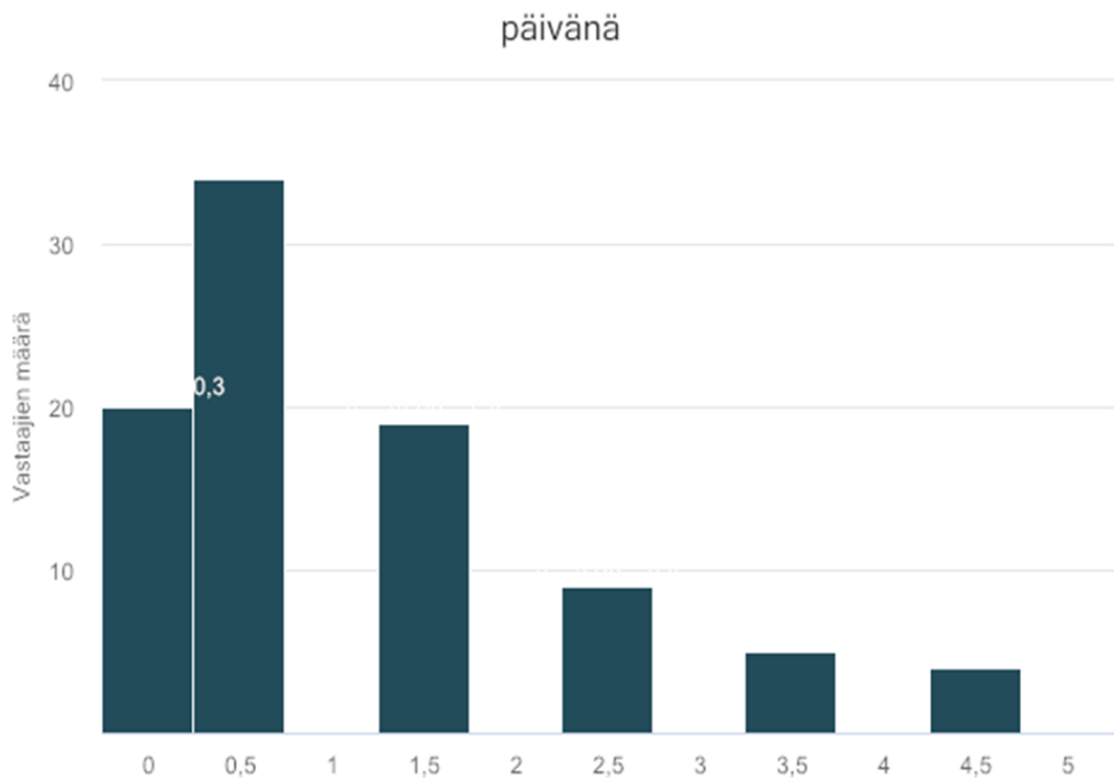
En vertaillut korkeakoulupalveluiden tai TKI-tulosyksikön alayksiköiden vastauksia keskenään, koska nämä ryhmät olivat vastaajamääriltään niin pieniä, että oli tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisempaa käsitellä niitä isompina kokonaisuuksina. Tällä valinnalla halusin myös varmistaa vastaajien anonymiteetin säilymisen. Sen sijaan tutkintokoulutuksen tulosyksikön vastaajamäärä oli riittävän suuri, jotta eri koulutusalojen vastausten vertaileminen oli tarkoituksenmukaista sekä itseäni kiinnostavaa. Toimeksiantajan pyynnöstä osa tuloksista salataan julkisesta raportista henkilöstön anonymiteetin turvaamiseksi. Lisäksi yksiköiden välille ei haluta organisaation taholta luoda juopaa ja siksi koulutusyksiköiden välisiä vertailutuloksia on jätetty raportista pois.

Avoimet vastaukset kävin teemoittain läpi ja poimin jokaiseen teemaan strukturoitujen kysymysten vastauksia tarkentavia kommentteja. En lähtenyt tekemään sanallisille vastauksille sisällön analyysiä, koska tarkoituksenani oli käyttää niitä vain tarkentavina ja kuvaavina esimerkkeinä. Tarkempi sisällönanalyysi olisi myös vaatinut enemmän resursseja.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

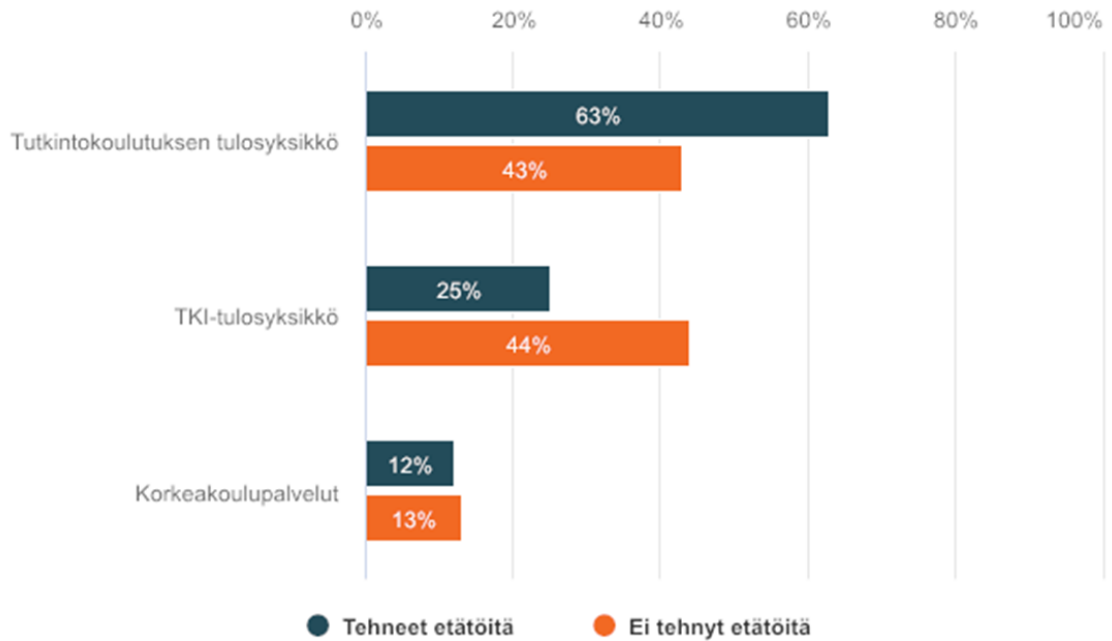
Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin 351 Savonia-ammattikorkeakoulun henkilöstön jäsenelle. Valitut henkilöt kuuluivat tutkintokoulutuksen tulosityksikköön, TKI-tulosityksikköön ja korkeakoulupalveluihin. Näistä yksiköistä rajattiin mukaan koulutusaloista sosiaali- ja terveysala, tekniikka, liiketalous sekä musiikki ja tanssi. Valitsimme toimeksiantajan kanssa nämä koulutusalat niiden koon ja keskenään erilaisten työskentelymuotojen vuoksi. Korkeakoulupalveluista mukaan rajattiin opiskelija- ja hakija-palvelut, ICT-palvelut sekä hallinto- ja henkilöstöpalvelut. Rajaukseen vaikutti yksiköiden koko. Pienemmissä yksiköissä vastaukset olisi voinut helposti yksilöidä koskemaan tiettyä vastaajaa ja esimiestä, siksi ne jätettiin pois tutkimusjoukosta. TKI-tulosityksikössä työskentelevät jakautuvat TKI-toimintaan ja palveluihin sekä kyselyssä mukana olleisiin muihin yksiköihin (tekniikka, sosiaali- ja terveysala, liiketalous ja hallinto- ja henkilöstöpalvelut). Vastauksia kyselyyn saatiin 145 kappaletta, joten vastausprosentiksi tuli 41,3 %, joka on ihan hyvä ottaen huomioon, että henkilöstölle on tehty useita kyselyitä lukukauden aikana.

Vastaajista suurin osa (55 %, n 80) kuului tutkintokoulutuksen tulosityksikköön. Noin kolmannes (32 %, n 47) vastaajista työskenteli TKI-tulosityksikössä ja 10 % (n 18) korkeakoulupalveluissa. Koulutusaloista eniten vastauksia tuli sosiaali- ja terveysalalta (28 %, n 41) sekä tekniikan yksiköstä (26 %, n 37). Kaikista vastaajista etätöitä oli tehnyt ennen covid19-pandemiaa 63 % (91 vastaajaa). Heistä suurin osa (34 vastaajaa) oli työskennellyt keskimäärin yhden päivän viikossa etänä. 18 vastaajaa oli työskennellyt etänä enemmän kuin kaksi päivää viikossa. (Kuva 3.)



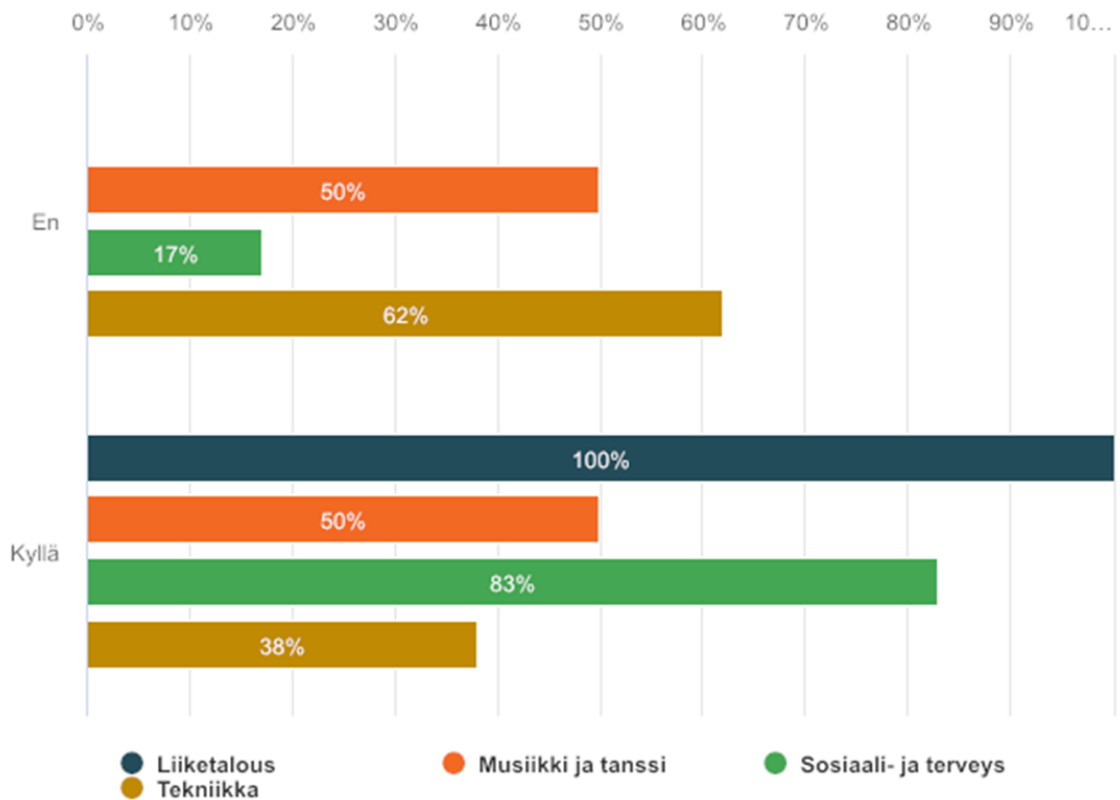
KUVA 3. Etäpäivien keskimääräinen määrä viikossa

Etätyötä ennen covid19-pandemiaa tehneistä suurin osa (63 %) kuului tutkintokoulutuksen koulutusyksikköön. He olivat työskennelleet etänä keskimäärin 1,8 päivänä viikossa. Eniten etätyöpäiviä oli kertynyt liiketalouden sekä musiikin ja tanssin koulutusohjelmissa työskenteleville (keskimäärin kaksi päivää viikossa). TKI-tulosyksikköön kuului neljäsnes (25 %) vastaajista (ka 1,4 päivää) ja loput (12 %) korkeakoulupalveluihin (ka 1,0 päivää). Kaikista vastaajista etätöitä ei ollut tehnyt ennen covid19-pandemiaa 37 % (54 vastaajaa). Heistä suurin osa (44 %) kuului TKI-tulosyksikköön. Lähes saman verran (43 %) kuului tutkintokoulutuksen tulosyksikköön. (Kuva 4.)



