



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

HENKINEN HYVINVOINTI ETÄTYÖSSÄ

Case Hyvinkään kaupunki

TEKIJÄ/T:

Satu Burke

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta	
Työn tekijä(t) Satu Burke	
Työn nimi Henkinen hyvinvointi etätyössä	
Päiväys 28.3.2022	Sivumäärä/Liitteet 62/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Hyvinkään kaupunki	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Maailmanlaajuinen COVID-19-pandemia siirsi Suomessa kertaheitolla noin neljänneksen työntekijöistä etätöihin. Tämä on yksi syy, minkä takia etätöitä tekevien hyvinvointi on parin viime vuoden aikana ollut aiempaa enemmän otsikoissa. Opinnäytetyössä selvitettiin, millaisena henkinen hyvinvointi etätyössä koetaan. Hyvinvointi on käsitteenä laaja, joten tutkimus rajattiin käsittelemään henkistä hyvinvointia.</p> <p>Tutkimusosuus toteutettiin yhteistyössä Hyvinkään kaupungin kanssa, jossa osa henkilöstöstä siirtyi keväällä 2020 koronapandemian myötä hyvin nopeasti työskentelemään etänä. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimus. Tiedonkeruumenetelmänä toimi kyselytutkimus. Teoriaosuudessa käsiteltiin alkuun mm. hyvinvointia ja etätöitä käsitteinä. Tämän jälkeen perehdyttiin osa-alueittain henkiseen hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Suurin osa kyselytutkimuksen kysymyksistä esitettiin sekä etä- että lähityön osalta, jotta vastauksiin saatiin vertailukohta lähityöhön.</p> <p>Tutkimustulokset olivat hyvin samansuuntaisia kuin mitä aiheesta yleisesti tähän mennessä tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet; etätöiden koettiin tuovan joustavuutta työn tekemiseen, parempaa jaksamista ja vireystilaa työhön ja vapaa-aikaan sekä tasapainoa työn ja vapaa-ajan kesken. Etätyössä työympäristö koettiin selvästi keskittymistä tukevammaksi verrattaessa lähityöskentelyyn. Etätyössä lähityötä hieman heikommaksi osoittautui työn tauottaminen, jonka yhtenä vaikuttavana tekijänä koettiin etätöiden mahdollistama työhön uppoutuminen. Myös yksinäisyyden kokeminen oli etätyössä hieman yleisempää kuin lähityössä. Vastauksissa ei näyttänyt olevan suurta merkitystä vastaajan sukupuolella, iällä, toimialalla tai sillä, oliko tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa vai ei.</p>	
Avainsanat etätö, henkinen hyvinvointi, työhyvinvointi	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author(s) Satu Burke	
Title of Thesis Mental Well-being in Remote work	
Date 28 March 2022	Pages/Appendices 62/1
Client Organisation /Partners City of Hyvinkää	
<p>Abstract</p> <p>With the global COVID-19 pandemic, about a quarter of employees in Finland transferred to remote work. This is one of the reasons why the well-being of remote workers has been more in the headlines over the last couple of years. The thesis investigated how mental well-being is perceived in remote work. Well-being is a broad concept, so the study was limited to mental well-being.</p> <p>The research part was carried out in co-operation with the City of Hyvinkää, where some of the personnel transferred to remote work very quickly in the spring of 2020 due to the corona pandemic. Quantitative research was chosen as the research method. The data collection method was a survey. At the beginning of the theoretical part, the concepts of well-being and remote work were introduced. After that, factors influencing mental well-being were examined. Most of the questions in the survey were asked for both remote work and working in an office in order to provide a comparison between the two.</p> <p>The results of the research were very similar to what the studies conducted on the subject so far have shown; remote work was found to bring flexibility to work, better endurance and alertness for both work and free time, and a better balance between work and free time. In remote work, the work environment was perceived to be more supportive of concentration compared to working in an office. Taking breaks during the workday in remote work, turned out to be more troublesome compared to office work. Experiencing loneliness was also slightly more common in remote work than working in an office. The respondents' gender, age, industry, or the fact whether they worked remotely before the corona pandemic or not did not appear to play a major role in the responses.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Remote work, teleworking, mental well-being, well-being at work</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	7
1.1	Tutkimuksen tausta	7
1.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	8
1.3	Toimeksiantajan esittely.....	9
2	HYVINVOINTI	10
2.1	Henkinen hyvinvointi	10
2.2	Hyvinvointi nykyajan työelämässä	12
3	ETÄTYÖ.....	14
3.1	Etätyön nykytilanne	14
3.2	Etätyön hyötyjä ja haasteita	15
3.3	Tutkimustietoa etätyöstä.....	17
4	HENKISEEN HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT OSA-ALUEET	18
4.1	Työ ja vapaa-aika.....	18
4.2	Työtehtävät ja osaaminen	20
4.3	Työympäristö.....	21
4.4	Työyhteisö.....	23
4.5	Johtaminen ja esimiestyö	24
4.6	Tunteet ja hyvinvointi	26
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	28
5.1	Tutkimusmenetelmä	28
5.2	Aineiston kerääminen	29
6	TULOSTEN ANALYSOINTI.....	31
6.1	Työ ja vapaa-aika.....	33
6.2	Työtehtävät ja osaaminen	37
6.3	Työympäristö.....	39
6.4	Työyhteisö.....	41
6.5	Johtaminen ja esimiestyö	44
6.6	Tunteet ja hyvinvointi	46
7	TUTKIMUKSEN RELIAABELIUS, VALIDIUS JA EETTISYYS	50
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	52

