

Pitkittyneen etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Anna Nurmi

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Liiketalouden koulutusohjelma

Tiivistelmä

Tekijä(t)

Anna Nurmi

Tutkinto

Tradenomi, Liiketalouden koulutusohjelma

Raportin/Opinnäytetyön nimi

Pitkittyneen etätyön vaikutus työhyvinvointiin

Sivu- ja liitesivumäärä

36+ 5

Opinnäytetyössä tutkittiin pitkittyneen etätyön vaikutusta työhyvinvointiin. Tavoitteena oli selvittää alaongelmien kautta, miten pitkään jatkunut etätyö on vaikuttanut eräässä yrityksessä sen työntekijöiden hyvinvointiin. Aihetta tutkittiin alaongelmien kautta, jolloin teoria ja tutkimus jakautuivat kolmeen eri osa-alueeseen. Näitä aihealueita olivat itse työ, työntekijän oma psyykinen hyvinvointi sekä työntekijän sosiaaliset suhteet ja näiden vaikutus työhyvinvointiin.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimusmenetelmänä, käyttäen määrällisestä tutkimuksesta tuttua menetelmää verkkokyselyä apuna. Tutkimus toteutettiin syksyn 2021 aikana. Siihen osallistui eräässä yrityksessä henkilöstöhallinnon tehtävissä toimivia työntekijöitä. Tutkittava joukko valittiin satunnaisotannalla. Ainoana kriteerinä valinnassa oli, että työntekijän tuli olla tehnyt töitä tarpeeksi kauan pandemian aikana.

Tutkimuksen tulosten perusteella nousi tasaisesti esille etätyön positiiviset ja negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin. Yhtenä positiivisena tekijänä oli ajansäästö, kun ei tarvitse matkustaa toimistolle ja istua ruuhkassa. Työntekijöiden yleinen jaksaminen on helpottunut ja kotona vallitsee yleisesti parempi työrauha kuin toimistolla. Työn ja vapaa-ajan suunnittelusta on tullut helpompaa, mikä on lisännyt samalla tehokasta työaikaa. Negatiivisena puolena esille nousi työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus. Nykyaikana työ on läsnä ympärivuorokautisesti, jolloin työstä irtautumisesta on tullut hankalampaa. Tämän johdosta myös tauotus on unohtunut osalla kokonaan. Suurimpana etätyön haittana on luonnollisten kontaktien ja sosiaalisen vuorovaikutuksen puute. Tällöin hiljainen tieto työpaikalla jää jakamatta ja työporukan me-henki heikkenee. Tätä fyysistä kanssakäymistä ei ole mahdollista korvata täysin millään digitaalisella menetelmällä. Etätyössä myös molemminpuolisen luottamuksen merkitys korostuu. Ilman tätä luottamusta ei etätyö voi toimia täydellä potentiaalillaan.

Etätyön aiheuttamat vaikutukset eivät kyseisessä yrityksessä olleet niin vakavat, mitä aluksi ajateltiin. Tämän tutkimuksen tuloksia ei voi kuitenkaan yleistää, vaan ne pätevät vain kyseisen joukon kohdalla. Etätyön mahdollisesti jatkuessa on tärkeää kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen säilymiseen ja riittävän luottamuksen ylläpitämiseen. Hybridimallinen työnteko tulisi olemaan tulevaisuudessa paras mahdollinen vaihtoehto työnteolle. Selvää on kuitenkin se, että pandemia on muuttanut pysyvästi työnteon maailman, eikä paluuta entiseen ole enää. Tästä syystä on tärkeää tutkia säännöllisesti etätyön vaikutuksia, jotta löydetään kaikille työntekijöille paras mahdollinen tapa tehdä tulevaisuudessa töitä.

Asiasanat

Työhyvinvointi, etätyö, tiimityö, työn imu, psykologinen pääoma

Sisällys

1	JOHDANTO	1
1.1	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA RAJAUS	2
1.2	TUTKIMUKSEN PEITTOMATRIISI	2
1.3	KESKEISIMMÄT KÄSITTEET	3
2	ETÄTYÖ	5
2.1	MITÄ ON ETÄTYÖ?	5
2.2	ETÄTYÖN HYÖDYT	6
2.3	ETÄTYÖN HAASTEET	7
2.4	KORONAPANDEMIAN VAIKUTUS ETÄTYÖHÖN	9
3	TYÖHYVINVOINTI	11
3.1	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	11
3.1.1	<i>Työyhteisön toimivuus</i>	12
3.1.2	<i>Itse työ ja sen vaikuttamismahdollisuudet</i>	13
3.1.3	<i>Työntekijä itse ja psykologinen pääoma</i>	13
3.2	TYÖKYKY	14
3.3	PANDEMIAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1	KYSELY JA KOHDERYHMÄ	18
4.2	VASTAUSPROSENTTI	19
4.3	TUTKIMUSMENETELMÄ	19
4.4	AINEISTONKERUUMENETELMÄ	20
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
5.1	TAUSTATIEDOT	21
5.2	ITSE TYÖ JA SEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN	21
5.3	ETÄTYÖN POSITIIVISET JA NEGATIIVISET VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN	24
5.4	SOSIAALISET SUHTEET JA YHTEISTYÖ	25
5.5	TYÖN PSYKKINEN KUORMITTAVUUS	27
5.6	TYÖN TEKEMINEN TULEVAISUUDESSA JA MUUT AJATUKSEN AIHEESEEN LIITTYEN	28
6	ARVIOINTI JA POHDINTA	30
6.1	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
6.2	KEHITYSEHDOTUKSET JA MAHDOLLISET JATKOTUTKIMUKSET	33
6.3	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI	34
6.4	OMAN OPPIMISEN ARVIOINTI	35
	LÄHTEET	36
	LIITE 1. SAATEKIRJE	38

1 Johdanto

Covid-19 pandemia muutti puolitoista vuotta sitten koko maailman ja samalla myös työelämän. Sen johdosta suurin osa työntekijöistä joutui lähes kokonaan etätöiden pariin. Etätyöstä tuli työelämän uusi normaali, johon sopeutuminen vaati niin työntekijöiltä, kuin yrityksiltäkin paljon muutosta. Nyt etätöitä on jatkunut jo pitkään, joten ei ole mikään ihme, että pitkittynyt etätö on alkanut vaikuttamaan sekä hyvällä, että huonolla tavalla myös työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on tärkeä asia, jota ei voida sivuuttaa. Tästä syystä sen tutkimiseen täytyy käyttää aikaa ja resursseja, varsinkin nyt kun ollaan aivan uudelleenlaisessa tilanteessa.

Etätö on tullut jäädäkseen ja on tärkeää tutkia sen mukanaan tuomia vaikutuksia. Lisäksi sitä, kuinka se käytännössä vaikuttaa työntekijöiden työelämään ja sen sisältöön. Työelämä tulee pandemian jälkeen jäämään erilaiseksi, mitä se oli ennen sitä. Tämä on väistämätön totuus.

Etätö on tuonut mukanaan etuja, mutta myös isoja haittoja. Ihmiset pitävät etätöön tuomasta kätevyydestä ja joustavuudesta. Samanaikaisesti katoaa kuitenkin ympäriltä jotain tärkeää, jolla on suuri merkitys hyvinvoinnille. Hymyilevät kasvot työpaikan käytävillä, innostuksen ja pelon tunteet kokoushuoneessa, asiat, joita on mahdollista huomata vain ihmisestä itsestään (Harvard Business Review, 2021.) Läheisyys ja ihmiskontaktit katoavat, eikä samanlaisia kohtaamisia tai vuorovaikutusta ihmisten välillä ole mahdollista synnyttää virtuaalisen yhteyden avulla.

Opinnäytetyön aihe valittiin ensinäkin etätöön ajankohtaisuuden takia. En itse ole myöskään tehnyt työtä aloittaessani lainkaan etätöitä, joten oli siitäkin syystä erittäin mielenkiintoista päästä tutkimaan aihetta laajemmin. Etätöön lisäksi minua on kiinnostanut pitkään hyvinvointi ja halusin yhdistää sen myös työhöni, joten päädyin tutkimaan etätöön vaikutusta työhyvinvointiin. Kesken kirjoittamisprosessin sain itse uuden työpaikan, jossa jouduin tai omaksi onnekseni pääsin tekemään etätöitä. Tätä kautta pystyn tuomaan myös oman näkökulmani sekä kokemukseni asiasta, sillä aloitin työt lähes suoraan tekemällä pelkästään etätöitä. Aiheesta on tehty lisäksi pandemian alkamisen jälkeen monia erilaisia tutkimuksia. On mielenkiintoista päästä tekemään oma tutkimus ja sitä kautta pohtimaan pitkittyneen etätöön synnyttämiä vaikutuksia juuri valitsemassani yrityksessä.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten erään yrityksen x työntekijöiden työhyvinvointi on muuttunut pitkään jatkuneen etätyön seurauksena, siirryttäessä lähes päivittäisestä konttorityöskentelystä lähes kokonaan etätyön pariin. Yritys, jonka valitsin on iso ja toimii eri puolilla Suomea. Kohderyhmäksi on rajattu satunnaisesti valittu joukko henkilöstöhallinnon tehtävissä toimivia työntekijöitä. Tutkimuksen pääkysymyksenä on se, miten suurimmaksi etätöihin siirtyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin ja millä tavoin? Ja mitä vaikutuksia sillä on ollut, kun poikkeustilanne on pitkittynyt entisestään eikä paluuta normaaliin ole näkyvissä. Pääkysymyksen lisäksi on muodostettu muutama alakysymys, jotka auttavat ongelman ratkaisemisessa. Tutkimuksen alakysymyksiä ovat:

1. Mitä haasteita ja hyötyä etätyöstä on aiheutunut työntekijälle?
2. Miten itse työ on vaikuttanut työhyvinvointiin?
3. Mitä vaikutuksia etätyöllä on ollut sosiaalisiin suhteisiin?
4. Miten pitkään jatkunut etätyö on vaikuttanut työntekijän omaan psyykkiseen hyvinvointiin?

Tutkimus on rajattu tarkastelemaan etätyötä eri työhyvinvoinnin osa-alueiden sekä etätyön haasteiden ja hyötyjen kautta. Tutkimukseen on pyritty valitsemaan sellaisia työntekijöitä, jotka ovat ennen maailmassa vallitsevaa koronapandemiaa tehneet suurimmaksi osaksi konttorilla töitä, mutta ovat nyt joutuneet siirtymään lähes kokonaan etätyön pariin. Työhyvinvoinnin osa-alueista keskitytään itse työhön ja sen sisällön vaikutukseen, työntekijän sosiaalisiin suhteisiin, kuten tiimityöhön. Lisäksi työntekijän omaan psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät, kuten stressi ja motivaatio kuuluvat osaksi tutkimuksen rajausta.

1.2 Tutkimuksen peittomatriisi

Peittomatriisin avulla opinnäytetyön lukija saa nopean käsityksen tutkimukseen liittyvistä alaongelmista. Alaolevassa taulukossa on esillä alakysymykset sekä niiden perässä tietoperustan ja tulosten luvut, joissa tiettyyn kysymykseen viitataan.

Taulukko 1, Peittomatriisi

Alakysymys	Tietoperusta (luvun numero)	Tulokset (luvun numero)	Lomakkeen kysymys
1. Mitä haasteita ja hyötyä etätyöstä on työntekijälle ja työnantajalle?	2.1 2.2 2.3	5.2	3

2. Miten itse työ on vaikuttanut työhyvinvointiin?	3.1.2	5.2	3,4,5,6, 15
3. Mitä vaikutuksia etätyöllä on ollut sosiaalisiin suhteisiin?	3.1.1	5.3	3,7,8,9,10
4. Miten pitkään jatkunut etätyö on vaikuttanut työntekijän omaan psyykkiseen hyvinvointiin?	3.1.2 3.1.3	5.4	3,11,12, 13,14

1.3 Keskeisimmät käsitteet

Opinnäytetyön keskeisimpiin käsitteisiin kuuluu olennaisesti työhyvinvointi, tiimi- ja etätyö, työn imu sekä psykologinen pääoma.

Työhyvinvointi on merkittävä osa jokaisen yrityksen sekä työntekijän arkea ja työtä. Yhden määritelmän mukaan sillä tarkoitetaan kykyä, jolla työntekijä pystyy suoriutumaan omista päivittäisistä työtehtävistään. Se rakentuu monista erilaisista palasista, kuten työntekijään itseensä liittyvistä tekijöistä sekä muista työympäristössä ilmenevistä tekijöistä, kuten johtamisesta. Työhyvinvointi on siis myös työntekijän oma tulkinta ja kokemus, johon ulkoiset tekijät vaikuttavat merkittävästi. (Viitala 2014, 171.)

Etätyö on nimensä mukaisesti työtä, jota tehdään etänä eikä omalla varsinaisella työpaikalla. Työhön liittyy olennaisesti ajasta sekä paikasta riippumattomuus. Etätyö voi olla joko säännöllistä, esimerkiksi kerran viikossa toteutuvaa tai vain satunnaista. (Vilkman, 2016.)

Tiimityö on tärkeä osa työtä ja sillä on suuri vaikutus yksilön omaan hyvinvointiin, kuten myös työn tulokseen. Tiimityöhön kannattaa siis panostaa. Tiimi muodostuu ihmisistä, jotka tekevät yhdessä tiiminä työtä saavuttaakseen tietyn tavoitteen. Tiimillä on mahdollisuus itse vaikuttaa työnsä suunnitteluun. (Tilastokeskus, 2021a.)

Työn imulla tarkoitetaan työntekijän sitoutumista, motivaatiota ja innostusta omaa työtä sekä yritystä kohtaan. Sen seurauksena työntekijä pystyy vaikeissakin olosuhteissa nauttimaan omasta työstään ja kehittämään itseään. Sitä tukevat esimerkiksi muilta työntekijöiltä tai johtajilta saatu arvostus sekä tarpeeksi haastavat työtehtävät. (Viitala 2014, 171.)

Psykologisella pääomalla tarkoitetaan yksilön ja yhteisön omaa asennetta, johon liittyy olennaisesti oma-aloitteellisuus sekä vastuunottaminen. Se on tärkeä apuväline muutoksen hallinnassa. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä, 2013.)

2 Etätyö

Tämä luku keskittyy etätyöhön sekä sen tuomiin haasteisiin sekä hyötyihin työntekijän ja työnantajan näkökulmasta. Lisäksi perehdytään siihen, millaisia vaikutuksia etätyöllä on työhyvinvointiin. Työhyvinvointia käsitellään laajemmin vielä seuraavassa luvussa kolme.