KUVA 4. Vastaajat tulosyksiköittäin

Vastausmäärältään suurimmassa tulosyksikössä, eli tutkintokoulutuksen tulosyksikössä vastaukset jakautuivat eri koulutusalojen kesken seuraavasti. Liiketalouden koulutusyksikköön kuuluvista kaikista olivat tehneet etätöitä ennen covid19-pandemiaa. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusyksiköstä 83 % oli työskennellyt aikaisemminkin etänä, musiikin ja tanssin koulutusyksiköstä 50 % ja tekniikan yksiköstä 38 %. Opetushenkilöstöllä on työehtosopimuksessa velvoite tehdä etätöitä, joten siksi heistä suurempi osa on työskennellyt etänä myös ennen covid19-pandemiaa. (Kuva 5.)

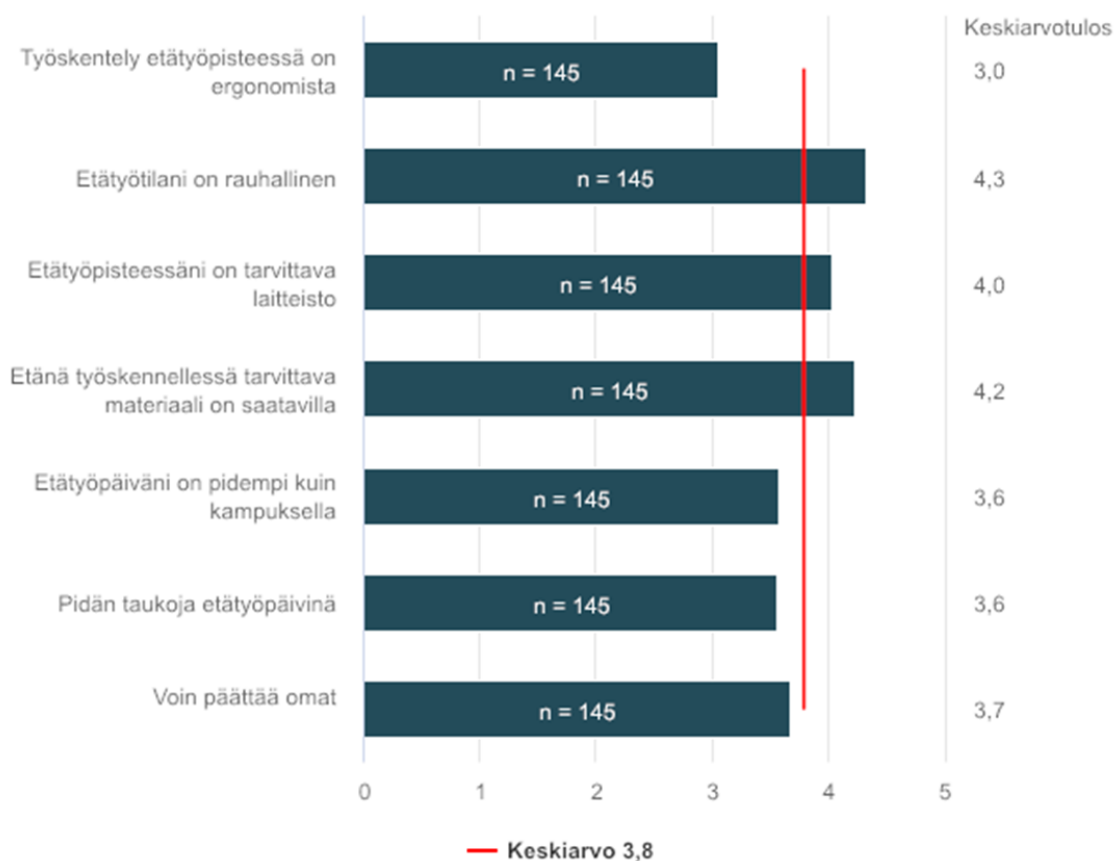


KUVA 5. Etätyötä tehneet koulutusaloittain

Seuraavaksi tarkastelen tuloksia kysymysteemoittain. Olen raportoinnissa yhdistänyt vastausvaihtoehdot "Täysin eri mieltä" ja "Jokseenkin eri mieltä" kuvaamaan tilannetta, jossa väittäjä ei pidä paikkaansa sekä "Jokseenkin samaa mieltä" ja "Täysin samaa mieltä" kuvaamaan tilannetta, jossa väittäjä pitää paikkansa. Vertailtaessa tulosyksiköitä ja koulutusyksiköitä keskenään, esitetyt prosentit kertovat osuuden kyseisen yksikön vastaajista.

## 6.1 Fyysinen hyvinvointi

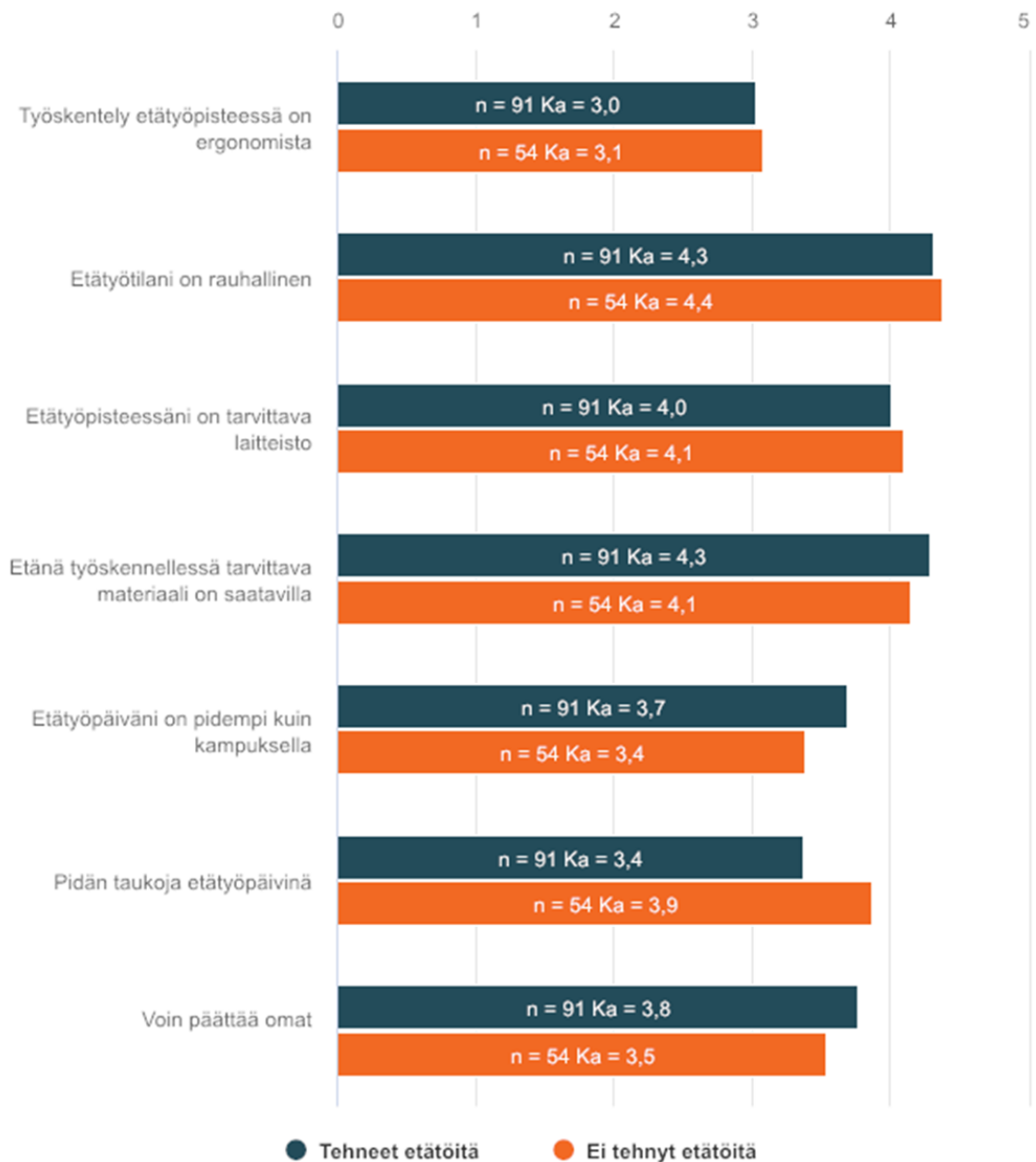
Kaikista vastaajista (n=145) 45 % koki työskentelyn etätyöpisteessä ergonomiseksi ja 42 % vastaajista ei. Suurin osa (85 %) vastaajista koki etätyötilansa rauhalliseksi. Suurimmalla osalla (81 %) oli myös tarvittava laitteisto etätyöpisteessään sekä tarvittava materiaali saatavilla (86 %). Noin puolet (53 %) koki etätyöpäivän olevan pidempi kuin kampuksella. Vajaa kolmannes (29 %) ei kuitenkaan ollut samaa eikä eri mieltä. Etäpäivänä taukoja piti suurin osa (63 %) vastaajista, mutta neljänneksellä (26 %) ne jäivät pitämättä. Vastaajista yli puolet (63 %) koki voivansa päättää omat työskentelyaikansa, viides osa (21 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 16 % oli eri mieltä. (Kuva 6.)



KUVA 6. Fyysinen hyvinvointi, kaikki vastaajat (n=145)

Vastausten jakaumassa ei ollut suurta vaihtelua etätöitä ennen covid19-pandemiaa tehneiden ja niiden, jotka eivät olleet aikaisemmin tehneet etätöitä, kesken. Etätöitä aikaisemmin tehneistä 45 % koki työskentelyn etätyöpisteessä ergonomiseksi ja 42 % oli eri mieltä. Vasta pandemian aikana etätöitä tehneet vastasivat samalla tavalla (44 % ja 43 %). Myöskään etätyöpisteen rauhallisuudessa tai tarvittavan laitteiston tai materiaalin saatavuudessa ei ollut merkittäviä eroja etätöitä aikaisemmin tehneiden ja vasta pandemian aikana tehneiden kesken. (Kuva 7.)

Etätöitä aikaisemmin tehneistä 60 % koki etätyöpäivän olevan pidempi kuin kampuksella. Niistä, jotka eivät olleet tehneet aikaisemmin etätöitä, etätyöpäivän koki pidemmäksi 41 %. Vastaajista 44 % ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Etätöitä aikaisemmin tehneistä 58 % piti etätyöpäivänä taukoja, mutta 35 % tauot jäivät pitämättä. Aikaisemmin vain kampuksella työskennelleistä suurempi osa (70 %) piti taukoja etätyöpäivän aikana. 68 % aikaisemmin etätöitä tehneistä koki voivansa päättää omat työskentelyaikansa ja niistä, jotka eivät olleet aikaisemmin tehneet etätöitä, omat työskentely aikansa koki voivansa päättää 54 %, mutta ei samaa eikä eri mieltä oli 30 % vastaajista. (Kuva 7.)