9 POHDINTA.....	56
LÄHTEET	59
LIITE 1: KYSELYLOMAKE.....	63

KUVALUETTELO

KUVA 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon c).....	11
KUVA 2. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi 2002-2019, prosentteina vastaajista (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020)	12
KUVA 3. Säännöllisesti kotona työskentelevien osuus 2020, prosenttia (Leskinen 2020)	15
KUVA 4. Yleinen tyytyväisyys etätöön sujumiseen koronatilanteen aikana 2020, prosenttia vastaajista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).....	16
KUVA 5. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, vuodet 2002 ja 2020, prosenttein vastaajista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021)	24
KUVA 6. Etäjohtamisen kulmakivet (Vilkman 2016, 26).....	26
KUVA 7. Vastaajat toimialoittain, kaikki vastaajat, prosentteina	31
KUVA 8. Vastaajien ikäjakauma, kaikki vastaajat, prosentteina	32
KUVA 9. Vastaajien sukupuolijakauma, kaikki vastaajat, prosentteina.....	32
KUVA 10. Kuinka usein tehnyt etätöitä ennen COVID-19-pandemiaa, kaikki vastaajat, prosentteina.....	32
KUVA 11. Työ- ja vapaa-aika, kaikki vastaajat, prosentteina.....	34
KUVA 12. Yleinen vireystilani on hyvä etätöissä, ikäluokittain	35
KUVA 13. Olen virkeä työpäivän jälkeen, etätö ja lähityö, ikäluokittain, prosentteina	35
KUVA 14. Koen, että työskenteleminen etänä soveltuu minulle, etätöitä aiemmin tehneet ja ei etätöitä aiemmin tehneet, prosentteina	36
KUVA 15. Työtehtävät ja osaaminen, kaikki vastaajat, prosentteina	38
KUVA 16. Mahdollisuus päästä FLOW-tilaan, kaikki vastaajat, prosentteina	38
KUVA 17. Työympäristö, kaikki vastaajat, prosentteina.....	39
KUVA 18. Työhöni sisältyy aikataulutettuja tehtäviä, kaikki vastaajat, prosentteina	40
KUVA 19. Työympäristöni tulee aikataulutetun työn suorittamista, etätö ja lähityö, kaikki vastaajat, prosentteina	40
KUVA 20. Työyhteisössä on etätöet hyväksyvä ilmapiiri. Kaikki vastaajat, prosentteina	41
KUVA 21. Työyhteisössä on etätöet hyväksyvä ilmapiiri. Ikäluokittain, prosentteina	42
KUVA 22. Ristiriitatilanteiden esiintyminen työyhteisössä, kaikki vastaajat, prosentteina	42
KUVA 23. Onko etätöillä ollut vaikutusta ristiriitatilanteiden syntymiseen, kaikki vastaajat, prosentteina	42
KUVA 24. On kokenut häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työssä, kaikki vastaajat, prosentteina.....	43
KUVA 25. On kokenut häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työssä, etätöitä aiemmin tehneet ja ei etätöitä tehneet, prosentteina	44

KUVA 26. Johtaminen ja esimiestyö, kaikki vastaajat, prosentteina	45
KUVA 27. Esihenkilö on mielestäni etätyömyönteinen, kaikki vastaajat, prosentteina.....	45
KUVA 28. Tunteet ja hyvinvointi, kaikki vastaajat, prosentteina	47
KUVA 29. Koen työssäni yksinäisyyttä, ikäluokittain, prosentteina	47
KUVA 30. Koen, että etätyössä henkinen hyvinvointini on hyvä. Kaikki vastaajat, prosentteina	48
KUVA 31. Arvosana Hyvinkään kaupungille työhyvinvointiin panostamisesta, kaikki vastaajat, prosentteina ..	49