2.1 Mitä on etätyö?

Etätyölle on olemassa monia erilaisia määritelmiä. Yhden määritelmän mukaan se on työntekijän malli, josta työntekijä on sopinut työnantajansa kanssa. Työtä tehdään kokonaan tai osittain joko kotona, jossain muussa toimipisteessä tai asiakkaan luona.

(Työturvallisuuskeskus 2017.) Etätyölle olennainen piirre on paikasta ja ajasta riippumattomuus sekä sen perustuminen erilaisiin viestintä- ja tietotekniikan sähköisiin järjestelmiin. Etätyö voi normaalisti olla säännöllistä, epäsäännöllistä tai liikkuvaa. Tällä hetkellä suurin osa etätyössä olevista tekee sitä säännöllisesti ja kokoaikaisesti, jolloin lähes kaikki työntekijän tekemästä työstä tapahtuu etänä. Säännöllinen etätyö voi olla myös tiettyinä päivinä viikosta tehtävää. Liikkuvalla etätyöllä tarkoitetaan muissa organisaation toimipisteissä tehtävää työtä ja sitä voidaan tehdä esimerkiksi kahvilassa tai yrityksen asiakkaiden tiloissa. Epäsäännöllinen etätyö voi olla vain jonkun tietyn työtehtävän tekemistä etänä tai etätyötä, joka tapahtuu työmatkalla.

(Työturvallisuuskeskus, 2017.)

Etätyöhön siirtymisen syyt vaihtelevat, usein aloite sen tekemisestä tulee kuitenkin työntekijän puolelta. Etätyö nähdään mahdollisuutena parantaa perhe- ja työelämän yhteensovittamista sekä työaikojen ja itse työn autonomiaa. Yleisin syy etätyön tekemiseen on kuitenkin se, että työntekijä haluaa mahdollisuuden päästä paremmin keskittymään omaan työhönsä, kuin tehdä sitä esimerkiksi avokonttorin hälinässä. Etätyön suosiota on lisännyt huomasti myös tietotekniikan nopea kehittyminen. Tämä kehitys ei ole kuitenkaan yleisesti siirtymisen syy, vaan pikemminkin edellytys sille, että työn tekeminen etänä onnistuu. (Helle, 2004.) Kaiken kaikkiaan etätyössä on lopulta kyse paljon muustakin, kuin siitä, että työt siirretään työpaikalta työntekijän kotiin tai muuhun sopivaan työntekopaikkaan.

Etätyössä työnantajan täytyy saada järjestettyä esimiestyö sellaiseksi, että sen avulla on mahdollista saada aikaan työpaikalle riittävän hyvä työilmapiiri. Lisäksi työntekijät pitäisi saada sitoutumaan mahdollisimman hyvin osaksi uudenlaista työyhteisöä. Työntekijöiden kannalta on kyse siitä, millä tavoin työntekijät pystyvät toimimaan tilanteessa, jossa työ on koko ajan läsnä kotona. On olennaista selvittää myös, miten sosiaalisten kontaktien puuttuminen näkyy ja vaikuttaa pitkällä tähtäimellä työtä tekeviin. (Rope 2021, 146.)

2.2 Etätyön hyödyt

Joustavuus on varmasti yksi etätyön suurimmista hyödyistä, jollei kaikista suurin. Työntekijälle avautuu mahdollisuus päättää omista työajoistaan ja muokata ne itselleen parhaimmin sopiviksi. Tämä helpottaa ainakin vaativien töiden tekemistä sellaisina aikoina, kun työntekijä itse on parhaimmassa vireystilassa.

Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on helpompaa etätyön vuoksi. Tämä näkyy työntekijän motivaation kasvamisena ja työhyvinvoinnin tason parantumisena. Etätyö helpottaa työntekijän jaksamista, kun työt ja muut menot saa helpommin aikataulutettua. Stressikin vähenee, varsinkin sen seurauksena, kun ei tarvitse istua aamuisin ruuhkassa ja miettiä ehtiikö ajoissa aamupalaveriin vai ei. Etätyötä tekevät viihtyvät työssä yleensä myös normaalia paremmin, mikä näkyy positiivisesti tuottavuuden ja työtehokkuuden kasvuna. (Helle, 2004).

Tähän liittyy myös negatiivinen puoli, sillä osalla työntekijöistä voi olla ongelmana määritellä työpäivän alku ja loppu ilman selkeää rajaa. Varsinkin nyt teknologian aikakaudella on mahdollista olla ympäri vuorokauden tavoitettavissa. (Harvard Business Review, 2021.) Toimistolla on säännölliset tauot, jolloin työntekijä irtautuu työstä hetkeksi ja aivot saavat hetken lepoa. Tätä ei tapahdu kotitoimistolla samalla tavoin, vaan työt vievät helposti mukanaan ja niitä tehdään monia tunteja putkeen tauotta. (Paavola & Junkala, 2020.) Vaikka toisaalta työpäivä piteneekin etätöitä tehdessä, se kasvattaa samalla työn tekemisen intensiteettiä, jolloin työtä tuleekin tehtyä tehokkaammin kuin toimistolla (Rope, 2021.)

Etätyön tekemisestä on taloudellista hyötyä sekä työntekijälle itselleen että työnantajalle. Työntekijä pystyy säästämään monia tuhansia euroja lounas- ja työmatkakuluista. Työnantajatkin hyötyvät taloudellisesti etätyöstä, säästämällä korkeista toimialakustannuksista, kuten vuokrista. Etätyötä tehdessä työntekijät ovat yleensä tyytyväisempiä, joten työntekijöiden vaihtuvuus on pienempää. Tämän johdosta työnantajilta säästyy isoja summia rahaa, kun ei tarvitse rekrytoida uusia työntekijöitä niin paljoa. Kaiken lisäksi aika on korvaamatonta, joten etätyötä tekemällä työntekijällä on mahdollisuus käyttää työmatkaan kuluva aika hyödyksi jollain muulla tavalla, esimerkiksi lisäämällä liikuntaa vapaa-aikana. (Paul, Haavisto & Heiskanen, 2020.) Monilla ihmisillä kuluukin työmatkoihin aikaa vuodessa jopa 300–400 tuntia. Tämä on todella huomattava määrä, kun tämä aika olisi mahdollista käyttää johonkin muuhun, kuin ruuhkassa istumiseen. Matkustaminen ei ole pelkästään huono asia vain ympäristölle ja työntekijälle itselleen, vaan myös koko liiketoiminnalle. (Fried & Heinemeier Hansson, 2013.)

Etätyöstä on erittäin suuri hyöty myös ympäristölle. Ihmisten kulkemat työmatkat, etenkin yksityisautoilla, rasittavat merkittävästi päästöjen takia ilmastoa. Yli puolet työntekijöistä kulkeekin töihin omalla autolla. Päästöjen väheneminen näkyy myös yhteiskunnan merkittävänä säästöinä. (Paul, Haavisto & Heiskanen, 2020.)

Etätyöstä seuraa työnantajalle hyötynä niin sanottu rekrytointivaltti. Etätyön tarjoaman joustavuuden avulla saadaan siis lisättyä työnantajan houkuttelevuutta. Työnhakijat arvostavat työn tuomaa joustavuutta, ja sitä kautta mahdollisuutta päästä yhdistämään työ- ja perhe-elämä paremmin keskenään. Etätyön seurauksena työpaikka ei myöskään enää ole yhtä lailla sidonnainen työntekijän asuinpaikkaan, vaan työtä on mahdollista hakea, vaikka asuisikin eri paikkakunnalla. (Helle, 2004.) Etätyö tarjoaakin mahdollisuuden työnantajille päästä rekrytoimaan työntekijöitä sellaisiin työpaikkoihin, jotka sijaitsevat niin sanotusti ”syrjemmillä” alueilla, joihin ei sen vuoksi ole kauheasti hakijoita. Yleisesti työntekijät eivät nimittäin ole innokkaita muuttamaan uudelle syrjemmälle paikkakunnalle pelkästään työn perässä.

2.3 Etätyön haasteet

Etätyö tuo mukanaan siis ison joukon hyötyjä niin työntekijälle kuin työnantajallekin, mutta siihen liittyy myös monia haasteita. Etätyön suurimmat haasteet liittyvät yhteisöllisyyteen, tiimien ja työntekijöiden väliseen luottamukseen, työskentelytapojen erilaisuuteen sekä vuorovaikutukseen.

Suurin etätyön haaste on luottamus. Tähän luottamukseen vaikuttaa esimiesten kohdalla pelko siitä, että voiko etätyötä tekeviin työntekijöihin oikeasti luottaa, kun he eivät ole valvottavana näköetäisyydellä (Vilkman, 2016). Fried & Heinemeier Hansson (2013) nostavat esille kysymyksen. Jos työntekijöihin ei luota heidän tehdessä etätöitä, miksi heihin voisi luottaa sitten ylipäätänsä. Työnantajan ei tulisi palkata töihin sellaisia tekijöitä, joiden tekemiseen ei luota. Työnantajan on luotettava tekijöihinsä tai palkattava uudet tilalle. Luottamuksen merkitys korostuukin juuri virtuaalisesti työskenneltäessä. Tutkimuksen mukaan sen rakentaminen vie jopa neljä kertaa enemmän aikaa verrattuna normaaliin konttorilla tapahtuvaan työskentelyyn. Sanonta luottamus synnyttää luottamusta kuvastaa hyvin sekä työntekijän että työnantajan roolia. Työnantajan luomalla luottamuksellisella ilmapiirillä synnytetään työntekijän luottamus, joka saa aikaan työntekijälle luottamuksen tunteen, luoden hänelle halun olla työnantajan luottamuksen arvoinen. (Vilkman, 2016.) Luottamus on siinäkin suhteessa tärkeä tekijä, sillä se toimii edellytyksenä, että työyhteisö toimii moitteettomasti. On esimiehen vastuulla luottaa siihen, että työntekijät hoitavat yhtä tunnollisesti työt kotona kuin toimistolla. (Rope 2021,

49–50.) Jokainen kirjoittaja korostaa siis sitä, että etätyö ei voi toimia kunnolla ilman riittävää molemminpuolista luottamusta.

Etätyö vaatii työntekijältä myös itsekuria, eikä se sovellu kaikille. On helppo lykätä työntöön aloittamista ja tehdä kaikkea muuta, kuten kotitöitä tai lukea sähköposteja. Joillekin saattaa olla vaikeaa myös siirtyä normaalista konttorilla työskentelystä etätöihin kotiin, kun on niin tottunut vanhaan tapaan tehdä töitä. (Roine & Anttila, 2017.) Riittävä itsekuri näkyy myös siinä, että työntekijä pystyy irtautumaan työstään ja erottamaan sen vapaa-ajasta. Työn liiallinen läsnäolo lisää stressiä, mikä ei ole hyväksi työhyvinvoinnille. Etätyö saattaa aiheuttaa työntekijälle kokemuksen siitä, että hänen täytyisi tehdä normaalia enemmän töitä osoittaakseen pomolleen olevansa tarpeeksi ahkera ansaitakseen tehdä etätöitä. (Helle, 2004.)

Etätyö vaikuttaa negatiivisesti myös tiimien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin sekä yhteisöllisyyteen. Nykyään on olemassa monia erilaisia digitaalisia kommunikointikanavia -ja välineitä, joten niiden puute ei voi olla tekosyynä kommunikoinnin puuttumiseen. (Anonymous, 2020.) Etätyö johtaa sosiaalisten kontaktien vähentymiseen ja heikentymiseen. Pahimmillaan se voi johtaa jopa kokonaan työyhteisöstä syrjäytymiseen. Yhteisiä keskusteluja sekä suunnitelmia pystyy suorittamaan vaikkapa Skype keskustelujen kautta. Tällaisella ei siltikään pystytä korvaamaan sitä tunneväliitteistä vuorovaikutusta, mikä syntyy ihmisten fyysisestä kohtaamisesta kasvotusten (Helle, 2004.) Rope (2021) on samaa mieltä yhteisöllisyyden merkityksestä teoksessaan Kalsariduunit, etätyön ilot ja kirot. Jokaisella työpaikalla on oma me-ryhmä, jonka yhteisöllisyys vahvistuu jatkuvasti työpaikan päivittäisessä arjessa, esimerkiksi joka aamuissa kahvihetkessä. Me-henki sitoo työporukkaa ja tätä yhteyttä onkin vaikea pitää yllä silloin, kun etätyö erillään muista jatkuu pitkään. (Rope 2021, 74.) Edelleenkin 2020-luvulla ei ole pystytty kehittämään vielä täydellistä virtuaalista systeemiä, joka korvaisi täysin päivittäiset kontaktit.

Etätyön hyvänä puolena saattaa olla joustavuus ja sen kautta mahdollisuus työn ja esimerkiksi perhe-elämän yhteensovittaminen. Myös toimistossa olevan ”hälinän” sijasta etätyössä vallitsee työntekorauha. Koronan myötä ihmisten kodit muuttuivat osalla monitoimitiloiksi, jossa työrauha ei välttämättä ole aina paras mahdollinen. Etätyöhön liitetty työrauha ei toteudu kaikilla poikkeusaikana, sillä pahimpaan aikaan kotona oli samaan aikaan lapset etäkoulussa sekä vielä puoliso tekemässä omia töitään. (Ruohomäki, 2020.)

Etätyön hyödyt ja haitat voisi erittäin hyvin kiteyttää näihin muutamaan lauseeseen. Parhaimmassa tapauksessa etätyöstä seuraa työntekijälle vapautta päättää omat

työaikansa ja -paikkansa. Pahimmassa tapauksessa siitä voi syntyä itselleen ”kahle”, joka saattaa aiheuttaa riitoja työn velvollisuuksien ja oman lähiyhteisön välille. Työ voi seurata työntekijää pahimmillaan jopa uneen asti. (Blom, Melin & Pyöriä, 2001.) Vaikka kyseinen lausahdus onkin kirjoitettu noin kymmenen vuotta sitten, kiteyttää se edelleen hyvin nykypäivän etätöiden hyödyt ja haitat pariin lauseeseen.

2.4 Koronapandemian vaikutus etätöihin

Vuoden 2020 keväällä lähes koko Suomi tai ne kenellä oli siihen mahdollisuus, siirtyivät ilman varoitusta suoraan etätöiden maailmaan. Suurin osa näistä henkilöistä ei ollut edes tietoisia etätöiden maailmasta, joten heillä oli edessään hyppy tuntemattomaan kokemukseen työnteosta. (Rope, 2021.) Täysin uusia ammattiryhmiä, jotka joutuivat siirtymään etätöihin, olivat esimerkiksi lääkärit sekä opettajat. Moni työntekijä on useiden tutkimusten mukaan ollut halukas jatkamaan etätöitä myös koronapandemian loputtua. Pandemian vuoksi Suomessa etätöihin siirtyi 59 % kaikista suomalaisista. Tämä oli suurin lukema Euroopan maiden joukossa. (Ruohomäki, 2020.) Tämän suuren etätöiden määrän tekemisen ovat mahdollistaneet monet erilaiset tekijät, jotka suomalaisessa yhteiskunnassa ovat kunnossa. Tietotyöhön painottuva elinkeinorakenne sekä erittäin toimiva tietoliikenneyhteys ovatkin olleet suurin edellytys etätöille. Lisäksi suomalaiseen elämäntyyliin sopiva yksin töiden tekeminen, on auttanut myös etätöihin siirtymisessä. (Tilastokeskus, 2021.)