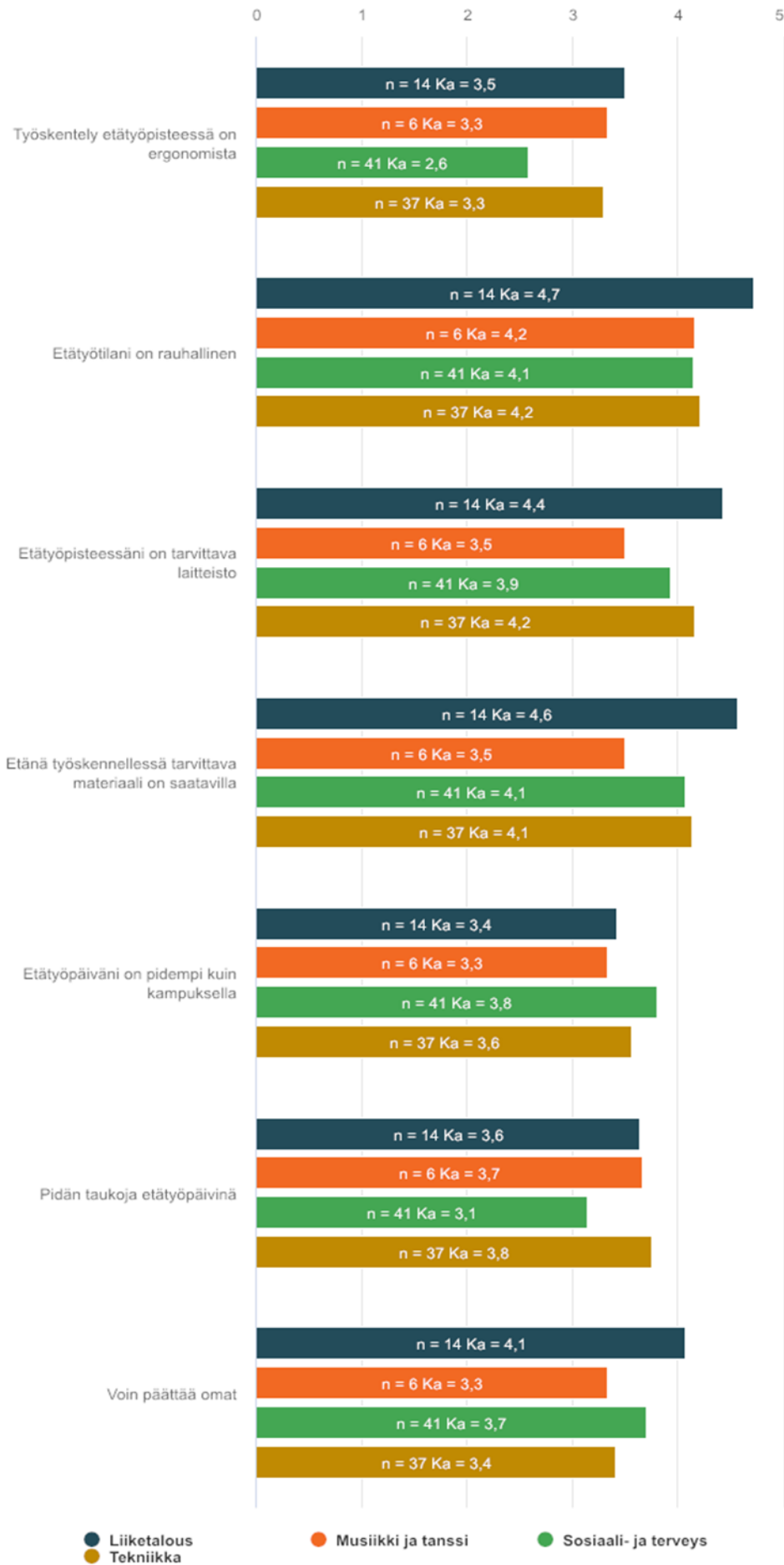
KUVA 7. Fyysinen hyvinvointi ja etätyön tekeminen

Tulosityksikötasolla tarkasteltuna korkeakoulupalveluissa työskentelevät kokivat etätyötilansa rauhallisimmaksi (83 % vastaajista oli täysin samaa mieltä). Heillä oli myös parhaiten tarvittava materiaali saatavilla (56 % täysin samaa mieltä) ja he pitivät eniten taukoja etätyöpäivinä (72 % joko enkin tai täysin samaa mieltä). Suurempi osa tutkintokoulutuksen tulosityksikössä työskentelevistä (60 %) koki etätyöpäivänsä kampuuspäivää pidemmäksi kuin muissa tulosityksiköissä työskentelevistä. Muuten tulosityksiköiden vastausten välillä oli vain pieniä eroja. (Kuva 8.)

Koulutusyksiköissä vastaukset jakautuivat niin, että etätyöpisteen koki ergonomiseksi suurin osa liiketalouden (64 %), musiikin ja tanssin (67 %) sekä tekniikan (54 %) opettajista. Sosiaali- ja terveysalan opettajat olivat tyytymättömmimpiä etätyöpisteen ergonomiaan (56 %). Liiketalouden opettajat kokivat etätyötilan rauhallisimmaksi (92 %) ja heillä oli parhaiten tarvittava laitteisto (93 %) ja materiaali (93 %) saatavana. He kokivat myös eniten voivansa päättää omat työskentelyaikansa (86 %). Etätyöpäivän pituutta ja taukoja koskevissa vastauksissa ei ollut suurta vaihtelua koulutusyksiköiden välillä. Sosiaali- ja terveysalan opettajista suurin osa (66 %) koki etätyöpäivän pidemmäksi kuin kampuksella ja lähes puolella (44 %) jäi tauot pitämättä. (Kuva 9.)



KUVA 8. Fyysinen hyvinvointi tulosyksiköittäin



KUVA 9. Fyysinen hyvinvointi koulutusyksiköittäin

Fyysistä hyvinvointia koskeissa sanallisissa kommentteissa korostuivat työmatkojen puuttumisen tuoma ajan säästö sekä taukojen unohtuminen.

Tauot unohtuvat helposti etätöissä. Myöskään pieniä, normaaliin työhön kuuluvia mikrotaukoja, esim. työkavereiden kanssa rupattelua, ei tule etäpäivinä ollenkaan. Täyttä höyryä aamusta iltapäivään...

Työmatkojen poistuminen lyhentää työpäivää todella paljon.

Kommenteissa toivottiin taukojen pitämisestä muistuttavaa sovellusta tai ruudulle ilmestyvää ilmoitusta.

Taukoja ei tule pidettyä. Olisipa jokin muistuttajasovellus :)

Moni kommentoi etätöiden yleisestikin havaittuja hyötyjä ja haittoja, kuten tehokkuuden lisääntymistä, ympäristön rauhallisuutta, ajan ja paikan joustavuutta sekä työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä.

Etätöissä työskennellessä olen tehokkaampi ja ympäristö on rauhallisempi. Pystyn myös aika hyvin säätelemään taukoja ja aikataulujani. Koen jaksavani paremmin. Meluisat ympäristöt (kuten yhteiset työskentelytilat) kuormittavat ja väsyttävät herkästi. Etänä jaksaminen on ollut selkeästi parempaa ja pystyn myös määrittämään työntekemisen paikkoja monipuolisemmin.

Etätöissä työ- ja vapaa-aika erottuvat toisistaan huonosti ja päivät venyvät käytännössä pidemmiksi kuin kampuksella. Kääntöpuoli tästä samasta seikasta on se, että työskentelyajat joustavat todella hyvin.

Kommenteissa huomioitiin myös työntekijän oma vastuu etätöipäivän järjestelystä.

Yhteydenpidosta, tauotuksesta ja liikkumisesta pitää itse pitää huolta eri tavalla. Etätöihin ei saa myöskään unohtua pidemmäksi aikaa. Työpaikallakin pitää muistaa käydä.

Avoimet kommentit tarkensivat hyvin monivalintakysymysten tuloksia. Niistä kävi myös ilmi vastausten taustalla olevia syitä. Joistakin vastauksista sai hyvin selkeän kuvan vastaajan kokemuksista.

## 6.2 Psykkinen hyvinvointi

Kaikista vastaajista (n=145) suurin (88 %) osa koki työnsä kiinnostavana ja jaksoi hyvin töissä (78 %). Vastaajat kokivat voivansa työskennellä riittävän itsenäisesti ja vapaasti (90 %). He myös kokivat olevansa tehokkaampia työskennellessään etänä (74 %). Vastaajat tiesivät mitä heiltä odotetaan työssään (88 %) ja kokivat voivansa vaikuttaa työtään koskevien tavoitteiden asettamiseen (76,5 %). He myös kokivat voivansa keskittyä riittävästi työhönsä (85,5 %). Suurin osa vastaajista (87 %) koki työjärjestelyjensä joustaneen tarpeen vaatiessa poikkeusoloissa. He myös kokivat saavuttaneensa työlleen asetetut tavoitteet (90 %). (Kuva 10.)

Työstä irtautumisessa oli havaittavissa hajontaa. Vastaajista 47 % koki työstä irtautumisen vaikeana ja 38 % ei. Etätyössä yksinäisyyttä koki 43,5 %, mutta vastaajista lähes saman verran (41 %) ei kokenut yksinäisyyttä. Epävarmuutta koki 22 % mutta suurin osa (63 %) ei kokenut etätyössä epävarmuutta. Näissä kolmessa väittämässä oli myös suurehko osa (15 %) vastauksia kohdassa ”Ei samaa eikä eri mieltä”. (Kuva 10.)



KUVA 10. Psykkinen hyvinvointi, kaikki vastaajat

Vertailtaessa etätöitä ennen covid19-pandemiaa tehneitä ja niitä, jotka aloittivat etätyöt vasta pandemian alettua, psykkinistä hyvinvointia koskevissa vastauksissa ei ollut suuria eroja. Aikaisemmin etätöitä tehneet kokivat työstä irtautumisen hieman vaikeammaksi (51 % ja 41 %). Tosin 22 % niistä, jotka eivät olleet aikaisemmin tehneet etätöitä, vastasi väitteeseen ”Ei samaa eikä eri mieltä”. He myös olivat hieman epävarmempia työskennellessään etänä (30 % ja 18 %). Tässäkin kohtaa vaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä” valitsi 22 % etätyöt vasta pandemian aikana aloittaneista. (Kuva 11.)



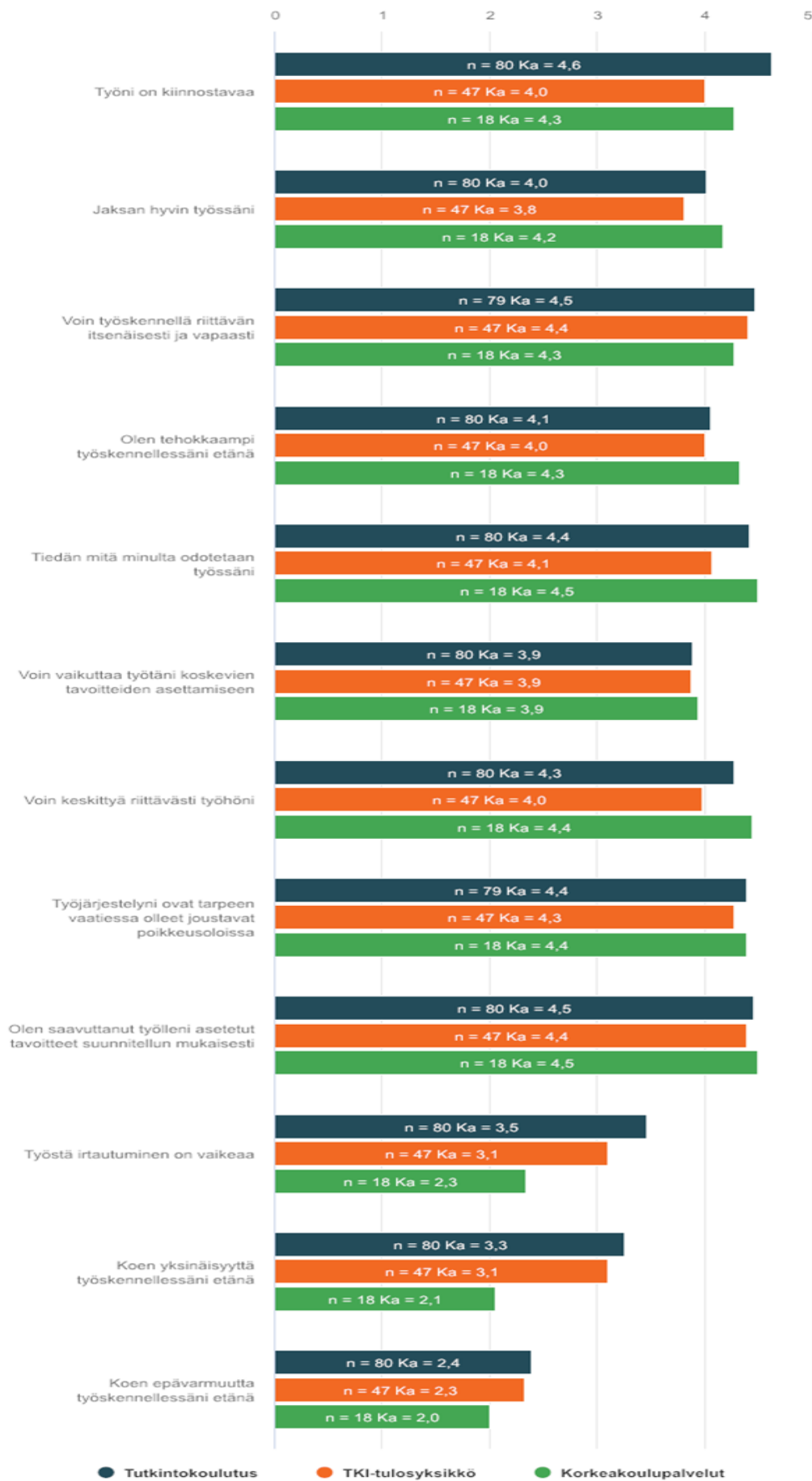
KUVA 11. Psykyinen hyvinvointi ja etätöiden tekeminen

Tulosityksiköittäin tuloksia tarkasteltaessa työn kiinnostavimmaksi kokivat tutkintokoulutuksen tulosityksikössä työskentelevät (94 %). Työssä parhaiten jaksoivat korkeakoulupalveluissa työskentelevät (89 %). He kokivat myös olevansa tehokkaimpia työskennellessään etänä (83 %). Sekä korkeakoulupalveluiden, että tutkintokoulutuksen tulosityksikössä tiedettiin hyvin, mitä heiltä odotetaan työssään (61 % ja 52,5 % täysin samaa mieltä). Korkeakoulupalveluissa koettiin pystyttävän keskittymään hieman paremmin kuin tutkintokoulutuksen yksikössä (61 % ja 46 % täysin samaa mieltä). (Kuva 12.)