Koronapandemia toi uusia näkökulmia etätöihin, pakottaen työntekijät sopeutumaan odotettua nopeammin tietotekniikan mukanaan tuomiin haasteisiin. Tradenomiliiton tekemän tutkimuksen mukaan etätöitä teki pandemian syntymisen takia viitenä päivänä viikossa jopa 78 prosenttia asiantuntijatehtävissä työskentelevistä. Ennen pandemiaa keskimääräinen määrä etätöitä viikossa oli vain yksi, eikä 25 prosentilla ollut edes mahdollisuutta tehdä töitään etänä. (Tradenomit 2020.) Tutkimusten mukaan etätö myös yleistyi pandemian myötä eniten sellaisilla alueilla, joilla etätöitä tehtiin vähiten ennen pandemian alkua. Säännöllinen etätö nimittäin yleistyi Tilastokeskuksen (2021b) mukaan eniten Pohjois-Karjalan alueella, mikä oli pienoinen yllätys. Etätöiden tekeminen yleistyi lisäksi myös lähes jokaisella toimialalla. Eniten aloilla, joissa sitä tehtiin jo aikaisemmin vähemmän, kuten teollisuuden ja vesihuollon toimialalla. Työstä suurin osa on kuitenkin edelleen sellaista, jossa ei ole etätöiden mahdollisuutta pandemiasta huolimatta. (Tilastokeskus 2021b.)

Miten Suomi voi? - tutkimuksen mukaan etätö on opettanut suomalaisille uusia parempia tapoja tehdä töitä. Aikaisemmin etänä työtä tehneet ovat oppineet parempia tapoja tehdä töitään etänä. Etätöissä työkavereilta saama tuki on yleensä pienempi. Tämän myötä

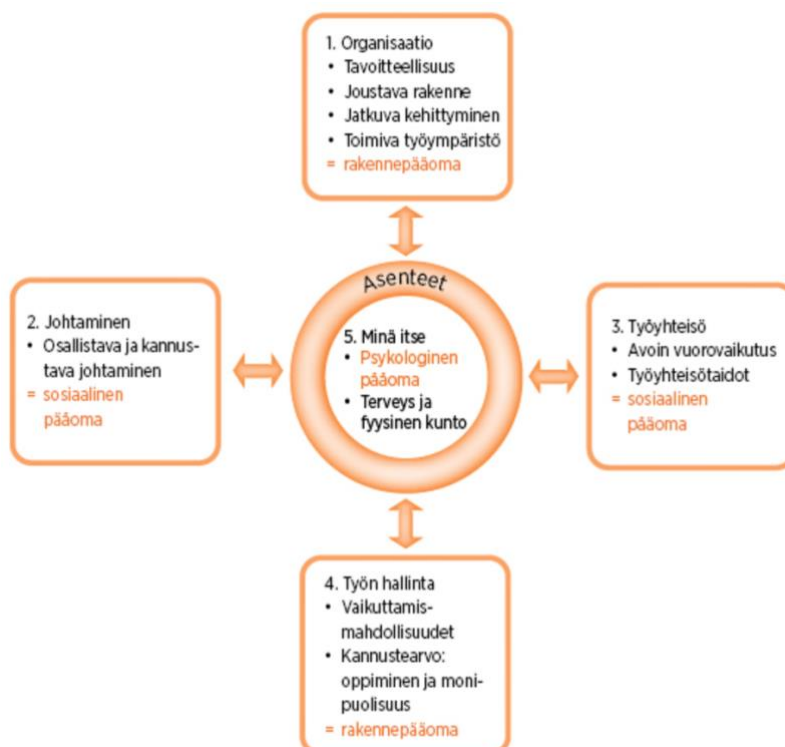
moni työntekijä on kokenut oppineensa tekemään töitä ja päätöksiä aiempaa itsenäisemmin. Osalla työn imu ja motivaatio työtä kohtaan ovat kasvaneet, kun samalla taas enemmän etänä työtä tehneet ovat pikkuhiljaa alkaneet tylsistymään työssään. Normaalisti etätyössä etuna on se, että se mahdollistaa rauhallisemman työn tekemisen, kun ei tarvitse olla äänekkäässä konttorissa töissä. Tämä työrauha ei toteudu enää korona aikana, sillä nyt kotona on lisäksi myös mahdollisesti lapset ja puoliso. Kodista on samalla saattanut muodostua monitoimitila, jossa kuunnellaan etäkokouksia, tehdään vapaa-ajan asioita sekä käydään etäkoulua. (Työterveyslaitos, 2020.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnille ei ole olemassa yhtä oikeaa määritelmää. Viitalan (2014) mukaan työhyvinvointi on ihmisen oma tulkinta ja kokemus omasta kehostaan ja elämästä, johon vaikuttavat erilaiset ulkopuoliset tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttaessa täytyy keskittyä niihin asioihin, joista muodostuu kokemus lopullisesta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavasta tilasta. Työn kuormittavuus sekä työkyky ovat tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin. (Viitala 2014, 172.) Työterveyslaitos taas määrittelee, että työhyvinvointi on suurimmaksi osaksi arjessa syntyvä monen eri tekijän synnyttämä lopputulos. Vastuu sen kehittämisestä on sekä työntekijällä itsellään että työnantajalla. Sen kehittäminen tapahtuu pitkäjänteisesti ja siihen kannattaa panostaa, sillä investoinnit maksavat itsensä takaisin moninkertaisesti. (Työterveyslaitos, 2021a.) Seuraavissa alaluvuissa käsitellään muutamaa työhyvinvointiin vaikuttavaa mallia sekä niihin liittyviä tekijöitä.

3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttaa todella monia erilaisia tekijöitä. Marja-Liisa Manka on luonut kuvion/mallin (Kuva 1), jossa näkyy työhyvinvoinnin osa-alueet hyvin kuvioon piirrettyinä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään noista osa-alueista sosiaaliseen pääomaan, yksilön omaan psykologiseen pääomaan sekä rakennepääoman osasta itse työhön.



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Manka, M-L. 2016, 76)

Työhyvinvointi ei ole vain yhden tekijän summa, vaan siihen vaikuttaa monia erilaisia tekijöitä. Se koostuu rakennepääomasta, johon kuuluu organisaation toimintatavat ja kulttuuri sekä oman työn vaikutusmahdollisuudet ja sisältö. Nämä rakennetekijät luovat pohjan, jolle työhyvinvointi rakentuu. Näiden lisäksi sosiaaliseen pääomaan vaikuttivat tekijät korostuvat. Siihen kuuluu työyhteisö, sen avoin vuorovaikutus sekä johtaminen. Kaiken keskiössä on kuitenkin työntekijä itse. Jokainen käsittelee työtä ja koko työyhteisöä omien asenteidensa kautta. (Manka 2016, 75–76.) Toimet, joilla vaikutetaan organisaation toimintaan, osaamiseen, työympäristöön ja työn sisältöön, synnyttävät työhyvinvointia työyhteisössä. Siihen vaikuttaa olennaisesti myös jokaisen yksilön oma suhtautuminen ja asenne. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6.)

Työn on oltava sellaista, että työntekijällä on itsellään mahdollisuus vaikuttaa sen tavoitteisiin sekä sisältöön, mutta samalla tilaisuus oppia koko ajan uutta. Hallinnantunne on tärkeää ja sillä tarkoitetaan suoranaisesti sitä, miten työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä pelisääntöihin, kuten aikatauluttamiseen. (Manka & Manka, 2016) Työhyvinvointimalli on lähtökohdiltaan voimavarakeskeinen, sillä sen avulla pyritään löytämään vastaus siihen, miten työyhteisön, organisaation, itse työn, yksilön sekä johtamisen piirteet synnyttävät tietyn työhyvinvoinnin tason. Työhyvinvointi täytyy olla sellaisella tasolla, että työntekijä pystyy kokemaan työniloa, ollen samalla terve ja kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva. Työpaikan täytyy olla lisäksi menestyksellisesti toimiva. (Manka 2012, 56.) Työnilolla tarkoitetaan sellaista työntekijän yksilöllistä tunnetta tai kokemusta, joka syntyy työssä ja saa eri tekijät loksahamaan paikoilleen (Manka 2012, 58).

3.1.1 Työyhteisön toimivuus

Yhteisöllisyys sekä sen vuorovaikutuksen synnyttämä sosiaalinen pääoma ovat nousseet työelämässä vahvasti esille. Yhteisöllisyys rakentuu jokaisen työntekijän tuomasta erilaisuudesta, kun he pääsevät toteuttamaan yksilöllisyytään ilman muiden arvostelua. Sosiaalinen pääoma on voimavara, johon liittyy yhteisön toimintaa vahvistavia piirteitä, kuten työntekijöiden välinen luottamus ja vastavuoroisuus. Parhaimmillaan sosiaalinen pääoma kasvaa sitä käytettäessä, tehostaen tavoitteiden saavuttamista. Sillä voi kuitenkin olla myös negatiivisia vaikutuksia silloin, jos työyhteisössä ei siedetä lainkaan erilaisuutta. (Manka 2012, 86–87.) Sosiaalinen pääoma on suoraan yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin ja terveyteen. Luottamus on yksi avaintekijä sosiaalisen pääoman syntymisessä, kuten se on myös tärkeä osa etätöiden toimivuutta.

3.1.2 Itse työ ja sen vaikuttamismahdollisuudet

Työhyvinvoinnin näkökulmasta työ voidaan jakaa neljään eri osaa, joita ovat työnimu, stressi, työuupumus sekä työssä viihtyminen. Työn imu on tärkeää, sillä se motivoi työntekijää sitoutumaan omaan työhönsä, auttaen pääsemään parhaaseen suoritukseen työssä. Työn imu on yhteydessä työhyvinvointiin, mutta se ei ole pysyvä tila. Eihän työntekijä pysty olemaan koko aikaa täynnä virtaa ja innostunut. Työn imuun liittyy kolme erilaista positiivista tilaa, joita ovat omistautuminen, tarmokkuus sekä uppoutuminen eli toiselta nimeltään flow-tila (Manka 2012, 104.)

Työntekijälle on erittäin tärkeää tehdä sellaista työtä, jossa hän aidosti viihtyy. Jos kahdeksan tunnin työnteko päivässä tuntuu pakonomaiselta, saattaa seurata pitkästymisen. Työntekijä tarvitseekin tietyn väliajoin uusia haasteita. Ilman työssä viihtymistä voi olla vaikea myös palautua rasituksesta sekä nauttia työkavereiden kanssa yhteisistä kahvihetkistä. Stressi on voi olla tiettyyn pisteeseen asti positiivista, saaden työntekijän kannustettua jopa huippusuoritukseen. Pahimmillaan se kuitenkin johtaa ylikuormitustilaan aiheuttaen liikaa paineita omaan tekemiseen, lisäten virheitä sekä haitaten palautumista. (Manka 2012, 105.)

3.1.3 Työntekijä itse ja psykologinen pääoma

Työntekijä itse on kaiken keskiössä. Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, joihin työntekijän täytyy pystyä soveltumaan. Työntekijä toimii itsenäisesti siten, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omiin kokemuksiinsa. Psykologinen pääoma on tärkeä apuväline muutoksenhallinnassa, vaikuttaen esimerkiksi työntekijän omaan suoriutumiseen sekä yhteistyöhön muiden työyhteisön jäsenien kanssa. Psykologinen pääoma liittyy siihen, millainen olet tällä hetkellä, ja millaiseksi on mahdollista tulla. (Manka 2012, 108.)

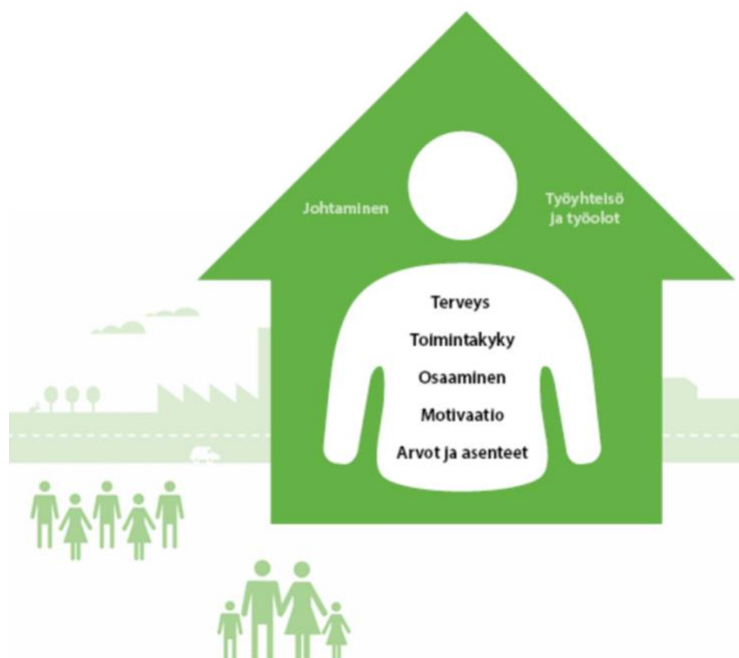
Psykologisella pääomalla tarkoitetaan yhteisön tai yksilön omaa asennetta, johon liittyy vastuunottaminen ja oma-aloitteellisuus. Siihen liittyy monta erilaista osaa. Se on sinnikkyyttä kohdatessa vaikeita tilanteita sekä samalla uskoa omiin kykyihin.

Psykologinen pääoma rakentuu neljän osa-alueen pohjalle. Näitä osa-alueita ovat optimismi, toivo, itseluottamus sekä sinnikkyys. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä, 2013.)

Työntekijällä täytyy olla itseluottamusta ottaa vastaan ja ponnistella, menestyäkseen haastavissa tilanteissa. Lisäksi vaaditaan sinnikkyyttä menestyä nyt ja tulevaisuudessa sekä tavoitteisiin pyrkimistä, menestyäkseen mahdollisesti uusien tavoitteiden asettamista. Työntekijä tarvitsee sinnikkyyttä, päästäkseen yli ongelmista ja saavuttaakseen halutun menestyksen. (Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. & Avolio, B. J. 2015, 2.)

Yksilön työhyvinvoinnin edellytyksenä on kohtuullinen tasapaino työn asettamien vaatimusten sekä yksilön omien voimavarojen välillä. Työn kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn vaativuus ja määrä sekä hankalat asiakassuhteet. Nämä kuormittavat tekijät voivat aiheuttaa uupumusta ja vaikuttaa omaan hyvinvointiin, mikäli kuormittavat tekijät eivät saa vastapainoksi tarpeeksi yksilön omia voimavaroja. Yksilön omat voimavarat vahvistavat omaa työhön sitoutumista ja lisäävät työn imua. Tällaisia voimavaroja ovat esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä jatkuva oppiminen ja kehittymisen mahdollisuus. Lisäksi muilta, kuten esimieheltä saadulla tuella on iso merkitys omaan jaksamiseen (Virtanen & Sinokki 2014, 189–190.) Yksilön omaan työhyvinvointiin vaikuttaa lisäksi myös oma asenne ja motivaatio työtä kohtaan. Motivaatioon ja asenteeseen vaikuttaa olennaisesti työn haasteellisuus. Lisäksi työn tulisi olla sellainen, että se sopii omaan elämäntilanteeseen, vastaten työntekijän arvoja sekä tavoitteita. (Virtanen & Sinokki 2014, 202.) Yksilön omat kokemukset hyvinvoinnistaan peilautuvat vahvasti työyhteisöön. Tästä syystä hyvinvoinnista huolehtiminen on sekä yksilön että työyhteisön vastuulla. Voidessaan hyvin, työntekijä kokee positiivisia tunteita ja oma työ tuntuu innostavalta. (Työturvallisuuskeskus 2010, 7.)

3.2 Työkyky



Kuva 2. Työkykyalomalli. (Alahautala, T. & Huhta, H. 2018)

Työhyvinvointiin liittyvä tärkeä lähtökohta on työkyky, jota kuvataan yleensä työkykytalo mallin avulla. Mallin on kehittänyt Juhani Ilmarinen, alun perin Työterveyslaitokselle. Alkuperäistä mallia on kritisoitu hieman ja kuvasta 2 näkyykin se, millaisena malli tulisi oikeasti nähdä. Työkykytalon sisälle kuuluu ihminen yksilönä, joten sen hahmotelman sisälle on laitettu eri kerroksissa olevat tekijät, jotka vaikuttavat työkykyyn. Johtaminen

sekä työyhteisö yhdessä työolojen kanssa ovat vuorovaikutuksessa ja vaikuttavat kaikkiin yksilön sisällä oleviin tekijöihin. (Alahautala & Huhta, 2018.) Ihmisen työkyky perustuu siihen, että työn asettamat vaatimukset sekä omat voimavarat ovat tasapainossa keskenään. Malli koostuu neljästä eri kerroksesta, joista alimpana on työntekijän oma terveys ja toimintakyky. Terveysteen kuuluu niin sosiaalinen, psyykinen kuin fyysinenkin osa-alue. Pienetkin muutokset jossain näistä heijastuvat suoraan toimintakykyyn, ja sitä kautta omaan työhön ja työhyvinvointiin. (Kauhanen & Hellström 2016, 25.)

Toiseksi alimmainen kerros liittyy ammatilliseen osaamiseen, jota työntekijä parantaa jatkuvalla tietojen ja taitojen kehittämisellä. Työ ja työelämä muuttuvat koko ajan, vastaan tulee uusia haasteita ja sen vuoksi on tärkeää päivittää jatkuvasti omaa osaamistaan. Ilman riittävää osaamista on vaikeampaa toimia työyhteisössä, joka johtaa oman työkyvyn kärsimiseen. (Kauhanen & Hellström 2016, 25.) Osaamisvaje saattaa aiheuttaa stressiä sekä tuoda paineita, jotka ovat yhteydessä esimerkiksi psyykkisten oireiden syntymiseen (Alahautala & Huhta, 2018).

Kolmas kerros rakentuu motivaatiosta, arvoista sekä asenteista. Työn ja oman elämän välisten suhteiden tasapaino korostuu ja erilaiset vaikutteet, esimerkiksi yhteiskunnassa saattavat vaikuttaa näihin. (Kauhanen & Hellström 2016, 25.) Neljäs kerros on työkykyalomallin suurin kerros, joka kuvaa itse työtä sekä siihen liittyviä asioita, kuten työoloja. Työ on laaja kokonaisuus ja siihen vaikuttaa organisaation ja työyhteisön toimivuus, esimiestyö sekä työn asettamat vaatimukset. Esimiestyön ja johtamisen merkitys korostuu varsinkin muutostilanteissa.

Työkykyyn vaikuttaa olennaisesti myös erilaiset ulkopuoliset tekijät, kuten oma perhe ja lähipiiri, työsuojelu sekä työterveys. Siksi työn ja muun elämän yhteensovittamisen rooli kasvaa keskeiseksi tekijäksi työnkyvyn ylläpitämisen kannalta. Työkyky perustuu siis ihmisen omien voimavarojen ja työn väliseen tasapainoon, jonka ylläpitäminen vaatii koko työuran jatkuvaa näiden kahden tekijän yhteensovittamista. Työkyvyn ylläpitäminen ei ole yksin työntekijän omalla vastuulla, vaan siihen vaikuttaa vahvasti työnantaja sekä näiden kahden välisen yhteistyön toimivuus. (Alahautala & Huhta, 2018.) Työkyvynhallinnan käsite on noussut esiin 2010-luvulla. Sillä tarkoitetaan sitä, että työntekijällä itsellään on ensisijaisesti vastuu oman työkykynsä aktiivisessa ylläpidossa. (Kauhanen & Hellström 2016, 29.)

3.3 Pandemian vaikutus työhyvinvointiin

Pandemia on asettanut työhyvinvoinnin keskeiseksi osaksi työelämää ja sen merkitys on korostunut jokaisella osa-alueella. Pandemian myötä päivittäisten työtuntien ja stressin

määrä on lisääntynyt. Työntekijät ovat kohdanneet uusia haasteita tasapainotellessaan persoonallisten ja ammatillisten tekijöiden ja vaatimusten välillä. Miten Suomi voi? - tutkimuksen mukaan koronan pitkittyessä entisestään, työntekijöiden hyvinvoinnin taso on kääntynyt laskuun. Pandemian alkuaikoina siinä ei vielä ollut syntynyt huomattavia eroja aikaisempaan liittyen, silloin hyvinvointi jopa parani hieman. Tason tippuminen on kuitenkin ollut vielä suhteellisen maltillisella tasolla. Nuorten tekijöiden keskuudessa työn imu on kuitenkin tippunut huomattavasti, lisäten samalla heidän työuupumuksensa määrää. (Hakanen & Kaltiainen, 2021a) Poikkeusaikana korostuu Kaltiaisen (2021a) mukaan entistä enemmän yhteydenpito työkavereihin erittäin matalalla kynnyksellä, oikeanlainen ja riittävä tauotus työpäivissä sekä esimiehiltä tuleva luottamuksellinen ja ihmislähtöinen johtajuustyyli (Hakanen & Kaltiainen, 2021a).

Työterveyslaitoksen tekemän Miten Suomi voi? – tutkimuksen mukaan tylsistyminen on kasvanut etätöytä tekevien keskuudessa. Erityisesti nuorten parissa on huomattu kyseinen ilmiö. Lisäksi koronan pitkittyessä läsnätyötä tekevien työntekijöiden työn imu ja työkyky ovat heikentyneet jonkin verran. Suurimaksi osaksi etätöitä tekevien yleinen tylsistyminen on kasvanut, mikä onkin ollut selkein muutos työhyvinvoinnissa pandemian aikana. Tähän on osaltaan vaikuttanut vähäiset ihmiskontaktit sekä videokokoukset, jotka täyttävät jatkuvasti työpäivät. Osa tekijöistä kokee kuitenkin innostuksen työssä lisääntyneen, kun taas osalla etätö on lisännyt kielteisiä kokemuksia. Kiire sekä työkavereiden puuttuminen päivittäisestä arjesta ovat omalta osaltaan lisänneet työstä aiheutuvaa kuormitusta. (Hakanen & Kaltiainen, 2021b.)

Hybridityön avulla voidaan saada helpotusta tähän ja ehkäistä etätöystä aiheutuvien haittojen kasvua. Hybridityön eroa muihin järjestelyihin on tutkittu, erojen ollessa suhteellisen pieniä. Hybridityötä tehneet ovat kokeneet kuitenkin vähemmän tylsistymistä, ja työn imun määrä on ollut suurempi. Luottamus toisiin tekijöihin ja esimiehellä alaisiin on kuitenkin paljon vahvemmalla tasolla hybridityössä. (Hakanen & Kaltiainen, 2021b.) Tällä luottamuksen kasvulla on positiivinen vaikutus samalla koko henkilöstön toimintaan. Kuten 2.3 todetaan, luottamus on ollut monen kirjoittajan mielestä etätöön yksi suurimmista mukanaan tuomista haasteista. Hybridityö voisi olla yksi mahdollinen ratkaisu sen paranemisessa.

Fyysinen turvallisuus työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä nousi esille erityisen suuresti pandemian aikana. Tämä tapahtui erityisesti sellaisten työntekijöiden keskuudessa, joilla ei ollut mahdollisuutta siirtyä tekemään töitään etänä, jolloin he joutuivat ottamaan uusia riskejä työskennellessään fyysisesti työpaikallaan. Työhyvinvointi tulee olemaan tulevaisuudessa vieläkin isommassa roolissa osana työelämää. Työn pitäisi olla sellaista, että se auttaa työntekijöitä saavuttamaan positiivisen hyvinvoinnin tason. Työhyvinvointiin

panostamalla voidaan luoda entistäkin parempi tulevaisuus työlle. Tähän täytyy jokaisen organisaation ja liiketoiminnan panostaa tuplasti enemmän kuin mitä tällä hetkellä.

(Cheese 2021, 355.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia pitkään jatkuneen etätöiden vaikutuksia erään yrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin. Aihetta käsiteltiin kolmesta eri työhyvinvoinnin näkökulmasta. Näkökulmia olivat itse työ, työntekijän psyykkiset hyvinvointiin vaikuttavat tekijät sekä sosiaaliset suhteet. Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen kyselyä ja siihen osallistunutta kohderyhmää sekä perustellaan tutkimusmenetelmän valinta.

4.1 Kysely ja kohderyhmä

Tutkimus koostuu neljästä eri osasta, joista kahdessa on pelkkiä avoimia kysymyksiä ja lopuissa avoimien lisäksi myös monivalintakysymyksiä. Osiot on jaoteltu eri aihealueiden mukaan, jolloin niihin vastaaminen on selkeämpää vastaajalle. Tällöin vastaaja pääsee pohtimaan yhtä kokonaisuutta kerrallaan. Kyseinen jaottelu tekee kyselyn rakenteesta myös selkeämmän. Kyselylomake (liite 2) sisälsi yhteensä 16 kysymystä, joista 12 oli avoimia kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä käytetään, kun halutaan saada tutkittavasta ilmiöstä tarkempaa tietoa. Loput neljä kysymystä olivat strukturoituja kysymyksiä eli kysymyksiä, jotka on varustettu vastausvaihtoehdoilla.

Kysymykset oli muotoiltu siten, että vastaajalla ei ollut mahdollista vastata avoimeen kysymykseen vain kyllä- vastauksella, jos hänellä oli kokemusta aiheeseen liittyen. Tällä tavoin pyrittiin vaikuttamaan kyselystä saatuihin tietomääriin. Laadullisessa tutkimuksessa ns. dikotomiset kysymykset eli kyllä- ja – ei kysymykset ovat vaarallisia, sillä haastateltavilta halutaan saada irti mahdollisimman paljon. Tämänkaltaiset kysymykset voivatkin pahimmassa tapauksessa johtaa liian suppean aineiston saamiseen. (Kananen 2018, 92.)

Kyselylomakkeen alussa oli muutama strukturoitu kysymys. Näiden kysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa kyselyn kannalta olennaista taustatietoa vastaajilta. Suurin osa lomakkeen kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä, jotta tutkittavasta ilmiöstä saataisiin mahdollisimman laajaa tietoa.

Yrityksessä, jonka työntekijöille kysely lähetettiin, työskentelee monta henkilöstöhallinnon ammattilaista monissa erilaisissa tehtävissä. Heitä on yhteensä noin 100 koko yrityksessä eri puolilla Suomea. Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin satunnaisotannalla joukko henkilöstöhallinnon tehtävissä toimivia tekijöitä. Kriteerinä oli kuitenkin se, että työntekijät olivat olleet yrityksessä töissä jo jonkin aikaa, eivätkä vasta muutama kuukausi sitten aloittaneita. Tämä siitä syystä, että työntekijöillä olisi taustalla jonkinlainen pohja etätöiden tekemisestä juuri poikkeusaikana. Laadullisessa tutkimuksessa tämä on tärkeä tekijä.

Tutkittaviksi kannattaa valita henkilöitä, jotka tietävät ilmiöstä ja heillä on siitä käytännön kokemusta. Tämän vuoksi tutkittavan joukon pitäisi olla harkitusti valittu. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 74.) Tämän kyselyn tutkimusjoukko on kuitenkin valittu satunnaisesti sellaisesta joukosta ihmisiä, joilla on siis hieman käytännön kokemusta etätöiden tekemisestä poikkeusaikana. Kysely ja sen kanssa lähetetty saatekirje löytyvät liitteinä tämän opinnäytetyön lopusta. (Liite 1 ja 2.)

Kyselyn saatekirjeeseen (liite 1) laitettiin hyvän tavan mukaisesti ylös se aika, joka kyselyn vastaajalla kuluu suunnilleen siihen vastaamisessa (Kananen 2017, 194). Tätä oli vaikea arvioida, sillä käytetty aika riippuu todella paljon vastaajasta ja siitä, kuinka pitkästi kysymyksiin halutaan vastata. Ajaksi valittiin noin 10 minuuttia, sillä tämä koettiin riittäväksi ajaksi pohtia vastauksia laadittuihin kysymyksiin.

4.2 Vastausprosentti

Kysely lähetettiin verkkokyselynä yhteensä 35 työntekijälle lokakuun 2021 aikana. Siihen vastasi 19 työntekijää. Vastausprosentiksi muodostui näin 54,3 %. Kyselyn luomisessa käytettiin apuna Webropol – työkalua, sillä sen koettiin olevan sopiva väline aineiston keräämiseen. Joukoksi valittiin aika pieni määrä, sillä kyselyssä suurin osa kysymyksistä on avoimia kysymyksiä. Isommalla henkilömäärällä niiden tulkitsemiseen menisi huomattava määrä aikaa. Pienempi määrä koettiin sopivammaksi tutkijan oman tutkimuksen tekemisen ja siihen käytettävissä olevaan aikaan nähden. Kyselylle varattiin hieman yli viikko vastausaikaa, jotta mahdollisimman moni ehtisi siihen vastaamaan. Kyselyyn toivottiin näin tulevan hyvä vastausprosentti. Verkkokyselyissä on yleensä se riski, että vastausprosentti saattaa jäädä pieneksi. Saamien vastausten määrään oltiin suhteellisen tyytyväisiä, vaikka muutama vastaus lisää olisikin ollut toivottu.