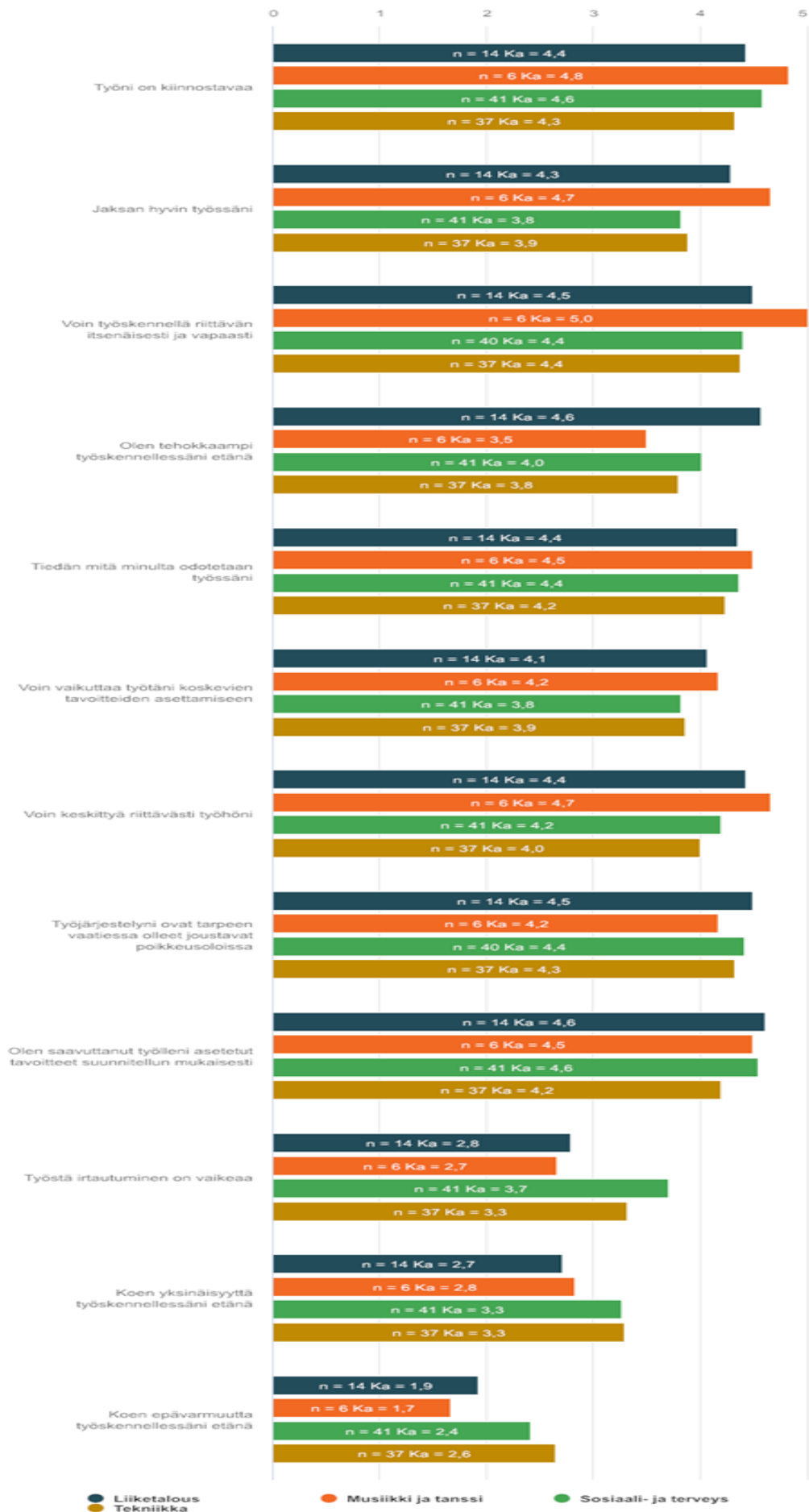
Työstä irtautumisen kokivat vaikeimmaksi tutkintokoulutuksen tulosityksikössä työskentelevät (59 %). He kokivat myös eniten yksinäisyyttä (48 %) ja epävarmuutta (25 %). Helpoiten työstä kokivat irtautuvansa korkeakoulupalveluissa työskentelevät (55,5 %). He kokivat myös vähiten yksinäisyyttä (67 %) ja epävarmuutta (72 %). (Kuva 12.)

Seuraavaksi vertaan vastauksia koulutusaloittain. Kiinnostavimmaksi työnsä kokivat musiikin ja tanssin opettajat (100 %). He myös jaksoivat parhaiten työssään (100 %) ja kokivat pystyvänsä työskentelemään riittävän itsenäisesti ja vapaasti (100 %). Tehokkaimmin työskenteli etänä liiketalouden opettajat (86 %). Parhaiten työnsä tavoitteisiin koki voivansa vaikuttaa musiikin ja tanssin opettajat (83 %). He kokivat myös parhaiten voivansa keskittyä työhönsä (100 %). Liiketalouden (86 %), sosiaali- ja terveysalan (90 %) sekä tekniikan (86,5 %) opettajat kokivat, että heidän työjärjestelynsä ovat tarpeen vaatiessa joustaneet poikkeusoloissa. (Kuva 13.)

Sosiaali- ja terveysalan opettajat kokivat työstä irtautumisen vaikeimmaksi (63 %). Myös tekniikan opettajilla oli vaikeuksia irtautua töistä (54 %). Sekä sosiaali- ja terveysalan (49 %), että tekniikan (49 %) opettajat kokivat yksinäisyyttä etätöissä. Tekniikan opettajat (32 %) kokivat hieman enemmän epävarmuutta kuin sosiaali- ja terveysalan opettajat (30 %). Parhaiten työstään pystyivät irtautumaan liiketalouden opettajat (57 %). He kokivat myös vähiten yksinäisyyttä (57 % täysin tai jokseenkin eri mieltä). Suurin osa musiikin ja tanssin opettajista (83 % täysin tai jokseenkin eri mieltä) ei kokenut epävarmuutta työskennellessään etänä. (Kuva 13.)



KUVA 12. Psykkinen hyvinvointi tulosyksiköittäin



KUVA 13. Psykkinen hyvinvointi koulutusyksiköittäin

Sanallisissa kommenteissa huomioitiin etätöön ajoittainen yksinäisyys sekä kahvihuonekeskustelujen tarve.

sosiaalisuutta ja vapaamuotoisia yhteiskahvitteluhetkiä kaipaavan välillä kovastikin ja satunnaisia tapaamisia eri henkilöstöryhmien/henkilöiden kanssa - nyt yhteyksissä vain 'omimpien' eli tiimiläisten kanssa tai sovittujen yhteisten asioiden 'hoitajien' kanssa ja silloinkin palaverissa (joissa sovittu agenda)

Työyhteisön merkitys on etäaikana korostunut. Kamala ikävä työkaivereita ja kahviseuraa.

Kommenteissa huomioitiin myös uusien työntekijöiden pääseminen mukaan työyhteisöön sekä esimiesten rooli työyhteisön yhtenäisyyden ylläpidossa.

esiin on tullut korona aikana uusien työntekijöiden "kiinnityminen" työyhteisöön. Samoin korostuu työyhteisön koheesiosta ylläpitäminen, en usko siihen itse, että se tapahtuisi ilman vahvaa esimiestyötä yksilöiden keskinäisellä aktiivisuudella. Esimiehen tehtävä on myös pitää tätä yhteyttä yllä työntekijöiden välillä ja siihen tarvitaan panostusta

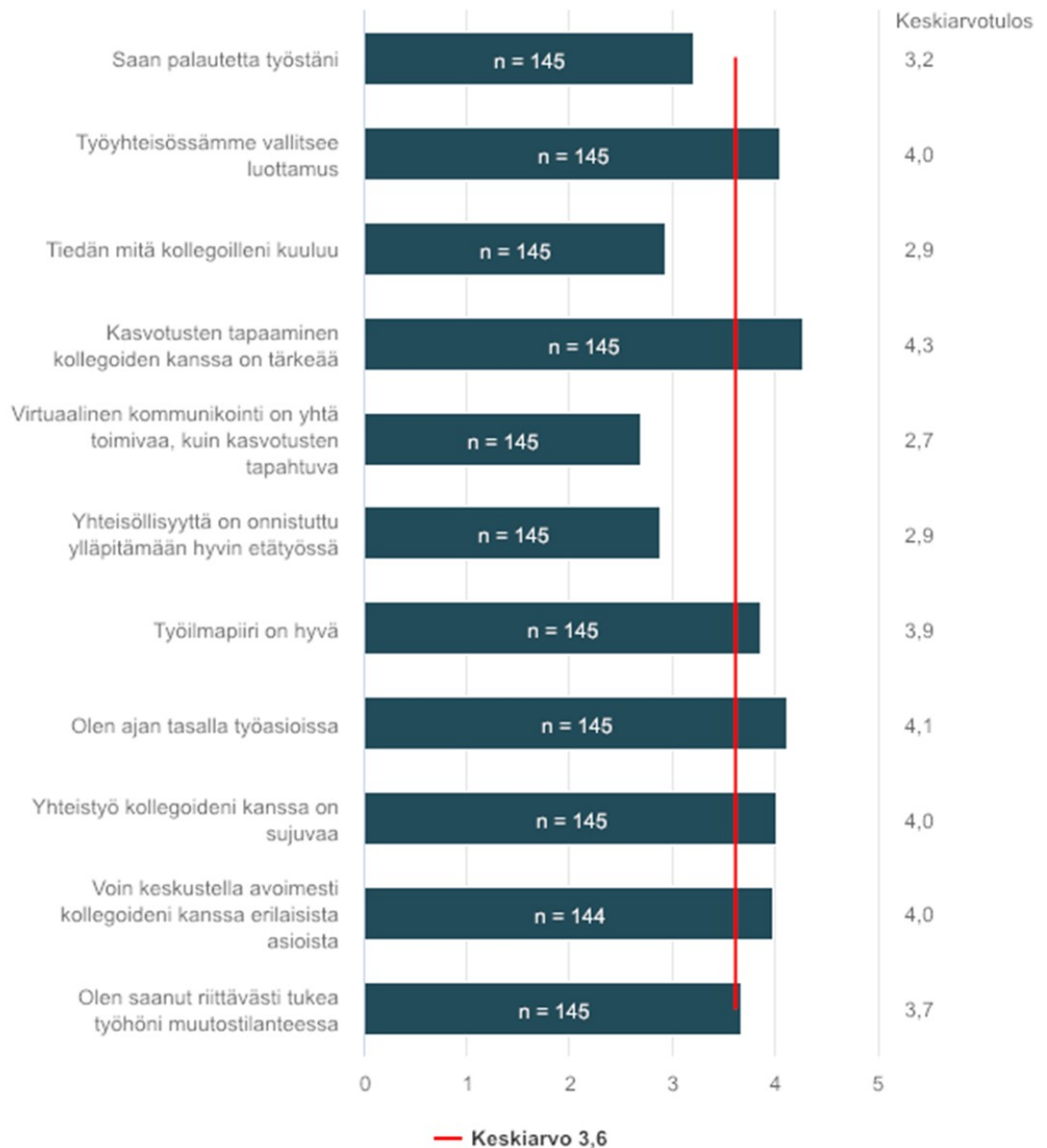
Hybridimalli, jossa töitä tehdään sekä kampuksella, että etänä, koettiin toimivaksi.