Työntekijöille lähetettiin vielä muistutus kyselyyn vastaamisesta, jotta vastausprosenttia saataisiin nostettua ylemmäs. Tämä keino tehoi, sillä muistutusviestin jälkeen uusia vastauksia tuli peräti kuusi kappaletta. Tämä oli iso muutos vastausprosenttia ajatellen. Suurin osa vastauksista tuli kahden ensimmäisen päivän aikana. Tämä johtuu varmasti siitä, että siihen on vastattu heti sen näkemisen jälkeen. Kyselyyn vastaaminen tapahtui täysin anonyymisti, niin ettei vastauksista pystytä päättelemään vastaajan henkilöllisyyttä tai muita tietoja. Kyselyn tuloksia ei näin myöskään osata yhdistää vastaajiin. (Lähde)

4.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyöhön valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Menetelmä sopii tutkimukseen, joissa halutaan saada jostain aiheesta

syvällisempi näkökulma tai mahdollisimman hyvä kuvaus. Menetelmää käytetään myös silloin, kun kyseisestä ilmiöstä ei ole olemassa aiempaa tutkimusta. (Kananen 2017, 33.) Näiden tekijöiden vuoksi päädyttiin käyttämään kyseistä tutkimusmenetelmää.

Työhyvinvoinnin tasosta valitun ryhmän keskuudessa haluttiin saada mahdollisimman hyvä kuva varsinkin nyt, kun työntekijät ovat joutuneet uuden työskentelymallin pariin maailmanlaajuisen pandemian johdosta. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään juuri sitä, millaisia vaikutuksia kauan jatkunut etätyö on aiheuttanut työntekijöiden parissa ja millaisia muutoksia sillä on ollut tutkittavien työhyvinvoinnille.

Tutkimuksen tuloksista ei voida kuitenkaan tehdä yleistä johtopäätöstä, jota voisi soveltaa jokaisella työpaikalla. Tuloksista on mahdollista saada kuvaus vain kyseisen kohderyhmän osalta. (Kananen 2017, 36.)

4.4 Aineistonkeruumenetelmä

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä, jota tavallisesti käytetään määrällisissä tutkimuksissa aineiston hankkimisessa. Kyselytutkimuksessa luodaan nimensä mukaisesti kyselylomake, joka lähetetään satunnaisesti valituille vastaajille. Lomake on rakennettu siten, että kysymykset luodaan tutkimuksen tarkoituksen, pääkysymyksen sekä viitekehyksen tarkoituksen mukaan. (Pitkäranta 2014, 90.) Vaikka tämä kyseinen tutkimus on laadullinen tutkimus, on siihen valittu aineistonkeruumenetelmäksi kyselylomake. Kysely koettiin helpoimmaksi, nopeimmaksi ja edullisimmaksi tavaksi toteuttaa tutkimus. Yleisesti kyselytutkimuksissa kohdejoukko on laaja, sillä halutaan saada tulos mahdollisimman isolta joukolta. Se on mahdollista toteuttaa myös aineistolla, joka koostuu vain muutamista kymmenistä vastaajista. (Pitkäranta 2014, 90.) Tämän kyselyn kohdejoukko kuuluu jälkimmäiseen ryhmään.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa käsitellään tutkimuksen tuloksia. Tulokset on jaoteltu teemoittain kyselytutkimuksen rungon mukaan. Osaan tuloksista on liitetty mukaan suoria sitaatteja kyselyyn osallistuneiden vastauksista. Tutkimustuloksissa esiin tulevia teemoja ovat itse työ ja sen vaikutukset, sosiaaliset suhteet ja yhteistyö sekä työn psyykkinen kuormitus. Vastaukset analysoitiin käyttämällä apuna Microsoft Wordia. Vaikka osa vastauksista oli pitkiä, oli niiden analysoiminen tutkijan mielestä selkeää tämän avulla. Vastauksista saatuja keskeisiä asioita listattiin ylös esimerkiksi käyttäen ranskalaisia viivoja.

5.1 Taustatiedot

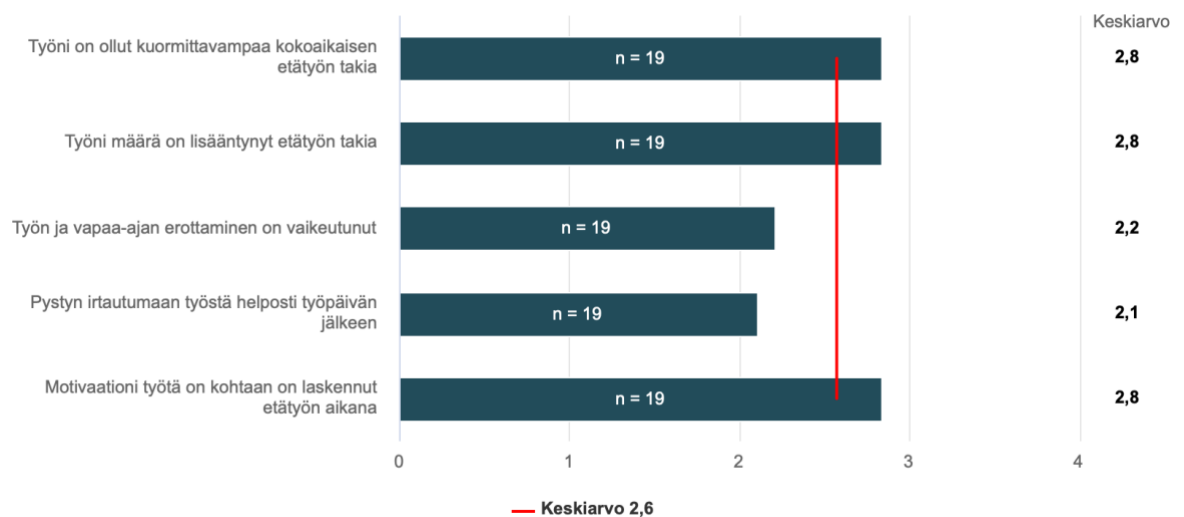
Kyselyn alussa kysyttiin muutama taustakysymys liittyen tutkittavien henkilöiden rooliin yrityksen organisaatiossa ja kuinka kauan he ovat kyseisessä tehtävässä toimineet. Tutkimuksen alkuun haluttiin lisätä avoin kysymys etätöiden yleisistä vaikutuksista tutkittavien työhyvinvointiin. Tämän kysymyksen olisi voinut lisätä yhtä hyvin myös johonkin muuhun kohtaan kyselyä, mutta lopulta se päädyttiin laittamaan kyselyn alkupuolelle.

Suurin osa kyselyyn vastanneista toimii organisaatiossa nimikkeellä HR-asiantuntija. Näitä henkilöstöhallinnon asiantuntijan tehtävissä toimivia oli melkein kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista. Näiden lisäksi vastanneiden joukosta löytyi yksi HR-assistentti sekä yksi myyntipääällikön tehtävässä toimiva henkilö. Loput viisi vastaajaa toimii kyselyyn vastaamishetkellä konsultin työtehtävissä. Kyselyyn vastanneiksi valittiin sellaisia tekijöitä, joilta löytyi pidempää kokemusta kyseisessä tehtävässä toimimisesta. Suurin osa vastanneista, noin 69 % onkin toiminut kyseisessä roolissaan työpaikalla jo yli viiden vuoden ajan. Vastanneista noin yksi neljäsosa eli 26 % on ollut roolissaan 2–5 vuoden ajan. Vain yksi kyselyyn vastanneista on ollut nykyisessä roolissaan alle vuoden verran.

5.2 Itse työ ja sen vaikutus työhyvinvointiin

Kyselylomakkeen toisessa osassa kysyttiin itse työn aiheuttamista vaikutuksista vastaajan omaan työhyvinvointiin. Osio koostui kahdesta avoimesta kysymyksestä, joiden avulla pyrittiin kartoittamaan, onko etätö vaikuttanut työntekijöiden työaikaan jollain tavoin. Lisäksi selvitettiin, millaisia vaikutuksia etätöillä on yleisesti ollut vastaajien omaan työhön ja sen sisältöön. Lisäksi osion alussa oli strukturoitu kysymys, jonka avulla pyrittiin selvittämään millaisia vaikutuksia etätöillä, on ollut itse työhön.

Vastaajilta kysyttiin erilaisia väittämiä liittyen etätyön vaikutuksiin ja itse työhön. Tulokset jakautuivat kolmen väittämän suhteen täsmälleen samalle keskiarvolle (2,8). Kahden muun kysymyksen kohdalla tulos oli keskiarvoltaan hieman alhaisempi (noin 2,1). 63 % vastaajista ei kokenut etätyön tehneen omasta työstään kuormittavampaa kuin ennen pandemiaa. Osa vastaajista (26 %) oli taas sitä mieltä, että kuormitus oli lisääntynyt jonkin verran. Etätyöllä ei tämän perusteella ollut siis järjestyttäviä vaikutuksia kuormittavuuden lisääntymisessä. Jopa 79 % oli sitä mieltä, että etätyö ei ole lisännyt oman työn määrää lainkaan. Lisäksi lähes 90 % vastaajista ei ollut kokenut etätyön heikentäneen omaa motivaatiotaan työtä kohtaan. Vastauksen keskiarvoksi muodostui näin 2,8. Näiden tulosten perusteella voidaan päätellä, että etätyön tekeminen on ollut nautinnollista suurimman osan mielestä. Hieman alle puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä ja reilu 15 % samaa mieltä siitä, että työn ja vapaa-ajan erottaminen on vaikeutunut. Työn ja vapaa-ajan raja on siis heikentynyt etätyön seurauksena. Tämä tuli ilmi myös, kun kysyttiin yleisesti etätyön aiheuttamia positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia. Kaksi kolmasosaa oli myöskin sitä mieltä, että työstä irtautuminen on helppoa tai ainakin osittain helppoa työpäivän päätteeksi. Väittämässä oli vaihtoehtona myös kohta en osaa sanoa. Vain kahden kysymyksen kohdalla siihen tuli vastauksia ja niitäkin toiseen vain kaksi, toiseen ainoastaan yksi. Vastaajilla oli siis olemassa selkeä kokonaiskuva siitä, miten etätyö on vaikuttanut oman työn sisältöön. Alla olevista kaavioista näkyy, miten äänet jakautuivat kysymyksittäin eri vaihtoehtojen kohdalla.



Kuvio 1. Etätyön ja työhyvinvoinnin vaikutuksia itse työhön. (n=19)

	1 Samaa mieltä	2 Osittain samaa mieltä	3 Eri mieltä	4 En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Työni on ollut kuormittavampaa kokoaikaisen etätöiden takia	0 %	26,3%	63,2%	10,5%	3	3
Työni määrä on lisääntynyt etätöiden takia	5,3%	10,5%	78,9%	5,3%	3	3
Työn ja vapaa-ajan erottaminen on vaikeutunut	15,8%	47,4%	36,8%	0 %	2	2
Pystyn irtautumaan työstä helposti työpäivän jälkeen	21 %	47,4%	31,6%	0 %	2	2
Motivaationi työtä on kohtaan on laskennut etätöiden aikana	5,2%	5,3%	89,5%	0 %	3	3

Kuvio 2. Neljännen kysymyksen vastausvaihtoehdot ja prosentit.

Kyselyssä selvitettiin, onko etätö vaikuttanut päivittäiseen työaikaan ja millä tavoin. Vastaajista kuusi ei kokenut etätöillä olleen juurikaan vaikutusta omaan päivittäiseen työaikaansa verrattuna töiden tekemiseen toimistolla. Loput eli suurin osa vastaajista koki etätöiden vaikuttaneen omaan työaikaansa jollakin tavoin, toiset enemmän ja toiset vähemmän. Osalla vastaajista vaikutukset olivat negatiivisia ja toisilla positiivisia. Yksi positiivisista vaikutuksista työntekijän työaikaan liittyen oli oman tehokkaan työajan piteneminen päivän aikana. Vastaajien mukaan kotona ei tule yhtä paljon keskeytyksiä, kuin mitä työpaikalla normaalisti tulisi. Tämän lisäksi työpäivien suunnittelu koettiin helpommaksi. Työpäivän pystyi lopettamaan rauhallisemmin, kun ei tarvinnut heti töiden loppumisen jälkeen kiirehtiä bussiin. Negatiivisia puolia ilmeni positiivisia enemmän. Työn ja vapaa-ajan rajat ovat sumentuneet etätöiden takia. Työntekijöiden onkin vaikeaa pitää kiinni 8–16 työpäivästä työn ollessa läsnä ympärivuorokautisesti. Osalla tauot jäävät usein pitämättä tai niitä pidetään vähemmän, kun unohdutaan istumaan koneen ääreen työkiireiden keskellä. Yhden vastaajan vastauksesta ilmeni sekä positiivisia, että negatiivisia puolia:

” Työpäivän päättäminen on hankaloitunut ja työstä on saattanut tulla jokseenkin ympärivuorokautinen asia. Samaan aikaan kuitenkin pystyy suunnittelemaan työpäiväänsä paremmin, kun ei ole kiinni toimistolla.”

Kyselyssä selvitettiin etätöiden yleisiä vaikutuksia vastaajan omaan työhön ja sen sisältöön. Kolmasosa vastaajista ei kokenut etätöiden vaikuttaneen omaan työhönsä oikeastaan millään tavoin verrattuna normaaliin toimistolla työskentelyyn. Joihinkin työasioihin todettiin olevan helpompi keskittyä kuitenkin kotona kuin toimistolla. Kyselyyn vastannut myyntipäällikkö koki myynnin tekemisen olevan helpompaa kotoa käsin. Suurin muutos omaan työhön oli sellaisilla vastaajilla, jotka tekevät työhaastatteluja. Pandemian myötä työhaastattelut jouduttiin tekemään kokonaan joko Team:in tai puhelimen välityksellä. Etänä tehdyt haastattelut koetaan haastavammiksi, mutta toisaalta niiden tekeminen nopeuttaa työntekijöiden saamista eteenpäin asiakkaille. Fyysisistä tapaamisista saa enemmän irti esimerkiksi hakijan persoonallisuudesta. Yksi vastaaja kuvaa seuraavasti haastatteluiden tekemistä etänä:

” Suurimman muutoksen koen ehkä omassa ajattelutavassani. Aiemmin en osannut yhtään ajatella, että voisin haastatella ihmiset etänä ja laittaa heidät sen perusteella jatkoon asiakkaalle. WhatsApp puheluilla tämä luonnistuu varsin hyvin kuitenkin ja teen niitä nyt myös tstolla työskennellessä.

Ei tuo vieläkään vastaa hlökohtaista tapaamista, mutta ei ole huono vaihtoehto, jos tilanne sitä syystä tai toisesta vaatii.”

Toinen iso muutos työhön liittyen oli, että etätöön myötä kaikki kokoukset ja asiakastapaamiset siirtyivät etäyhteyksien varaan. Etäkokouksien määrään oli tullut näin huima kasvu aikaisempaan verrattuna.

5.3 Etätöön positiiviset ja negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin

Vastaajilta kysyttiin etätöön yleisiä vaikutuksia heidän omaan työhyvinvointiinsa. Kysymykseen sai vapaasti vastata kaikki mieleen tulevat positiiviset ja negatiiviset vaikutukset. Alkuun haluttiin laittaa tämänkaltainen kysymys, jotta vastaajat pääsisivät itse pohtimaan tarkemmin omaa hyvinvointiaan. Kysymyksen kautta saataisiin myös kattavampaa materiaalia tutkimukseen. Määrältään positiivisia ja negatiivisia asioita ilmeni suunnilleen yhtä paljon.

Etätöön positiivisista vaikutuksista nousi monella vastaajalla esille melko samanlaiset tekijät. Ajansäästö työmatkoissa sekä töihin valmistautumisessakin tuli useasti esille. Vastaajat kokivat saavansa päivän aikana enemmän aikaa, kun ei tarvitse käyttää pitkää aikaa työmatkoihin, eikä ole kauhea kiire lähteä töistä kotiin. Aikaa jää enemmän myös perheelle ja työpäivän aikana on mahdollista tarvittaessa hoitaa kotiin tai perheeseen liittyviä tärkeitä askareita. Työn rytmittäminen ja aikatauluttaminen on helpottunut, jolloin oman työn pystyy organisoimaan joustavasti. Teams sovelluksen rooli ja tärkeys korostuivat myös monissa vastauksissa. Fyysiset kontaktit toimistolla ovat suurimmalla osalla jääneet kokonaan pois etätöön aikana. Ongelman ratkaisemisessa Teams-sovellus on ollut arvokas apuväline. Sen avulla onnistuu nopeasti soitto kollegalle, jolloin on mahdollista nähdä samalla kollegan kasvot sekä jakaa oman tietokoneen näyttö. Ilman tällaista yhteydenpito mahdollisuutta etätö olisi voinut olla huomattavasti haastavampaa. Etätöitä tehdessä vallitsee parempi työrauha eikä työ siten tunnu niin hektiseltä. Häiriötön työpaikka onkin lisännyt työn tehokkuutta. Toisaalta osalla työrauha kuului etätöön negatiivisiin puoliin. Alakouluikäiset lapset nimittäin tulevat kotiin päivällä, jolloin loppupäivän keskittyminen häiriintyy vaikeuttaen työntekoa.

Etätyön negatiivisista puolista suurimpana nousivat esille fyysisten kontaktien ja vuorovaikutuksen puuttuminen työstä. Luonnollinen vuorovaikutus toisten kanssa jää pois ja suhteet työkavereihin voivat näin ollen jäädä pinnallisiksi. Tämä vaikuttaa pitkällä tähtäimellä negatiivisesti työntekijän omaan mielialaan. Toinen esille noussut negatiivinen tekijä oli työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus. Tämä tulos olikin tullut esille jo aikaisemmin. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että näiden kahden tekijän erottaminen oli ainakin osittain vaikeutunut. Työpäivä ei periaatteessa lopu ollenkaan, kun kotona on koko ajan työkone lähettyvillä ja välillä ”unohtuu” hoitamaan vielä yhden asian. Kotitoimistossa tauotus unohtuu myös helposti, eikä ergonomiakaan ole toimistolla tapahtuvan työn tasolla. Liikunta jää vähäisemmäksi, kun kotona ei tarvitse liikkua oikeastaan yhtään päivän aikana. Osalla myös työhön asennoituminen on heikentynyt, töihin menemisen rutiinin puuttuttua. Etätyössä hiljaisen tiedon siirtyminen jää vajaaksi, kun ei tapahdu normaalia kuulumisten ja ajatusten vaihtoa. Alla muutamia lainauksia, joita vastaajat nostivat esille etätyön vaikutuksista:

” Työ ei ole tuntunut niin hektiseltä kotoa käsin, rauha tekemisessä on enemmän läsnä kun ei ole avotoimiston hälinässä. Vuorovaikutus on jäänyt vähäiseksi, tuki, avut ja kohtaamiset puuttuneet arjesta. Asennoituminen työhön hankaloittunut etäilystä johtuen, työergonomia on puutteellinen ja työajat epäsäännöllisiä. On ollut hienoa saada mahdollisuus tehdä etänä, aamut tuntuvat kevyemmiltä.”

” Työn joustavuus helpottunut etätyön myötä. Aikaa säätyy, kun ei tarvitse mennä toimistolle ja laittautua.

Negatiivisena puolena on se, että ei näe oikeasti fyysisesti ihmisiä. Näkee vain virtuaalisesti. Osittain tietokatkoksia tässä myös tulee koska käytäväinfot jäävät etätyössä pitämättä.”

5.4 Sosiaaliset suhteet ja yhteistyö

Kyselylomakkeen kolmannessa osuudessa käsiteltiin etätyön vaikutusta työntekijöiden sosiaalisiin suhteisiin sekä yhteistyöhön muiden henkilöiden kanssa. Näistä kysyttiin mielipiteitä avoimien kysymysten kautta, jotta saataisiin mahdollisimman tarkkaa tietoa näiden tekijöiden synnyttämistä vaikutuksista.

Kyselyssä tiedusteltiin, onko etätyöllä ollut vaikutuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen työkavereiden kanssa. Muutama vastaajista ei ole kokenut etätyön vaikuttaneen millään tavalla omiin sosiaalisiin suhteisiin työkavereidensa kanssa. Vastauksissa korostui se, onko työntekijä tehnyt töitä myös toimistolla vai pelkästään etänä. Yksi merkittävimmistä

esille tulleista tekijöistä oli sosiaalisen kanssakäymisen vähentyminen merkittävästi. Tämän lisäksi yleisen tietoisuuden väheneminen muun, kuin oman tiimin asioista. Etätöitä tehdessä ns. ”hiljainen tieto” jää kokonaan jakamatta. Eräs vastaajista ei ole päässyt tapaamaan edes uusia kollegoitaan. Nykyaikana sähköiset viestintävälineet, kuten Teams toimivat hyvin, minkä johdosta moni on pystynyt pitämään etätöiden aikana melko normaalisti yllä sosiaalisia suhteitaan. Kuten aiemmin mainittiin, osa on pystynyt käymään ajoittain myös toimistolla etätöiden aikana, mikä on helpottanut sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä. Alla muutamia poimintoja vastauksista:

” Tottakai on vaikuttanut. Uusia kollegoja ei ole tavannut vieläkään. Oman tiimin kesken yhteys on hyvä.”

” Etätö on vähentänyt sosiaalista kanssakäymistä, kuulumisten vaihtoa ja yleistä tietoisuutta työpaikalla käynnistä olevista projekteista ja ylipäättään tilanteista eri osastoilla.”

” Teams-palaverit toimivat hyvin, mutta kyllä henkilökohtainen tapaaminen on kuitenkin ihan eri asia.”

Kyselyssä tiedusteltiin lisäksi keinoja, joilla vastaajat ovat ylläpitäneet tiimensä yhteisöllisyyttä etätöiden aikana. Kaksi vastanneista oli pystynyt tekemään töitään fyysisesti toimistolla, joten yhteisöllisyys on pysynyt yllä paremmin kuin muilla. Lähes kaikki muut ovat pitäneet yhteyttä Teamsin kautta, pitäen joko viikoittaisia tapaamisia tai päivittäin lyhyempiä kuulumisten vaihtoja. Päivittäiset kohtaamiset ovat tapahtuneet läheisimpien työkavereiden kanssa joko puhelimen, chatin tai Teamsin välityksellä. Yhteisöllisyyttä on pyritty pitämään yllä myös yhteisten kahvihetkien kautta.

Tiedusteltaessa vastaajilta, haluaisivatko he enemmän yhteisiä aktiviteettejä mahdollisuuksien mukaan lisää, saatiin hyvin erilaisia vastauksia. Muutama ei ollut yhtään innostunut lisäämään aktiviteettejä. Osa ei käy niissä muutenkaan, joten niiden lisäämisellä ei olisi itselle olennaista merkitystä. Suurin osa vastaajista lisäisi kuitenkin aktiviteettejä mahdollisuuksien mukaan. Haluttaisiin saada lisää erilaisia työhyvinvointi- ja tiimpäiviä tai koulutuksia. Lisäksi osa haluaisi tavata työkavereitaan enemmän myös työajan ulkopuolella. Osalla työ on hektistä ja vie kaiken ajan, joten ylimääräisille aktiviteeteille ei olisi aikaa ainakaan tällä hetkellä. Yksi taas kokee lounas- ja kahvitunnit toimistolla riittäviksi, sillä ne ovat parhaimpia tilanteita kuulumisten vaihtoon. Tämä ei kuitenkaan ole pandemia aikana ollut kaikille mahdollista.

Luottamuksen merkityksestä kysyttäessä lähes kaikki vastaajista sanoivat sillä olevan iso tai todella merkittävä rooli etätyötä tehdessä. Osalla vastanneista on työssään tilanne, ettei esimieheltä löydy luottoa, kuten alla olevasta lainauksestakin tulee esille.

” Luottamuksella on iso rooli etätyön tekemisessä. Valitettavasti tätä luottoa ei kaikilta esimiehiltä löydy (toki luottamus täytyy myös ansaita) ja ehkäpä siksi monilla toimistoilla ollaan istuttu myös korona aikana aika paljon.”

Vastaajat kokevat omat työt helpommiksi silloin, kun esimieheltä löytyy luottamusta ja päinvastoin. Työntekijän täytyy itse tehdä työnsä kunnolla, sillä se näkyy nopeasti, jos jättää työt tekemättä etänä. Parilla vastaajalla tiimin välinen luottamus on ollut kunnossa jo ennen pandemiaa etätöitä tehdessäkin.

5.5 Työn psyykkinen kuormittavuus

Etätyö ei ollut yli puolilla vastaajista vaikuttanut koetun stressin määrään oikeastaan millään tavoin. Muutamalla vastaajalla etätyön tekeminen on omalla kohdalla vähentänyt koetun stressin määrää. Toisella työntekijällä se on taas jollain saralla hieman lisääntynyt, mutta helpottanut kuitenkin toisesta päästä. Vain yksi vastanneista kokee etätöiden tekemisen lisänneen työn kuormittavuutta huomattavasti. Tämä johtui siitä, että tällöin vastaaja koki joutuneensa tiukemman tarkkailun alle ja tekemisiä seurattiin normaalia enemmän. Stressillä tarkoitetaan tutkimuksessa enemmän työn aiheuttamaa ja lisäämää kuormitusta omassa työssä.

Vastaajista yksi kolmasosa ei kokenut pitkittyneen etätyön vaikuttaneen oikeastaan millään tavoin omaan työmotivaatioon tai työssä jaksamiseen. Tähän vaikutti osaltaan se, että heillä oli ollut mahdollisuus mennä toimistolle tekemään töitä kokoaikaisesti tai ainakin osittain. Noin puolet vastaajista oli kokenut etätyöllä olleen heikentävää vaikutusta omaan työssä jaksamiseen. Jaksamiseen on vaikuttanut eniten se, että sosiaaliset kontaktit ovat olleen minimissään eikä sosiaalista kanssakäymistä ole tullut tarpeeksi. Työkollegoita haluttaisiin nyt nähdä entistä enemmän jatkossa, sillä se kasvattaisi omaa motivaatiota. Yksi vastaajista kuvailee seuraavasti etätyön vaikutusta omaan hyvinvointiin:

” Olin todella helpottunut, kun pääsimme takaisin toimistolle. Työmotivaatio ei kärsinyt, mutta muutoin yleinen turhautuneisuus vaikutti jo hyvinvointiin.”

Tulosten perusteella voidaan todeta, että etätyöllä ei ole ollut suurimmalla osalla juurikaan vaikutusta omaan työmotivaatioon. Toisaalta taas sosiaalisten kontaktien puuttuminen on vaikuttanut negatiivisesti monen jaksamiseen työssä.

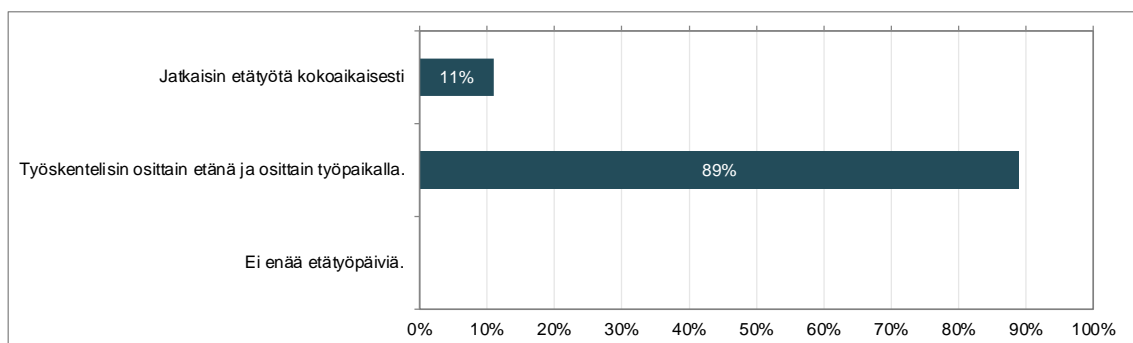
Lähes jokainen vastaajista oli sitä mieltä, että etätyön tekeminen ei ole lisännyt omaa psyykkistä kuormitusta oikeastaan yhtään. Etätyö on pikimminkin vähentänyt sitä ja siksi etätyön toivotaan jatkuvan myös tulevaisuudessa pandemian jälkeenkin. Yksi vastaajista on tehnyt töitä aiemminkin jo etänä ja oppinut sen vuoksi suunnittelemaan omat työnsä sen verran hyvin, ettei siitä aiheudu lisäkuormitusta.