Hybridimalli on mielestäni ollut toimiva, etätöypäivinä voi paremmin keskittyä työhön kuin kampuksella. Kampuspäivinä taas näkee työkaivereita ja pääsee vaihtamaan ajatuksia paremmin kuin lankoja pitkin.

Kommenteissa oli hyvin kuvattu vastaajien kokemuksia. Erityisesti epävirallisen kasvokkain tapahtuvan keskustelun puute ja kaipuu korostuivat vastauksissa. Kommentit täydensivät hyvin monivalintakysymysten tuloksia.

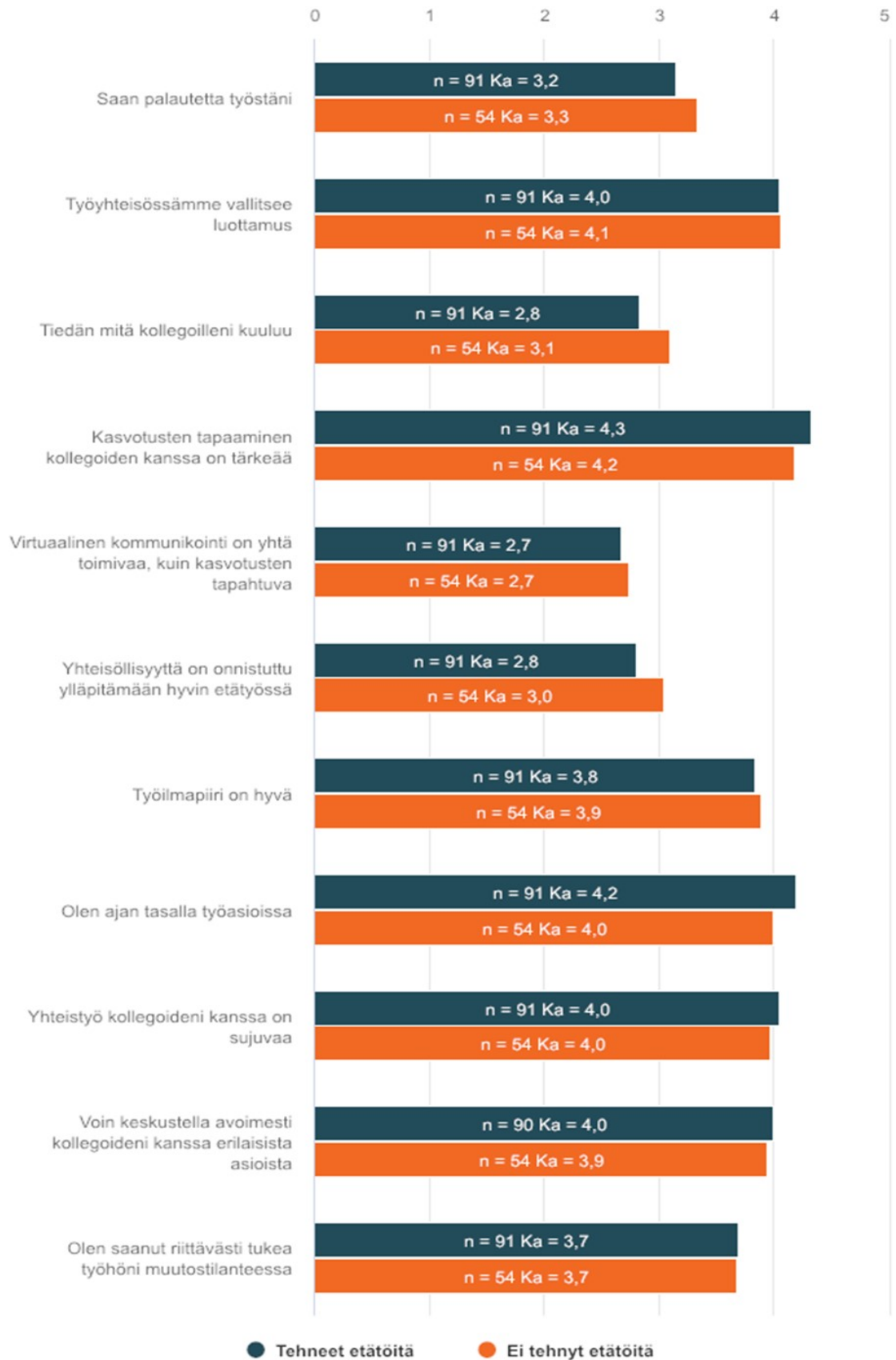
### 6.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Kaikista vastaajista 49 % koki saavansa palautetta työstään ja suurimman osan (84 %) mielestä työyhteisössä vallitsee luottamus. Hieman suurempi osa vastaajista (43 %) ei tiennyt mitä kollegoille kuuluu ja 40 % vastasi tietävänsä. Suurin osa (83 %) vastaajista piti kollegoiden kasvotusten tapaamista tärkeänä ja 52 % ei pitänyt virtuaalista kommunikointia yhtä toimivana kuin kasvotusten tapahtuva. Vastaajista 38 % oli sitä mieltä, että yhteisöllisyyttä oli onnistuttu ylläpitämään hyvin etätöyssä, mutta suurempi osa (41 %) oli eri mieltä. Vastaajista suurin osa (73 %) piti kuitenkin työilmapiiriä hyvänä ja kertoi olevansa ajan tasalla työasioissa (83 %). Lisäksi suurin osa (78 %) kertoi yhteistyön kollegoiden kanssa olevan sujuvaa. Lähes saman verran vastaajista (77 %) vastasi voivansa keskustella avoimesti kollegoidensa kanssa. Jonkin verran pienempi osa (60 %) vastasi saaneensa riittävästi tukea työhönsä muutostilanteessa. (Kuva 14.)



KUVA 14. Sosiaalinen hyvinvointi, kaikki vastaajat

Vertailtaessa etätöitä ennen covid19-pandemiaa tehneitä etätyöt vasta pandemian aikana aloittaneisiin, vastauksissa on havaittavissa vain pieniä eroja. Pandemian alettua etätyöt aloittaneet vastasivat hieman enemmän saavansa palautetta työstään (50 % ja 48 %) sekä tietävänsä mitä kollegoille kuuluu (40 % ja 38,5 %). Useampi aikaisemmin etätöitä tehnyt piti kasvotusten tapaamista tärkeänä (83,5 % ja 81 %). Sekä aikaisemmin etätöitä tehneiden, että vasta pandemian aikana etätyöt aloittaneiden vastauksissa oli hajontaa puoleen ja toiseen. Suurempi osa (45 %) etätöitä aikaisemmin tehneistä koki, ettei yhteisöllisyyttä ollut onnistuttu ylläpitämään hyvin etätyössä. Reilu kolmannes (37 %) pandemian myötä etätyöt aloittaneista koki yhteisöllisyyden ylläpitämisen onnistuneen, mutta neljännes (26 %) vastasi ettei ole samaa eikä eri mieltä. Työnsä kanssa ajan tasalla koki olevansa suurin osa (86 % ja 80 %) sekä etätöitä aikaisemmin tehneistä, että ne vasta pandemian myötä aloittaneista. (Kuva 15.)



KUVA 15. Sosiaalinen hyvinvointi ja etätyön tekeminen

Tarkasteltaessa sosiaalista hyvinvointia tulosityksiköittäin, voi huomata, että yli puolet (55,5 %) korkeakoulupalveluissa koki saavansa palautetta työstään. Tutkintokoulutuksen tulosityksiköstä palautetta koki saavansa hieman pienempi osa (52,5 %). Tulosityksiköiden vastauksissa oli hieman vaihtelua luottamuksen suhteen, mutta kaikissa suurin osa (90-77 %) koki luottamuksen vallitsevan työyhteisössä. Tutkintokoulutuksen yksikössä oltiin kuitenkin vähiten selvillä kollegoiden kuulumisista (32,5 %), kun TKI-yksikössä kollegoiden kuulumiset tiesivät 36 % henkilöstöstä ja korkeakoulupalveluissa jopa 78 %. (Kuva 16.)

Kaikissa yksiköissä pidettiin kasvotusten tapahtuvaa kollegoiden tapaamista tärkeänä (noin 80 %). Useampi (34 %) korkeakoulupalveluissa koki virtuaalisen kommunikoinnin yhtä toimivaksi kuin kasvotusten tapahtuvan. Muissa yksiköissä noin puolet vastaajista ei kokenut virtuaalista kommunikointia yhtä toimivaksi kuin kasvotusten tapahtuva. Korkeakoulupalveluissa koettiin, että yhteisöllisyyttä on onnistuttu ylläpitämään myös etätyössä (67 %). (Kuva 16.)

Työilmapiiri koettiin kaikissa yksiköissä hyväksi (tutkintokoulutus 75 %, TKI 66 % ja korkeakoulupalvelut 83 %). Korkeakoulupalveluissa oltiin parhaiten ajan tasalla työasioissa (94 %). Suurempi osa heistä koki yhteistyön kollegoiden kanssa olevan sujuvaa (94 %). Muissa yksiköissä vastausten osuus oli hieman pienempi. Korkeakoulupalveluissa koettiin myös, että kollegoiden kanssa voi keskustella avoimesti (83 %) ja työhön on saatu muutostilanteessa riittävästi tukea (78 %). Muissa yksiköissä osuudet olivat hieman pienempiä avoimen keskustelun osalta (70–80 %) ja selvästi pienempiä saadun tuen osalta (noin 60 %). (Kuva 16.)



KUVA 16. Sosiaalinen hyvinvointi tulosyksiköittäin

Sanallisissa kommenteissa korostettiin kasvotusten käytävien kahvipöytäkeskustelujen tärkeyttä, mutta nähtiin myös virtuaalisen kommunikoinnin hyödyt.

Virtuaalinen kommunikointi esimerkiksi joissain kokouksissa voi toimia jopa paremmin kuin kasvotusten, mutta esim. kahvipöytäkeskusteluita on hyvä käydä kasvotusten.

Virtuaalinen kommunikointi sopii erinomaisesti tilanteisiin, joissa tapaamisella on selkeä konkreettinen tavoite. Sen sijaan joissakin tilanteissa se ei ole yhtä toimivaa, esimerkiksi vaikkapa kun pitäisi ikään kuin haahuilla ja ideoida kohti yhteistä tavoitteen määrittelyä tai ratkaisua.

Kommenteissa myös huomioitiin yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja etätyön vaikutukset siihen.

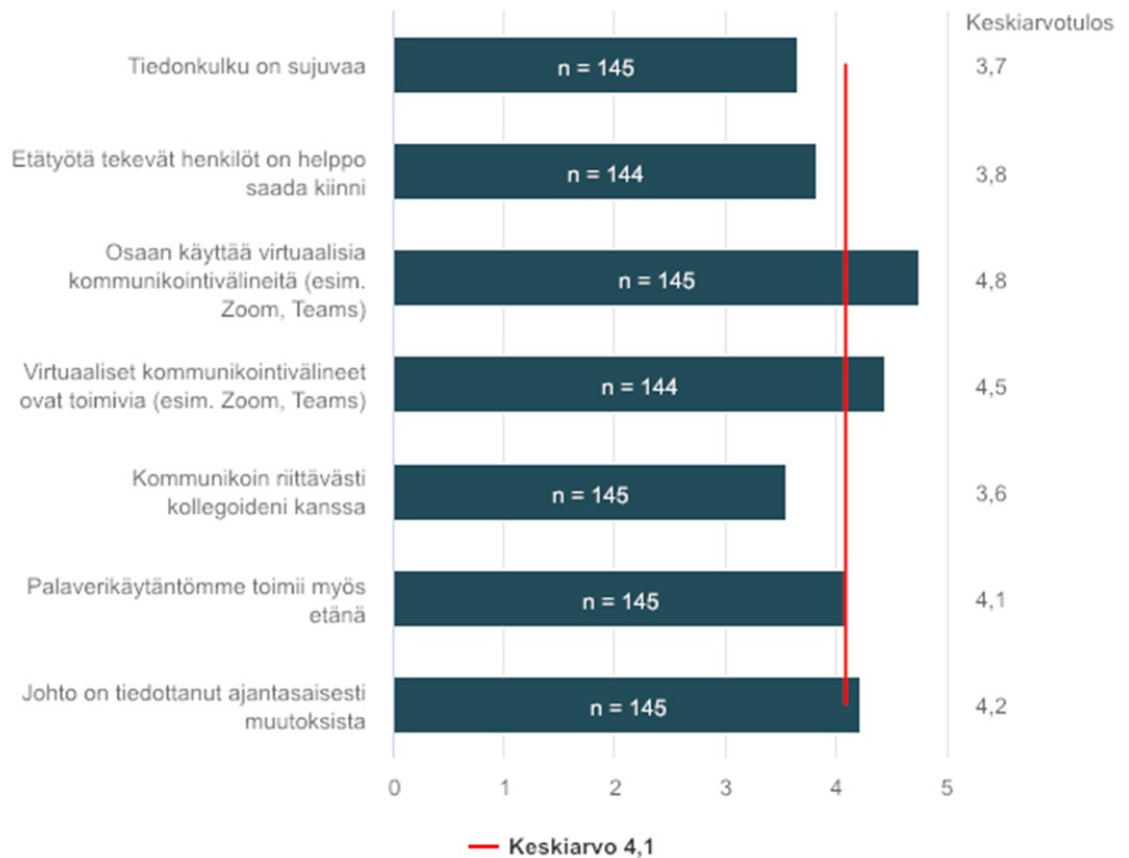
Yhteisöllisyyden ylläpitäminen etänä on paljon vaikeampaa kuin kasvotusten. Taukuhuoneissa tyypilliset satunnaiset kohtaamiset jäävät etänä käytännössä täysin pois.

Työ on itsenäistä ja hyvin paljon itsestä ja omasta vuorovaikutustavasta kiinni. Toisaalta esimiestyöllä on merkittävä rooli, että tasapaino työyhteisössä säilyy. Jos luottamusta ei ole ollut ennen etätyökautta, voi olla ettei se ainakaan parane etänä, ellei siihen todella panosteta. kunkin työntekijän rooli on tietenkin myös tärkeä. Etätyöaika korostaa kollegiaalisuutta.

Kommenteissa toistui samoja teemoja kuin psyykkisen hyvinvoinnin kohdalla. Kahvipöytäkeskustelujen puute olikin ehkä suurimpia etätyön tuomia haittoja, joita vastaajat olivat kokeneet.

#### 6.4 Viestintä ja tiedonkulku

Kaikkien vastaajien kesken tiedon kulun koettiin olevan melko sujuvaa (64 %) ja etätyötä tekevät henkilöt oli helppo saada kiinni (71,5 %). Lähes kaikki (99 %) kokivat myös osaavansa käyttää virtuaalisia kommunikointivälineitä, kuten Zoom ja Teams sekä kokivat ne toimiviksi (94 %). Kollegoiden kanssa koki kommunikoivansa riittävästi 61 % kaikista vastaajista. Palaverikäytännöt koki toimiviksi myös etänä suurin osa (77 %) ja johdon tiedottamista piti ajantasaisena hieman suurempi osa (82 %). (Kuva 17.)



KUVA 17. Viestintä ja tiedonkulku, kaikki vastaajat

Vastauksissa ei ole merkittäviä eroja vertailtaessa etätyötä ennen covid19-pandemiaa tehneitä ja niitä, jotka aloittivat etätyöt vasta pandemian jälkeen. Aikaisemmin etätyötä tehneet kokivat osaavansa käyttää virtuaalisia kommunikointivälineitä (100 %) ja vasta pandemian aikana etätyöt aloittaneet olivat hieman varovaisempia osaamisensa arvioimisessa (31,5 % jokseenkin samaa mieltä ja 65 % täysin samaa mieltä). Aikaisemmin etätyötä tehneet kokivat palaverikäytännöt hieman enemmän toimiviksi myös etänä (78 % ja 76 %). (Kuva 18.)



KUVA 18. Viestintä ja tiedonkulku ja etätöiden tekeminen

Vertailtaessa tulosyksiköiden vastauksia, voi huomata, että korkeakoulupalveluissa suurempi osa (83 %) koki tiedonkulun olevan sujuvaa ja etätöitä tekevien henkilöiden kiinni saamisen helppoa (89 %). Muissa yksiköissä osuudet olivat jonkin verran pienempiä. Virtuaalisten kommunikointivälineiden käytön osaaminen on hyvällä tasolla kaikissa yksiköissä ja välineet koettiin toimiviksi, joskin tutkintokoulutusyksikössä ja TKI-yksikössä oltiin myös eri mieltä (noin 4 % kummassakin yksikössä).

Korkeakoulupalveluissa koettiin kommunikoinnin kollegoiden kanssa olevan riittävää (89 %) sekä palaverikäytäntöjen toimivan myös etänä (89 %). Sekä tutkintokoulutus-, että TKI-yksikössä neljännes olisi halunnut kommunikointia olevan enemmän. Kaikkien yksiköiden mielestä johto on tiedottanut muutoksista ajantasaisesti, joskin viides osa korkeakoulupalveluiden yksiköstä ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Kuva 19.)



KUVA 19. Viestintä ja tiedonkulku, tulosyksiköittäin

Sanallisissa kommenteissa viestintää ja tiedonkulkua pidettiin sekä toimivana, että yksipuolisena ja kehityskohteitakin mainittiin.

Tiedonkulku on ehkä jopa sujuvoitunut entisestä, sillä viestintäkanavien käyttö (ja niiden seurannan aktiivisuus) on monipuolistunut ja muuttunut. Etätyö ei ole oman kokemukseni mukaan vaikuttanut henkilöiden tavoitettavuuteen. Kollegojen kalenterit ovat yhtä täynnä, kuin ennen etätöihin siirtymistä, ja vastausaika on edelleen työkuormasta, ei työntekopaikan sijainnista, riippuvaista.

Henkilöstöinfot ovat olleet hyviä ja hyvä, että niistä tehdään tallenteet, jotka voi kuunnella myöhemminkin omaan kalenteriin sopivampana ajankohtana.

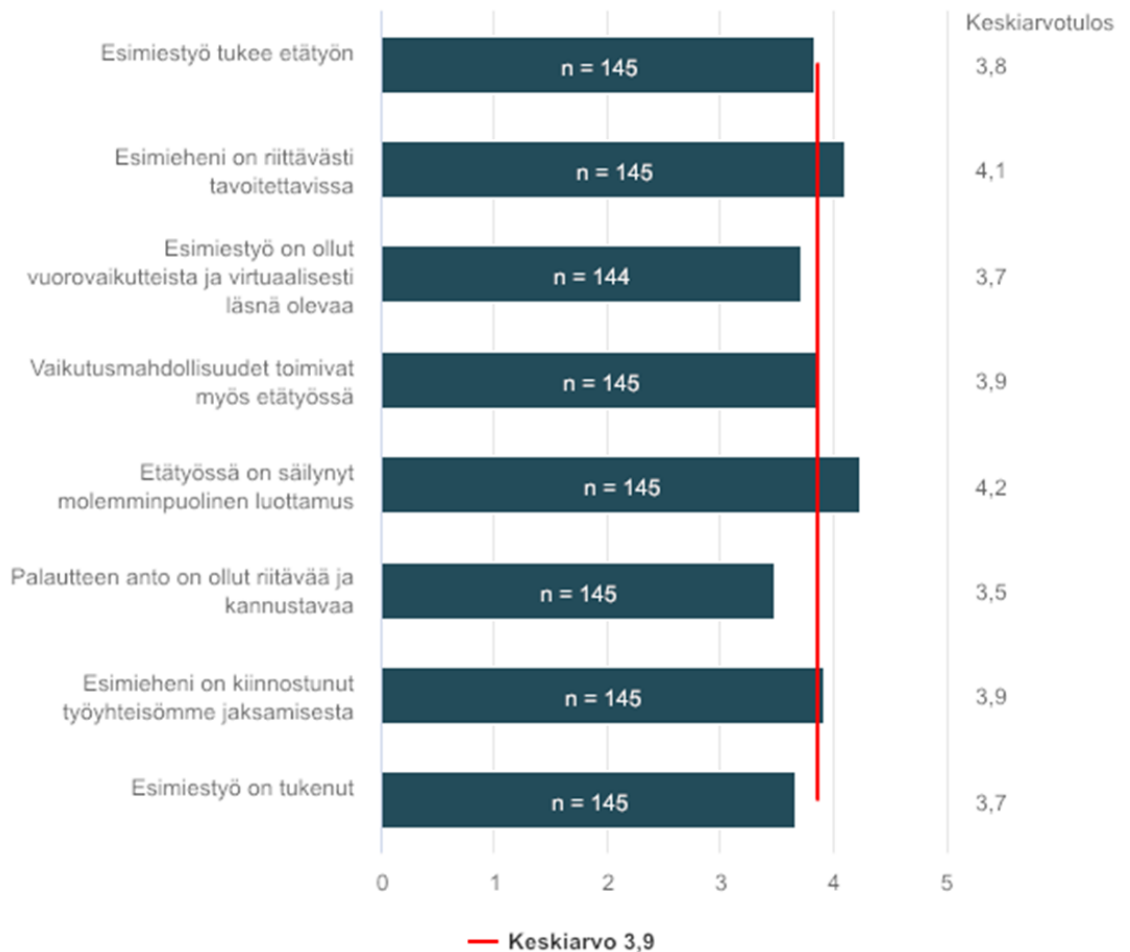
Johto tiedottaa kyllä, mutta tiedotus on todella yksisuuntaista

Voitaisiin vielä kehittää sitä, että pidetään kameroita enemmän auki. Tulisi sitä vuorovaikutteisuutta enemmän.

Viestintää ja tiedonkulkua kommentoitiin sanallisesti aikaisempia osioita vähemmän. Kommentit kuitenkin tarkensivat hyvin saatuja vastauksia.

## 6.5 Esimiehen tuki

Kaikista vastaajista suurin osa (68 %) koki saavansa esimieheltä tukea etätyön tekemiseen ja hieman suurempi osa (77 %) koki esimiehen olevan riittävästi saatavilla. Suurin osa (65 %) myös koki esimiestyön olevan vuorovaikutteista ja virtuaalisesti läsnä olevaa. Vaikutusmahdollisuudet toimivat myös etänä 68 % mukaan ja molemmin puolinen luottamus oli säilynyt etätyössä 81 % mielestä. Palautteenannon oli kokenut olevan riittävä ja kannustavaa 57 % vastaajista. Hieman suuremman osan (68 %) mielestä esimies oli kiinnostunut työyhteisön jaksamisesta ja yli puolen (61 %) mielestä esimiestyö on tukenut vastaajan hyvinvointia. (Kuva 20.)



KUVA 20. Esimiehen tuki, kaikki vastaajat

Vertailtaessa etätöitä aikaisemmin tehneiden ja vasta covid19-pandemian aikana etätyöt aloittaneiden vastauksia, ei niissä ole huomattavissa suuria eroja. Pandemian aikana etätyöt aloittaneet kokivat hieman enemmän (80 % ja 76 %) esimiehen olevan riittävästi tavoitettavissa. He myös kokivat useammin (52 % täysin samaa mieltä) molemminpuolisen luottamuksen säilyneen myös etätyössä. (Kuva 21.)



KUVA 21. Esimiehen tuki ja etätöiden tekeminen

Sanallisissa kommentteissa huomioitiin esimiestyöhön poikkeustilanteen tuoma kuormitus, mutta kaivattiin myös enemmän palautetta.

Esimiehen tavoittaminen on ollut haastavampaa korona-aikana hänen työnluonteestaan johtuen. Palautetta olen kaivannut enemmän jo ennen etätyöhön siirtymistä.

Esimieskin on ollut tässä tilanteessa ensimmäistä kertaa eikä välttämättä hahmota hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevien alaistensa haasteita.

Esimiestyötä kommentoitiin vain vähän. Kommentteissa huomioitiin myös työntekijöiden oma vastuu yhteydenpidosta esimieheen sekä palautteen vaikutus mielialaan.