Sosiaalisen tuen ja fyysisen läsnäolon vähenemisellä ei ole ollut suurimmalle osalle merkittävää vaikutusta työstä selviytymisessä. Monella tähän on vaikuttanut nykyajan loistavat yhteydenpito mahdollisuudet. Fyysistä kollegoiden tapaamista on ikävä, mutta yllättävän hyvin koko poikkeusaika on pärjätty teknisten yhteyksien avulla. Yhdellä vastaajista, kuten alla olevassa lainauksessa näkyy, on ollut huoli enemmän muiden jaksamisesta.

” ei merkittävästi, mutta omassa hr-työssään huoli muiden jaksamisesta on suuri. Samoin menee aikaa toimihenkilöiden kontaktointiin ja kuulumisten kyselyihin.”

5.6 Työn tekeminen tulevaisuudessa ja muut ajatuksen aiheeseen liittyen

Kyselynlopussa tiedusteltiin vastaajien mieluisinta tapaa töiden tekemiseen tulevaisuudessa pandemian jälkeen.



Kuten yllä olevasta taulukostakin näkee, suurin osa vastaajista suosii tulevaisuudessa hybridimallista työskentelyä eli sitä, että osa työnteosta tapahtuisi etänä ja osa toimistolla. Vain kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että haluaisi jatkaa työnteoa pelkästään etänä. Tuloksista voi siis päätellä sen, että kaikki vastaajista ovat tykänneet tehdä etätöitä ainakin jossain määrin ja haluavat jatkaa sitä mahdollisuuksien mukaan myös

maailmantilanteen normalisoitumisen jälkeen. Etätyö on varmasti tullut jäädäkseen, ainakin jossain määrin osaksi päivittäistä työelämää.

Kyselyn loppuun oli laitettu vapaa avoin kenttä, johon vastaajilla oli mahdollisuus vapaasti kirjoittaa vielä jotain aiheeseen liittyviä ajatuksia. Yli puolet vastaajista oli jättänyt vapaat kommenttinsa aiheesta, mikä oli erittäin mukavaa huomata. Alla muutama ajatus, joita etätyö ja työhyvinvointi olivat herättäneet vastaajien keskuudessa.

” Onnistunut etätyö vaatii kunnon työvälineet, yhteydet ja työergonomian, luottamuksellisen ja avoimen keskustelukulttuurin ja toimivan yhteydenpitokanavan tiimin/toimihenkilöiden kesken.”

” Hybridimalli on varmasti paras, niin saa parhaimmat puolet molemmista!”

”Silloin kun etätyötä on sopivissa määrin ja lähtökohtaisesti omasta pyynnöstä, se toimii erinomaisena työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Satunnaisina (1 kerta viikossa) etäpäivinä saa huomattavasti enemmän aikaa niin työssä kuin omassakin arjessa. Etätyön ollessa pakollista ja pitkittynyttä ainakin oma hyvinvointini kärsii turhautuneisuuden kasvaessa.”

6 Arviointi ja pohdinta

Tässä luvussa esitellään tutkimuksesta saadut johtopäätökset ja pyritään niiden pohjalta tekemään kehitysehdotuksia sekä mahdollisia ehdotuksia jatkotutkimuksille. Tuloksia verrataan teoriaan, pohtien löytyykö näistä minkälaisia eroja ja yhtäläisyyksiä. Lisäksi pohditaan ja arvioidaan työn luotettavuutta. Lopuksi käydään läpi vielä omaa oppimista kirjoitusprosessin aikana.

Tutkimuksen tekeminen onnistui kaiken kaikkiaan hyvin. Siihen olisi kuitenkin toivottu tulevan muutama vastaus vielä enemmän. Tuloksia analysoitaessa huomattiin, että tuloksissa alkoivat toistua samat asiat. Lisävastaukset eivät välttämättä olisi tuoneet siis tutkimukseen juurikaan lisäarvoa tai uutta tietoa aiheesta. Tutkimuslomake oli rakennettu teoriapohjaa tukena käyttäen. Kyselystä saadut vastaukset tuottivat melko samanlaisia tuloksia, mitä teoriansikin pohjalta oli tullut esille. Tutkimuksessa oli hyödynnetty Mankan (2016) luomaa työhyvinvointiin vaikuttavaa mallia. (kuva1)

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen perusteella saatiin hyvä kuva siitä, miten erilaiset tekijät ovat vaikuttaneet työntekijöiden työhyvinvointiin ja millä tavoin. Voidaan siis todeta, että tutkimuskysymykseen löydettiin ratkaisu. Pitää kuitenkin huomioida se, että kysely on toteutettu vain yhden yrityksen, pääosin henkilöstöhallinnon töitä tekevien työntekijöiden keskuudessa, eikä tuloksia näin ollen voida yleistää. Tulokset olivat kuitenkin aika lailla samankaltaisia, mitä on tullut esille pandemian aikana tehdyistä muista vastaavanlaisista tutkimuksista. Tästä syystä tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina.

6.1 Johtopäätökset

Etätöitä tehdessä oma työ on läsnä ympärivuorokautisesti. Kuten luvussa 2.2 todetaan, nyt teknologian aikakaudella on mahdollista olla linjojen päässä lähes koko ajan. Työpäivälle ei löydy osalla selkeää alkua eikä loppua, kun töitä tehdään vähän koko ajan. (Harvard Business review, 2021.) Helle (2004) sekä Roine ja Anttila (2017) ovatkin molemmat sen kannalla, että itsekurilla on merkittävä rooli etätöitä tehdessä. On työntekijän omalla vastuulla huolehtia siitä, että hän pystyy irtautumaan työstään vapaa-ajalla. Tästä syystä etätö ei sovi kaikille. Kukaan ei voi olla sanomassa, milloin työkone on laitettava kiinni ja työpäivä loppuu. Osa saattaa tehdä töitä liikaa Helteen (2004) mielestä, koska heillä on tarve osoittaa pomolleen olevansa tarpeeksi ahkeria työssään. Tilanne ei johtaisi tähän, jos osapuolten välinen luottamus olisi täysin kunnossa. Tutkimuksen vastauksista selvisi, työntekijöiden tehokaan työajan lisääntyminen työpäivän aikana, kun kotona ei tule samalla tavalla keskeytyksiä kuin toimistolla. Toisaalta osalla työntekijöistä on myös lapsia kotonaan, joten koti ei välttämättä ole siinä

tapauksessa kaikkein rauhällisin paikka työnteolle. Pahimpaan aikaan kotona on saattanut olla käynnissä etäkoulu sekä mahdollisesti molemmat puoliset etätyössä. Lisäksi työn suunnittelu on helpompaa, eikä töistä ole kiire lähteä kotiin. Työn ja vapaa-ajan erottamisesta on osan mielestä tullut myös hankalampaa, sillä työ on läsnä ympärivuorokautisesti.

Helteen (2004) mielestä etätyö on helpottanut jaksamista ja ajankäytön suunnittelua. Tämä vähentää työntekijöiden kuormitusta, kun ei tarvitse istua aamulla ruuhkassa ja miettiä ehtiikö varmasti ajoissa kokoukseen. Tutkimuksessa tuli esille tauottamisen unohtuminen etätöitä tehdessä. Tauottamisen merkitystä ei ajatella etätöitä tehdessä ehkä samalla tavalla kuin toimistolla. Kotoa nimittäin puuttuu työkaverit, jotka kyselevät yhdessä syömään lounasta. Paavola ja Junkala (2020) toteavatkin toimistolla olevan säännölliset tauot, jotka saavat työntekijät hetkeksi irtautumaan pois työstä ja aivot pääsevät lepäämään. Samanlaista irtautumista ei tapahdu kotona, mikä ei pitkällä tähtäimellä ole hyväksi hyvinvoinnille eikä yleiselle jaksamiselle. Vastaajien mielestä etätyö onkin lisännyt ajansäästöä, kun ei tarvitse käyttää päivittäin aikaa töihin valmistautumiseen tai pitkiin ruuhkaisiin työmatkoihin.

Helle (2004) on sitä mieltä, että virtuaaliset kanavat eivät pysty korvaamaan ihmisten fyysistä, kasvokkain tapahtuvasta kohtaamisesta syntyvää tunnevälitteistä vuorovaikutusta. Etätyö voikin pahimmillaan johtaa muista syrjäytymiseen, jos sosiaaliset kontaktit vähenevät huomattavasti. Tällainen ei luultavasti tapahdu kauhean usein, sillä nykypäivänä on olemassa loistavat yhteydenpitomenetelmät. Ilman näitä, olisi etätyön tekeminen poikkeusaikana voinut olla vieläkin haastavampaa. Jokaisella työpaikalla on lisäksi oma yhteisöllisyys ja me-henki, joka vahvistuu arjen kohtaamisissa. Tämän me-hengen ylläpitämiseksi onkin erittäin tärkeää, että jatkossa työtä on mahdollista tehdä myös toimistolla. Monelle työpaikka onkin muutakin kuin fyysinen paikka tehdä töitä. Se on myös sosiaalinen yhteisö, jonka arvoa ei pystytä pitämään yllä pelkästään virtuaalisten yhteyksien avulla. (Rope 2021, 74.) Tutkimuksessakin tuli ilmi se, että fyysisten kontaktien väheneminen ja sen kautta luonnollisen vuorovaikutuksen poisjääminen ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin huomattavasti. Tällä on pitkällä tähtäimellä vaikutusta työntekijän omaan työssä jaksamiseen ja mielialaan. Teams on vastaajien mielestä ollut korvaamaton työkalu etätyön aikana sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen.

Pandemian jälkeen on syytä huolehtia siitä, että fyysinen kanssakäyminen toisten työntekijöiden kanssa on säännöllistä ja toteutuu kaikkien työntekijöiden osalta. Etätyötä voi jatkaa, mutta kaikilla pitäisi olla mahdollisuus päästä myös toimistolle tekemään töitä. Pitkällä tähtäimellä sosiaalisten kontaktien puute voi aiheuttaa suuria seurauksia työntekijöiden työhyvinvoinnille.

Tutkimuksen tulosten perusteella etätyö ei aiheuttanut suurimmalla osalla vastaajista merkittävää muutosta omaan psyykkiseen hyvinvointiin. Pitkään jatkunut etätyö ei ole lisännyt merkittävästi stressin määrää kenenkään vastaajan kohdalla. Osalla vastaajista on ollut mahdollisuus mennä tarvittaessa toimistolle tekemään töitä, joten heillä pitkään jatkunut etätyö ei ole vaikuttanut motivaatioon eikä jaksamiseenkaan millään tavoin. Kaikilla tätä mahdollisuutta ei ole ollut, joten siitä johtuvat varmasti eroavaisuuden vastaajien välillä. Jaksamiseen on vaikuttanut eniten juuri sosiaalisten kontaktien vähäisyys, mitä käsiteltiin jo edellisessä kappaleessa. Etätyö on enemmin vähentänyt vastaajien psyykkistä kuormitusta, joten sitä syystä sen tekemistä haluttaisiin jatkaa säännöllisesti pandemian loppumisen jälkeen.

Mankan (2021, 86–87) mukaan luottamus on avain tekijä sosiaalisen pääoman syntymisessä, ollen sitä kautta tärkeä edellytys etätyön toimivuudelle. Luottamus tulee vahvasti esille myös monen kirjoittajan mielestä luvussa 2.3, etätyön haasteita käsiteltäessä. Tutkimustuloksissa nousi esille useamman kysymyksen kohdalla luottamuksen merkitys etätöitä tehdessä. Luottamuksen merkitys etätyössä on valtava, eikä tätä seikkaa voida sivuuttaa. Osalla vastaajista on ollut tilanne, jossa esimieheltä ei löydy luottamusta etätyön tekemiseen. Tämä on johtanut oman työn kärsimiseen. Tutkimuksen tulosten ja edellä mainittujen kirjoittajien mielestä luottamus on iso tekijä osana työelämää, niin etätyössä kuin toimistollakin. Sen merkitystä ei voida yhtään vähätellä. Ilman molemminpuolista luottamusta, työnteko ei voi toimia halutulla ja tehokkaimmalla tavalla. Luottamuksen rakentaminen vie aikaa, mutta se on mahdollista rikkoo sekunneissa. Tästäkin syystä luottamuksen täytyy olla vahvasti rakennettu.

Tutkimuksen tuloksiin on vaikuttanut oletettavasti se, että tekijät on valittu satunnaisesti. Tästä johtuen he ovat saattaneet olla töissä eri puolella Suomea. Koronarajoitukset ovat olleet pandemian eri vaiheissa erilaiset eri puolilla Suomea, tämän näkyessä osittain myös vastauksissa. Muutama vastaajista on pystynyt tekemään töitä poikkeusaikana halutessaan myös toimistolla, suurimman osan joutuessa olemaan kokonaan etänä. Jos asian olisi halunnut selvittää, kyselyn alkuun olisi voitu laittaa kysymys työnteko kaupungista. Tämä olisi saattanut olla myös riski, sillä se olisi lisännyt jonkin verran vastaajien tunnistamisen mahdollisuutta. Tästä syystä se päätettiin jättää pois. Asia, johon kiinnitettiin huomiota kyselyn vastauksia tulkitessa, oli erään vastaajan vastaamatta jättäminen pariin kysymykseen. Kahdessa kysymyksessä oli vastauksia vain 18, vaikka vastaajia oli kokonaisuudessaan 19. Tämä on luultavasti johtunut siitä, että vastaajan kohdalla, kysyttävä asia ei ollut vaikuttanut häneen millään lailla. Tällä ei kuitenkaan välttämättä olisi ollut tutkimuksen tuloksille arvokasta lisäarvoa.

Korona-aikana yli miljoona ihmistä teki lähes kokoaikaisesti etätöitä. Tekijöihin on luultavasti purrut etätyökärpänen, sillä erilaisten selvitysten mukaan suurin osa etätyötä tehneistä haluaisi jatkaa sen tekemistä vielä pandemian jälkeenkin. Etätyön tekeminen on ilmeisesti avannut työntekijöiden silmät, saaden heidät oivaltamaan etätyön todellisen merkityksen ja hyödyt. Etätyö ei ole ollut monelle aiemmin mahdollista, mutta korona on muuttanut heidän ajatusmaailmaansa. (Rope 2021, 132.) Tämänkin tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että kaikki vastaajista haluaisivat jatkaa työntekoa tulevaisuudessa joko hybridimallisella työllä tai kokonaan etätöissä. Pitkään jatkuneen pandemian aikana työntekijät ovat oivaltaneet etätyön sopivan heille, oppien löytämään siitä itselleen positiiviset tekijät. Etätyö on luultavasti koettu sopivaksi, eikä siitä haluta luopua enää kokonaan. Loppujen lopuksi, ilman maailmanlaajuista pandemiaa ja etätyöhön siirtymistä, työelämä voisi näyttää tällä hetkellä aivan erilaiselta kuin nyt. Etätyö tulee olemaan tulevaisuudessakin merkittävä osa työelämää ja se on tullut jäädäkseen.

Pandemia on vaikuttanut työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvointiin aika paljon. Se ei kuitenkaan loppujen lopuksi ollut niin raju tekijä työhyvinvoinnille kuin aluksi ajateltiin. Tämä vaihtelee todella paljon, riippuen siitä millä alalla töitä tekee. Työntekijät ovat todellakin nauttineet etätyön tuomista eduista. Hybridimalli eli työnteko osittain etänä ja osittain toimistolla, tulee varmasti olemaan iso osa yritysten työntekijöiden arkea tulevaisuudessa. On toki yksilöllistä, minkälainen työnteonmalli sopii kullekin työntekijälle parhaiten. Tulevaisuuden työskentelymalliin vaikuttaa oletettavasti jokaisella työpaikalla olevat omat käytänteet.

6.2 Kehitysehdotukset ja mahdolliset jatkotutkimukset

Tutkimuksen voisi mahdollisesti toteuttaa myöhemmin uudestaan, tutkittavien henkilöiden siirtyessä tekemään töitä hybridimallin mukaisesti. Tämän jälkeen tuloksia pystyisi hyvin vertailemaan keskenään ja pohtimaan mahdollisia eroja. Tutkimusten tulosten perusteella voisi tehdä myös uuden tutkimuksen, joka keskittyisi tutkimaan pelkästään tutkittavan joukon ajankäyttöä sekä oman työn suunnittelua etätyössä. Tässä tutkimuksessa ei käsitelty ollenkaan esimiestyön vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä se on oma laaja kokonaisuutensa. Tämä voisi olla edellisten lisäksi vielä yksi mahdollinen tutkimuskohde. Yritykselle voisi tehdä myös toiminallisenä työnä yleisen oppaan etätyön maailmaan. Siitä olisi varmasti tulevaisuudessa hyötyä ainakin jollain tavalla kaikille yrityksen työntekijöille, myös niille jotka eivät olleet osallisina tässä tutkimuksessa. Työhyvinvointi ja etätyö ovat aiheina todella laajoja kokonaisuuksia, joten niistä on mahdollista tehdä laaja-alaisesti hyvinkin erilaisia tutkimuksia. Tällaisia tullaan varmasti tekemään vielä paljon lähitulevaisuudessa. Onkin mielenkiintoista seurata, mihin suuntaan työelämä menee nyt, kun pandemia alkaa jossain vaiheessa helpottamaan.

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyöhön kuuluu osaksi työn luotettavuuden arviointi. Tämä tulisi ottaa huomioon jo työn suunnitteluvaiheesta lähtien, muuten lopullisen työn luotettavuus voi jäädä heikoksi. Luotettavuusarviossa käytetään hyödyksi käsitteitä reliabiliteetti ja validiteetti. Hyvin suunniteltu työ onkin jo puoliksi tehty. (Kananen 2017, 30–31.) Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä, eli sitä, että tutkimuksesta pitäisi saada samanlainen lopputulos, jos se tehdään uudestaan. Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa oikeiden asioiden tutkimista. Tällä tarkoitetaan sitä, että onko tutkimuksen ongelma määritelty oikein, jotta kaikki vaiheet saadaan toteutettua. Aineiston täytyy olla myös riittävän laaja, ja sen perusteella tehtyjen johtopäätösten oikeita. (Kananen 2017, 31.)

Tutkimuksen ja varsinkin laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa tietynlaisia ohjeita. Luotettavuus pitäisi tuoda esille jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Tuomen ja Sarajärven (2018, 121–122) mukaan, luotettavasta tutkimuksesta pitäisi löytyä raportoituna tietyt kohdat. Näitä ovat tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineistonkeruumenetelmä, tutkimuksen kesto ja luotettavuus sekä analyysi ja raportointi. Tutkimuksen kohde ja tarkoitus on esitelty opinnäytetyön luvussa 1.1 sekä aineistonkeruumenetelmä kappaleessa 4.5. Kappaleessa 4.1 kerrotaan tutkimuksen tiedonantajista eli haastateltavista. Tuodaan esille se, miten tiedonantajat on valittu ja miten heihin on otettu yhteyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Tutkimukseen onkin valittu satunnaisesti sellaisia tekijöitä, joilta löytyy hieman pidempää kokemusta etätöiden tekemisestä, kuin vain muutama kuukausi. Tällä on varmistettu se, että tutkimukseen saadaan tarpeeksi laaja näkemystä. Luvussa 4 kerrotaan erilaisten alaotsikoiden kautta kokonaisuudessaan tutkimuksen raportointi. Lomakkeen toimivuus varmistettiin sillä, että se lähetettiin ensin yhdelle koehenkilölle, joka ei ollut mukana tekemässä sitä. Tällä tavalla saatiin hyvää, uutta näkökulmaa sen selkeydestä ja parantamisehdotuksia. Tutkimuksen luotettavuuden arvio löytyy tästä kyseisestä luvusta.

Tutkimuksessa on lisäksi pyritty käyttämään suurimmaksi osaksi lähteitä, jotka ovat enintään kymmenen vuotta vanhoja. Näin pyritään varmistamaan se, että mainittu tieto on tarpeeksi ajankohtaista. Muutama tutkimuksessa käytetty lähde on kuitenkin vanhempaa materiaalia, mutta niiden käyttäminen on koettu tarpeelliseksi. Lisäksi tutkimuksessa on pyritty käyttämään sellaista kirjallisuutta ja artikkeleita, joiden luotettavuus on varmistettu oikeaksi. Näin pyritään välttämään turhia virheellisiä mainintoja opinnäytetyössä. Seuraavassa luvussa käsitellään oman oppimisen itsearviointia, mikä on myös yksi keinoista lisätä tutkimuksen luotettavuutta. (Puusa & Juuti 2020, 180).

6.4 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli minulle itselleni erittäin opettava, mutta myös omalla tavallaan haastava prosessi. Alkuun oli haastavaa keksiä sopiva aihe, ja vaihdoin sen kertaalleen ennen kirjoittamisen aloittamista. Valitsemani aihe oli kuitenkin erittäin mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Työtä aloittaessani minulla oli korkea motivaatio ja tarkasti suunniteltu aikataulu prosessin etenemiselle. Aikataulu ei kuitenkaan pitänyt, sillä elämäni tuli yhtäkkiä muutoksia, kuten uuden työn aloittaminen, jotka valitettavasti viivästyttivät työn tekemistä.

En ollut itse ennen opinnäytetyöni aloittamista alkuvuodesta 2021 itse tehnyt ollenkaan etänä töitä. Sain kuitenkin kesäkuussa 2021 itselleni uuden työpaikan, jossa jouduin sitten itse myös etätöiden maailmaan. Olin siinä vaiheessa kirjoittanut työhöni tietoperustaa, mutta tutkimusta en ollut lähettänyt vielä. Olikin mielenkiintoista seurata, millä tavoin itse koki oman tekemisensä etätöitä tehdessä ja verrata sitä lähettämästäni kyselystä saamiin tuloksiin. Pystyn hyvin samaistumaan osaan tekijöistä, jotka tulivat esille etätöiden hyvinä ja huonoina puolina. Toisaalta itselläni ei ole kauheasti vertailupohjaa toimistolla työskentelemiseen, sillä jouduin itse aika lailla suoraan etätöiden pariin. Olin onnekas siinä mielessä, että pystyin ensimmäiset kuukaudet olemaan toimistolla suhteellisen paljon ja sain sitä kautta hyvän perehdytyksen työhön.

Kaiken kaikkiaan olen suhteellisen tyytyväinen saamaani lopputulokseen, vaikka kirjoittamisprosessi tuntuikin välillä tuskallisen vaikealta. Opinnäytetyön tekeminen kuitenkin opetti minua hyödyntämään erilaisia materiaaleja ja suhtautumaan kriittisesti lähteisiin. Koen, että kirjoitustaitoni kehittyivät ja oli mukavaa päästä itse toteuttamaan tutkimus. Opinnäytetyöni kautta opin myös hyödyllisiä taitoja, joita pystyn käyttämään hyödyksi myös omassa työssäni.

Lähteet

Alahautala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä: Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.

Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos: Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.

Hakanen J. & Kaltiainen J., 2021a. Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä. Luettu 19.10.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%E2%80%AFkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/>

Hakanen J. & Kaltiainen J., 2021b. Etätöissä tylsistyminen kasvaa, mutta hybridi voi tuoda helpotusta. Luettu 31.10.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/etatoissa-tylsistyminen-kasvaa-mutta-hybridi-voi-tuoda-helipotusta/>

Harvard Business Review. 2021. HBR Guide to Remote Work. Harvard Business Review Press.

Helle, M. 2004. Etätö. Helsinki: Edita.

Jason Fried & David Heinemeier Hansson. 2013. Remote office don't required.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. [Jyväskylä]: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas: Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. & Hellström, M. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishojelman laatiminen. 1. painos. [Helsinki]: Kauppakamari.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. & Avolio, B. J. 2015. Psychological Capital and Beyond. Oxford University Press, Incorporated.

Manka, M. 2012. Työnilo. 1.–3. p. Helsinki: Sanoma Pro.

Paavola, J. & Junkala, J. 2020. Korona opetti etätöiden edut ja haitat. Luettu 8.4.2021 osoitteesta <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4417-korona-opetti-etaetyoen-edut-ja-haitat>

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun. Jokiainen: e-Oppi.

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum.

Roine, J. & Anttila, J. 2017. Työ ei ole paikka: Kokemuksia tuottavasta etätyöstä.

Rope, T. 2021. *Kalsariduunit: Etätyön ilot ja kirot*. Tampere: Tammertekniikka

Tilastokeskus. 2021a. Luettu 2.4.2021 osoitteesta
<https://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>

Tilastokeskus 2021b. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Luettu 14.10.2021 osoitteesta
<https://www2.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyoyleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>

Tradenomit 2020. Poikkeustila vauhditti etätyön määrää. Luettu 17.10.2021 osoitteesta
<https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/poikkeustila-vauhditti-etatyon-maaraa/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. 2021. Luettu 23.4.2021 osoitteesta
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Työturvallisuuskeskus, 2017. Etätyössä turvallisesti. Luettu 4.4.201 osoitteesta
https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#lahteet_ja_lisatietoa_10

Työturvallisuuskeskus, 2010. Työstä hyvinvointia. Luettu 28.10 osoitteesta
https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

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

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Paul, G., Haavisto, L. & Heiskanen, S. 2020. Etätyökirja: Suunnittele, sovi, tee. Helsinki: Aula & Co.

2020. #Remote working!: 25 highly experienced professionals share their very best advice for remote working and working effectively in challenging times. Special global edition. [Kustannuspaikka tuntematon]: Writing Matters.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei

Olen tradenomiopiskelija Haaga-Helian ammattikorkeakoulusta ja nyt tarvitsin juuri Sinun apuasi opinnäytetyössäni. Teen työni pitkään jatkuneen Etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on tärkeä asia jokaiselle ja kyselyn avulla pääset itse miettimään omaa nykyistä työhyvinvointiasi. Uskon että hyödyt itse myös kyselystä, joten suosittelen todellakin vastaamista!

Tutkimukseen vastaaminen edellyttää sitä, että olet aiemmin työskennellyt suurimmaksi osaksi konttorilla, mutta nyt tämän koronapandemian vuoksi olet joutunut lähes suurimmaksi osaksi kokonaan etätyöskentelyyn.

Tutkimus tehdään täysin anonyyminä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset julkaistaan niin, ettei siinä annettuja tietoja pystytä yhdistämään yksittäiseen henkilöön.

Kyselyyn pääset vastaamaan tästä linkistä <https://link.webpolsurveys.com/S/E72F252E2BCEBAF6>

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Kyselyn viimeinen vastauspäivä on perjantai 22.10.2021.

Kiitos jo etukäteen avustasi!

Ystävällisin terveisin Anna Nurmi

Liite 2. Kyselylomake

Työhyvinvointi

Tämä kysely liittyy opinnäytetyöhöni, jossa tutkitaan sitä, miten pitkään jatkunut etätyö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin eri osa-alueilla. Vastaaminen vie vain noin 10 minuuttia. Kiitos paljon vastauksistanne jo etukäteen.

Taustakysymykset

1. Mikä on roolisi organisaatiossa

- Esimies/ johtaja
- Assistentti
- Konsultti
- Harjoittelija
- Joku muu? Mikä?

2. Kauanko olet toiminut kyseisessä roolissa?

- 0-1 vuotta
- 2-5 vuotta
- yli 5 vuotta

3. Miten etätyö on vaikuttanut yleisesti työhyvinvointiisi? (positiiviset ja negatiiviset puolet)

Työn sisältö

4. Miten seuraavat väittämät toteutuvat sinun kohdallasi?

	1 Samaa mieltä	2 Osittain samaa mieltä	3 Eri mieltä	4 En osaa sanoa
Työni on ollut kuormittavampaa kokoaikaisen etätyön takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni määrä on lisääntynyt etätyön takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan erottaminen on vaikeutunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn irtautumaan työstä helposti työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi työtä on kohtaan on laskennut etätyön aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Onko etätyö vaikuttanut päivittäiseen työaikaasi? Jos kyllä, niin miten?

6. Koetko etätyön vaikuttaneen yleisesti omaan työhösi ja sen sisältöön?

Sosiaaliset suhteet ja yhteistyö

7. Koetko etätyön vaikuttaneen sosiaaliseen kanssakäymiseesi

työkavereidesi kanssa. Jos kyllä, millä tavoin?

8. Millä keinoin olette pitäneet yllä yhteisöllisyyttä tiimin kanssa etätyön aikana?

9. Haluaisitko enemmän yhteisiä aktiviteettejä muiden työntekijöiden kanssa?

10. Millaisena koet luottamuksen merkityksen etätyössä?

Psyykinen hyvinvointi

11. Onko etätyö vaikuttanut kokemasi stressin määrään jollakin tavoin?

12. Millä tavoin pitkittynyt etätyö on vaikuttanut työmotivaatioosi ja jaksamiseesi?

13. Onko työstä aiheutunut psyykinen kuormitus lisääntynyt ja millä tavoin?

14. Onko muiden työntekijöiden sosiaalisen tuen ja fyysisen läsnäolon vähenemisellä ollut vaikutusta työstä selviytymisessä?

15. Työnteko tulevaisuudessa?

- Jatkaisin etätyötä kokoaikaisesti
- Työskentelin osittain etänä ja osittain työpaikalla.

Ei enää etätyöpäiviä.

16. Haluatko vielä sanoa jotain aiheeseen liittyvää sanottavaa tai kommentoitavaa, sana on vapaa.