## 6.6 Vertailu aikaisempiin tutkimustuloksiin

Savonian henkilöstölle keväällä 2020 tehdystä etätyötä käsittelevästä tutkimuksesta otin mukaan tähän tutkimukseen seitsemän monivalintaväitettä. Vertailen nyt näitä tuloksia kyselyni kaikkien vastaajien tuloksiin. Tutkimuksissa on erikokoiset vastaajamäärät sekä omassa tutkimuksessani tutkimusjoukkoa on rajattu. Lisäksi vastausasteikko on kyselyissä erilainen niin, että vuoden 2020 kyselystä puuttuvat vaihtoehdot "Ei samaa eikä erimieltä" sekä "En osaa sanoa". Vertaillen vastauksia yhdistän vaihtoehdot "Osittain samaa mieltä" ja "Täysin samaa mieltä" keskenään, samoin kuin vaihtoehdot "Täysin eri mieltä" ja "Osittain eri mieltä". Tulokset eivät ole siis suoraan verrattavissa keskenään, mutta niistä voidaan havaita muun muassa muutoksia suhtautumisessa etätyöhön.

Ensimmäisenä vertailtavana väitteenä on "Yhteisöllisyyttä on onnistuttu ylläpitämään hyvin etätyössä". Aikaisemman tutkimuksen vastaajista 83 % oli samaa mieltä. Omassa tutkimuksessani samaa mieltä oli vain 38 %. Seuraava väite on "Johto on pitänyt minut hyvin ajan tasalla tärkeistä asioista ja muutoksista". Samaa mieltä oli 90 % vastaajista. Omassa tutkimuksessani väite oli muodossa "Johto on tiedottanut ajantasaisesti muutoksista" ja samaa mieltä oli 82 % vastaajista.

Kolmantena väitteenä oli "Työjärjestelyni ovat tarpeen vaatiessa olleet joustavat poikkeusoloissa". Väitteen kanssa samaa mieltä oli 98 % vastaajista. Omassa tutkimuksessani samaa mieltä oli 87 % vastaajista. Neljäntenä väitteenä oli "Esimiestyö on ollut vuorovaikutteista ja virtuaalisesti läsnä olevaa". Väitteen kanssa samaa mieltä oli 83 %. Omassa tutkimuksessani samaa mieltä olevien osuus oli 65 %.

Viides väite oli "Olen saavuttanut työlleni asetetut tavoitteet suunnitellun mukaisesti". Samaa mieltä olevien osuus oli 96 %. Omassa tutkimuksessani samaa mieltä oli 90 % vastaajista. Kuudes vertailtava väite oli "Jaksan hyvin työssäni". Samaa mieltä oli 89 % vastaajista. Omassa tutkimuksessani osuus oli 78 % vastaajista. Viimeisenä vertailtavana väitteenä oli "Olen saanut riittävästi tukea työhöni muutostilanteessa". Väitteen kanssa samaa mieltä oli 90 % vastaajista. Omassa tutkimuksessani luku oli 60 %.

Vuoden aikana ei siis näyttäisi tapahtuneen kehitystä etätyöntekijöiden yhteisöllisyyden ja epävirallisen kanssakäymisen tukemisessa. Esimiehiltä ei myöskään ole saatu niin paljon tukea kuin olisi muutostilanteessa kaivattu. Esimiestyöltä kaivattiin myös enemmän vuorovaikutteisuutta ja virtuaalista läsnäoloa. Tiedottamisessa oli kuitenkin edelleen onnistuttu ja työjärjestelyt koettiin tarpeeksi joustaviksi. Työn tavoitteiden saavuttamisessa ei ollut tapahtunut suurta muutosta eikä työntekijöiden jakamisessa.

Näyttäisi siis siltä, että mielipiteet ovat muuttuneet hieman negatiivisemmiksi kyselyiden ajankohtien välissä. Aikaisempi tutkimus toteutettiin keväällä 2020 ja omani keväällä 2021. Vastajat ovat siis ehtineet saada vuoden lisää etätyökokemusta. Vuonna 2020 myös etätyöhön siirtyminen tapahtui nopeasti ja sen uskottiin kestävän vain hetkenaikaa. Vuoden aikana tilanteeseen on ehditty tottua ja niin sanottu alkuhuuma on laantunut. Samalla on ehditty huomata ongelmakohtia ja kehitystarpeita.

Lukuja vertaillaessa on kuitenkin otettava huomioon käytettyjen vastausasteikkojen erilaisuus. Omassa tutkimuksessani mukana ollut vaihtoehto "Ei eri mieltä eikä samaa mieltä" on todennäköisesti vaikuttanut vastaajien vastausvaihtoehdon valintaan niin, että lähempänä ääripäitä olevia vaihtoehtoja on valittu vähemmän kuin aikaisemmassa tutkimuksessa, jossa ei tätä vaihtoehtoa ollut.

Avoimien kysymysten vastauksista löytyy molemmissa tutkimuksissa samoja toistuvia teemoja. Etätyö koetaan tehokkaaksi ja aikaa säästäväksi. Samalla kuitenkin ergonomia voi kärsiä, taukoja ei muisteta pitää ja työpäivät voivat venyä aikaisempaa pidemmiksi. Molemmissa tutkimuksissa havaittiin, että vaikka etätyöpiste on yleensä rauhallisempi kuin kampuksen avoimet työtilat, muut kotona olevat (etätyötä tekevä puoliso, etäkoulussa olevat lapset) luovat häiriötä keskittymiseen. Molemmissa tutkimuksissa huomattiin myös epävirallisen kasvokkain käytävän keskustelun ja vuorovaikutuksen tärkeys hyvinvoinnille ja yhteisöllisyydelle. Tähän kaivattiin esimiesten tukea molemmissa tutkimuksissa.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tekemäni kyselyn tulosten perusteella vastaajat ovat pystyneet luomaan etätyöpisteestään rauhallisen ja tarvittavat laitteet ja materiaalit ovat hyvin saatavilla. Työpisteen ergonomiassa oli kuitenkin parannettavaa ja taukojen pitämiseen tulisi panostaa enemmän. Työmatkan puuttuminen on lyhentänyt työpäivän pituutta, mutta toisaalta pandemia ja etätyö ovat lisänneet useiden työmäärää.

Avoimien vastausten perusteella etätyöpisteen rauhallisuuteen ja työtehoon vaikutti se, oliko muitakin perheenjäseniä samaan aikaan kotona. Kotitoimistossa ei ollut kampuksen avoimien työtilojen tuomia häiriöitä, mutta kotoa saattoi löytyä muita ärsykejä, jotka vaikuttivat keskittymiseen. Etäpäivänä pystyi päättämään omat työskentelyajat, toisaalta työpäivä saattoi venyä iltaan esimerkiksi pitkien palaverien takia. Etätyökokemuksen määrällä ei näyttänyt olevan suurtakaan merkitystä fyysiseen hyvinvointiin. Joskin eniten etätyökokemusta omaavilla liiketalouden opettajilla tuntui olevan parhaiten järjestetty rauhallinen työtila materiaaleineen ja laitteineen.

Psyykkisen hyvinvoinnin osalta vastaajat kokivat voivansa työskennellä riittävän itsenäisesti ja vapaasti ja tietävänsä mitä heiltä odotetaan. Työn teko sujui myös etänä ja tavoitteet saavutettiin. Toisaalta etätöissä koettiin yksinäisyyttä ja epävarmuutta. Kokeneemmat etätyöntekijät kokivat enemmän vaikeuksia irtautua töistä ja kokemattomimmat olivat epävarmempia työssään.

Opettajilla oli vaikeampaa irtautua töistä kuin korkeakoulupalveluiden työntekijöillä. Toisaalta opettajien työn luonne on jo lähtökohtaisesti sellainen, että esimerkiksi luentoja suunnitellaan ja valmistellaan lukujärjestykseen merkittyjen tuntien ulkopuolella. Etätyö ei ole muuttanut tätä. Opettajat kokivat myös useammin yksinäisyyttä kuin muut vastaajat. Erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden sekä tekniikan opettajat kokivat yksinäisyyttä ja epävarmuutta sekä vaikeuksia irtautua töistä.

Avoimien vastausten perusteella kaivattiin kasvotusten tapahtuvaa kanssakäymistä niin kollegoiden kuin opiskelijoidenkin kanssa. Opettajia huolestutti opiskelijoiden osallistuminen oppitunneille ja opetuksen laadun kärsiminen, kun opiskelijoilta ei saa visuaalista palautetta. Etätyön nähtiin sopivan hyvin työrauhaa edellyttäviin ja selkeisiin työtehtäviin. Luovuutta ja ideointia vaativiin tehtäviin lähityö koettiin paremmaksi.

Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa muun muassa palautteen saaminen, jota vastaajat kokivat saavansa liian vähän. Virtuaalista kommunikointia ei koettu aivan yhtä toimivaksi kuin kasvotusten tapahtuvaa. Kollegoiden tapaamista esimerkiksi kahvipöydän ääressä pidettiin tärkeänä.

Kaikkia vastauksia tarkasteltaessa yhteisöllisyyttä ei ole pystytty ylläpitämään aivan yhtä hyvin etätyössä kuin lähityössä. Tässä oli kuitenkin eroja yksiköiden koon mukaan. Pienissä yksiköissä, kuten korkeakoulupalveluissa ja musiikin ja tanssin yksikössä koettiin, että yhteisöllisyyttä oli pystytty ylläpitämään hyvin myös etätyössä.

Kaikkien vastaajien kesken työilmapiiriin koettiin olevan hyvä ja yhteistyön kollegoiden kanssa sujuvaa. Vastaajat kokivat voivansa keskustella avoimesti kollegoidensa kanssa ja saavansa riittävästi tukea työhönsä muutostilanteessa. Näissäkin vastauksissa korostuivat pienet yksiköt, eli korkeakoulupalvelut ja musiikin ja tanssin yksiköt, joissa vastaajat olivat useammin samaa mieltä väitteiden kanssa. Etätyökokemuksen määrällä ei sinänsä näyttänyt olevan merkitystä.

Viestinnässä ja tiedonkulussa nähtiin parannettavaa. Vastaajat kokivat osaavansa käyttää virtuaalisia kommunikointivälineitä ja ne olivat toimivia. Tiedonkulku voisi kuitenkin olla sujuvampaa ja kollegoiden kanssa voisi kommunikoida enemmän. Etätyökokemuksella ei ollut suurtakaan merkitystä vastauksiin.

Avoimien vastausten perusteella tiedottaminen koettiin usein yksipuoliseksi eikä tieto leviä aina tarpeeksi laajalle. Tiedottamisessa on kuitenkin tapahtunut parannusta pandemian aikana ja tallennetut henkilöstöinfot nähtiin hyvänä tapana jakaa tietoa. Toisaalta tiedonkulun on nähty myös parantuneen tehokkaamman viestintäkanavien käytön ja seurannan vuoksi. Epävirallisessa tiedon jakamisessa nähtiin jälleen kahvipöytäkeskustelujen tärkeys ja niitä kaivattiin useassa vastauksessa.

Esimiehen tuki nähtiin riittävänä, joskin palautetta olisi kaivattu hieman enemmän, samoin kuin hyvinvoinnin tukemista. Tulosityksiköiden vastausten välillä oli jonkin verran vaihtelua. Koulutusaloista liiketalouden ja musiikin ja tanssin yksiköissä oltiin tyytyväisimpiä. Etätyökokemuksella ei ollut merkitystä vastauksissa.

Avoimien vastausten perusteella osa vastaajista ymmärsi covid19-pandemian aiheuttaneen poikkeustilan kuormittaneen esimiestä ja vievän resursseja normaailta esimiestyöltä. Vastauksissa oli myös selvää kritiikkiä puutteellista ja välinpitämätöntä esimiestyötä kohtaan. Vastausten perusteella jäi epäselväksi vaikuttaako kritiikkiin etätyö ja pandemia vai onko tilanne ollut samansuuntainen jo ennen koronaa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työntekijän työhyvinvoinnissa on suuri merkitys työntekijän omalla aktiivisuudella ja tämä vain korostuu etätyössä. Etätyö on tämän tutkimuksen mukaan vaikuttanut eniten vastaajien psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Tosin näihin on varmasti vaikuttanut myös tutkimuksen aikana jo yli vuoden kestänyt koronapandemia.

Vastaajat kaipaavat epämuodollisia keskusteluhetkiä ja luonnollisia taukoja työntekoon myös etätyössä. Esimiehiltä kaivataan kannustavaa palautetta ja kiinnostusta työyhteisön ja yksittäisen työntekijän hyvinvoinnista. Etätyötä tehdessä esimiesten toivotaan panostavan yhteisöllisyyteen ja uusien työntekijöiden liittämiseen yhteisöön.

Tutkimukseni tulokset ovat yhteneväiset aiemman tutkimustiedon kanssa. Vastauksista nousi esiin samoja hyötyjä ja haittoja, joita myös yleisesti esitetään liittyvän etätyöhön ja työhyvinvointiin. Näiltä osin tutkimukseni ei siis varsinaisesti tuonut esiin uutta tietoa. Tutkimukseni painotti kuitenkin aikaisempaa enemmän psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia ja etätyön vaikutusta niihin.

## 7.1 Tutkimuksen eettisyys

Opinnäytetyössä on tärkeää huomioida tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus. Tutkimusta tehdessä on noudatettava hyvää tutkimuskäytäntöä. Eettisyyden varmistamiseksi laaditaan sopimuksia ja luotettavuus varmistetaan huolellisuudella, tarkkuudella ja hyvällä suunnittelulla.

Kysymyslomakkeen kysymysten oikea valinta ja sopivuus kyseessä olevan asian mittaamiseen parantaa tutkimuksen luotettavuutta, eli reliabiliteettia (Valli 2015, 139). Käytin kyselylomakkeessani Savoniassa aikaisemmin tehdyn etättyö-kyselyn kysymysten lisäksi muun muassa Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin tikkataulujen kysymyksiä (Manka ja Manka 2016, 120–121, 200–2003). Näin ollen kysymyslomakkeen väittämät on jo aikaisemmin testattu työhyvinvointia hyvin mittaaviksi. Joitakin väittämiä muotoiltiin kuitenkin uudestaan niin, että ne eivät kohdistuisi liian henkilökohtaisesti esimiehiin.

Toinen tutkimuksen luotettavuutta mittaava seikka on sen validiteetti. Sillä tarkoitetaan sitä, että kysymyksillä mitataan sitä, mitä tutkimuksessa on haluttu tutkia. Kysymykset on siis muotoiltava tarkasti, jotta ne kysyvät oikeaa asiaa. Tutkimuksen kannalta on myös valittava oikea tutkimusmenetelmä. (Kananen 2011, 121.) Mielipidetutkimuksissa, jollainen opinnäytetyöni on, kvantitatiivisen menetelmän ja Likertin asteikon käyttö on validi valinta.

Kyselyn vastaukset analysoituani huomasin, että joitakin väittämiä olisi voinut vielä tarkentaa ja esittää yksinkertaisempia väittämiä, jotta tutkittavista asioista olisi saanut tarkemman kuvan. Esimerkiksi fyysisen hyvinvoinnin kohdalla olisi voinut kysyä liikunnan määrästä verrattaessa etättyötä ja lähityötä. Avoimista vastauksista sai kuitenkin hyvin lisätietoa vastaajien kokemuksista.

Opinnäytetyön tekemisessä on huomioitava myös prosessin eettisyys. Prosessin alussa kaikki osapuolet allekirjoittivat ohjaus- ja hankkeistamissopimuksen, jossa sovittiin vastuista, oikeuksista tuloksiin ja muuhun aineistoon sekä tulosten julkistamisesta ja luottamuksellisuudesta. Koska opinnäytetyöni käsittelee organisaation henkilöstöä, tarvitsin myös tutkimusluvan Savonia-ammattikorkeakoululta.

Opinnäytetyön reliabiliteetin varmistamisessa tärkeää on dokumentoida työn vaiheet tarkasti ja perustella tehdyt valinnat huolellisesti. Validiteetin osalta on tärkeää tarkastella sisäistä ja ulkoista validiteettia, eli tutkimusprosessin luotettavuutta ja tulosten yleistettävyyttä. Prosessin luotettavuus varmistetaan tarkalla dokumentoinnilla ja käsitteiden määrittämisellä. Yleistettävyyden osalta voidaan tässä tutkimuksessa puhua tulosten yleistettävyydestä koskemaan muiden ammattikorkeakoulujen opettajia. (Kananen 2011, 121–124.)

Käsittelin tutkimusaineistoa siten, ettei vastaajien henkilöllisyys paljastunut. Kyselyssä ei kerätty henkilötietoja ja vastaaminen tapahtui anonyymisti ohjaajani lähettämän sähköpostilinkin kautta. Säilytän tutkimusaineistoa vain tarkoituksen mukaisen ajan. Savonia saa käyttöönsä vastausten peruseräraportin ja vastaustiedoston Excel-muodossa mahdollista jatkokäyttöä varten. Aineiston käsittelyssä ja raportoinnissa olen huolellinen ja laadin raportin Savonian ohjeistuksen mukaisesti.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe oli mielessäni jo aloittaessani tätä prosessia syksyllä 2020. Minulle oli alusta asti selvää, että tarvitsen opinnäytetyölleni toimeksiantajan ja haluan tehdä työni kvantitatiivisena kyselynä. Tein aikaisemmissa opinnoissani kvalitatiivisen teemahaastattelun enkä halunnut tällä kertaa enää tehdä haastattelua. Saatuani toimeksiantajan työlleni tarkensimme vielä yhdessä opinnäytetyöni aiheita ja kohderyhmää.

Itselleni tämän opinnäytetyön tekeminen merkitsi syventymistä mielenkiintoiseen ja kiinnostavaan aiheeseen. Olen aina ollut kiinnostunut työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Nykyaikaisessa työelämässä etätyö on paljon käytetty tapa tehdä työtä ja sillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Halusin omalla tutkimuksellani nostaa esiin aiheita, joita olisi syytä ottaa huomioon suunniteltaessa ja käytettäessä etätyötä yhtenä organisaation työskentelymuotona.

Opinnäytetyön tekeminen oli opettava projekti. Teoriaan syventymisen lisäksi pääsin tutustumaan kyselylomakkeen tekemiseen. Olen vastannut useisiin kyselyihin ja minulla oli ennen työni aloittamista jonkinlainen käsitys kyselylomakkeen rakentamisesta. Käytin oman lomakkeeni laatimisessa apuna sekä Savoniassa aikaisemmin tehtyä kyselyä, että tutkijan (Marja-Liisa Manka) laatimaa kyselyä. Kuitenkin vasta analyysivaiheessa huomasin väitteiden sanamuodon merkityksen. Tutkimukseni teemoista olisikin saanut syvällisempää tietoa tarkemmalla kysymyksenasettelulla.

Saamieni tulosten analysointi oli eri ryhmien vastausten vertaamista keskenään ja aikaisemman tutkimuksen tuloksiin. Suuremmalla resurssoinnilla olisi voinut tehdä syvällisempää analyysiä ja laskea muun muassa korrelaatiokertoimia. Myös sanallisille kommenteille olisi voinut tehdä tarkempaa sisällön analyysiä, mutta päädyin etsimään vastauksista kuvauksia ja esimerkkejä tutkittavista teemoista. Mielestäni tämä oli opinnäytetyölle riittävää tulosten analysointia.

Tutkimuskysymykseni olivat ”Miten etätyö vaikuttaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin?” sekä ”Miten etätyö on vaikuttanut henkilöstön kokemuksiin johtamisesta?”. Voin sanoa, että näihin kysymyksiin saatiin vastauksia, mutta syvällisempi tutkimus, jossa olisi myös haastattelukysymyksiä toisi tarkempaa tietoa vastaajien kokemuksista. Aiheita voisi myös pilkkoa pienemmiksi ja tehdä kyselyjä koskien vain yhtä aiheita, kuten yhteisöllisyyttä, kerrallaan.

Toimeksiantajan kannalta tutkimuksellani saatiin tietoa työntekijöiden tämän kevään mielialasta ja pohjatietoa työhyvinvoinnin ja etätyön kehittämisprojekteihin. Avoimien vastausten perusteella olisi aiheellista tarkastella eri yksiköiden johtamiskäytäntöjä, viestintää sekä työyhteisöjen yhteisöllisyyden ylläpitämistä.

Tulevaisuudessa yhä useampi tulee tekemään etätöitä ainakin osan työajastaan. Covid19-pandemian aikana on opittu paljon etätyöstä ja sen vaatimista järjestelyistä. Informaatioteknologian kehittyessä ja työelämän sopeutuessa tekniikan kehitykseen myös yritysten johto näkee paremmin etätyön tarjoamat mahdollisuudet ja taloudelliset vaikutukset. Myös työntekijät haluavat yhä enemmän joustavuutta työssään. Siksi työhyvinvointiin on panostettava yhä enemmän ja otettava paremmin huomioon etätyön vaikutukset siihen.



Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon/c. Elintavat ja työhyvinvointi. Verkkojulkaisu  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/> Viitattu 20.1.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon/d. Toimisto- ja tietotyö. Verkkojulkaisu.  
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/ergonomian-tietopankki/toimisto-ja-tietotyö/> Viitattu 20.1.2021.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon/a. Mobiili työ ja etättyö. Verkkojulkaisu.  
[https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/mobiili\\_työ\\_ ja\\_ etatyö](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_työ_ ja_ etatyö) Viitattu 7.11.2020.

Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon/b. Johtaminen ja esimiestyö. Verkkojulkaisu.  
[https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/johtaminen\\_ ja\\_ esimiestyö](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/johtaminen_ ja_ esimiestyö) Viitattu 7.11.2020.


Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon/c. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkojulkaisu.  
[https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus) Viitattu 2.2.2021.

Tähtinen, Juhani, Laakkonen Eero & Broberg Mari. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. 2. painos. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja C, oppima-terialit 22.

Vartiainen, Matti ja Hyrkkänen Ursula. 2010. Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavois-sa. Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Vesterinen Pirkko-Liisa (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 79–99.

## LIITE 1: KYSELYLOMAKE

## ETÄTYÖ JA TYÖHYVINVOINTI

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (\*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni. Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Kyselyssä esitetään kysymyksiä etätyöstä, työhyvinvoinnista ja johtamisesta. Vastaukset käsitellään täysin anonyymisti. Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia.

## TAUSTATIEDOT

## 1. VALITSE ORGANISAATION TULOYKSIKKÖ, JOHON KUULUT \*

- Tutkintokoulutuksen tuloyksikkö
- TKI-tuloyksikkö
- Korkeakoulupalvelut

## 2. VALITSE KOULUTUSALA/YKSIKKÖ, JOHON KUULUT \*

- Liiketalous
- Musiikki ja tanssi
- Sosiaali- ja terveysala
- Tekniikka
- TKI-toiminta ja -palvelut
- Opiskelija- ja hakijapalvelut
- ICT-palvelut

Hallinto- ja henkilöstöpalvelut







## 10. VAPAA KOMMENTOINTI

Vastausvaihtoehdot:

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. En samaa enkä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä
6. En osaa sanoa

## 11. VIESTINTÄ JA TIEDONKULKU













	1 	2 	3 	4 	5 	En osaa sanoa 
Tiedonkulku on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyötä tekevät henkilöt on helppo saada kiinni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää virtuaalisia kommunikointivälineitä (esim. Zoom, Teams)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virtuaaliset kommunikointivälineet ovat toimivia (esim. Zoom, Teams)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikoin riittävästi kollegoideni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaverikäytäntömme toimii myös etänä	<input type="radio"/> 1 	<input type="radio"/> 2 	<input type="radio"/> 3 	<input type="radio"/> 4 	<input type="radio"/> 5 	<input type="radio"/> sanoa 
Johto on tiedottanut ajantasaisesti muutoksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 12. VAPAA KOMMENTOINTI

Vastausvaihtoehdot:

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. En samaa enkä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä
6. En osaa sanoa

### 13. ESIMIEHEN TUKEA

	1 	2 	3 	4 	5 	En osaa sanoa 
Esimiestyö tukee etätöiden tekemistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on riittävästi tavoitettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiestyö on ollut vuorovaikutteista ja virtuaalisesti läsnä olevaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutusmahdollisuudet toimivat myös etätöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöissä on säilynyt molemminpuolinen luottamus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen anto on ollut riittävää ja kannustavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on kiinnostunut työyhteisömme jaksamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 	2 	3 	4 	5 	sanoa 
Esimiestyö on tukenut hyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 14. VAPAA KOMMENTOINTI