1 JOHDANTO

Etätyö ja henkinen hyvinvointi; miten vahvasti ne liittyvät toisiinsa? Kulkevatko ne ns. käsi kädessä? Vai ovatko ne täysin toisistaan irrallaan olevat asiat? Voidaanko etätyössä paremmin vai huonommin hyvinvoinnin näkökulmasta kuin lähityössä? Näistä ajatuksista muodostui opinnäytetyöni aihe: *Henkinen hyvinvointi etätyössä*. Mediassa on ollut viime aikoina paljon esillä keskusteluja ja tutkimuksia siitä, onko ihmisten hyvinvointi etätyössä heikentynyt pitkittyneen COVID-19-pandemian (jatkossa koronapandemia) myötä. Koronapandemian alkuaikoina kyselytutkimusten tulokset olivat positiivisia; hyvinvointi oli monella parantunut etätöihin siirtymisen johdosta. On kiinnostavaa lähteä tutkimaan, mikä tilanne asian suhteen on tällä hetkellä, kun pandemia on kestänyt tutkimushetkellä jo lähes kaksi vuotta. Asiantuntijatyössä etätyö tulee olemaan yksi tapa tehdä työtä myös tulevaisuudessa. Se nähdään myös kilpailuetuna työnantajien etsiessä parhaita työntekijöitä. Aiheen ajankohtaisuus ja oma mielenkiintoni hyvinvointia kohtaan saivat syntymään tämän opinnäytetyön aiheen.

1.1 Tutkimuksen tausta

Ihmisten kiinnostus omaan hyvinvointiin on ollut jo jonkin aikaa nouseva trendi (Jyväskylän yliopisto 2020). Hyvinvointiin kiinnitetään entistä enemmän huomiota ja sitä on alettu arvostamaan eri tavalla kuin aiemmin. Tänä päivänä monien arki on hyvin hektistä; työelämä on kiireistä ja aikataulutettua ja sen myötä myös stressaavampaa. Myös vapaa-ajalla moni kokee painetta suorittamiselle mm. harrastuksissa. (Vehmas 2010, 103, 159-164.) Tehokkuutta elämään haetaan niin työssä kuin vapaa-ajalla. Vastapainoksi tälle, tarve omaan hyvinvointiin panostamiselle on kasvanut. (Sitra 2015.) Työelämässä palkka ei ole välttämättä enää se ainut motivaattori, vaan esiin ovat nousseet mm. työn merkityksellisyys, arvot ja itsensä toteuttamisen tarve. Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksessa 61 prosenttia 15-67-vuotiaista palkansaajista piti työn sisältöä ehdottomasti tai jos-sain määrin palkkaa tärkeämpänä. Työssä viihtymisen kannalta tärkeinä pidettiin mielenkiintoisia työtehtäviä, reilua johtamista ja kivaa työyhteisöä. (Sutela 2020.) Ihmiset haluavat voida hyvin niin työssä kuin vapaa-ajalla.

Työkulttuuri on muuttunut paljon ja muuttuu edelleen, koska työn tekeminen ei ole enää ajasta ja paikasta riippuvaista. Tämä vaatii sekä työnantajalta että työntekijöiltä muutosta totuttuihin työtapoihin sekä valmiutta uuden oppimiseen. Monet yritykset ja työntekijät ovat löytäneet etätöiden ja sen tarjoamat hyödyt. Etätöiden suosio on kasvanut vuosi vuodelta. On huomattu, että mahdollisuus työn tekemiseen etänä on monelle myös tärkeä elämänlaatuun vaikuttava tekijä ja se usein mahdollistaa paremmin työn ja muun elämän yhteensovittamisen. (Vilkman 2020, 42.)

Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään, millaisena henkinen hyvinvointi etätyössä koetaan. Vastauksen saamiseksi tulee määritellä tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymyksiksi muodostui ”Miten etätyö vaikuttaa yksilön henkiseen hyvinvointiin?” ja ”Miten eri tekijät vaikuttavat yksilön henkiseen hyvinvointiin etätyössä?”. Kun tiedetään, miten eri tekijät vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin, voidaan mm. löytää keinoja henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen ja työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Hyvinkään kaupunki. Tutkimusosuuden kysely osoitetaan henkilöstöstä niille, joilla on ollut mahdollisuus tehdä etätöitä. Kyselyn avulla selvitetään, millaisena Hyvin-

kään kaupungin (jatkossa toimeksiantaja) työntekijät kokevat etätöiden henkisen hyvinvoinnin näkökulmasta, miten eri tekijät siihen vaikuttavat sekä ovatko tulokset samansuuntaisia aiheesta yleisesti tehtyjen tutkimustulosten kanssa. Suurin osa kyselytutkimuksen kysymyksistä ja väittämistä esitetään sekä etätöiden että lähityön osalta. Näin ollen vastauksiin saadaan vertailukohta näiden kahden työnteon muodon kesken.

Etätöistä aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on usein noussut esille etätöiden mahdollistama keskittymistä tukeva työympäristö ilman lähityössä tapahtuvia työn keskeytyksiä sekä työnjoustavuus ja tehokkuus (Bloom, Liang, Roberts & Ying 2015, 165, 169-170; Owl Labs 2021, 2,17; Kazi & Hastwell 2021). Nämä oli noussut esille myös opinnäytetyön toimeksiantajan eli Hyvinkään kaupungin syyskuussa 2021 henkilöstölleen teettämän työympäristökyselyn vastauksissa. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa Hyvinkään kaupungin työympäristön sen hetkistä tilannetta ja siihen liittyviä kehittämistarpeita. Kysely oli osoitettu etätöitä tekeville henkilöstölle. Kyselyyn vastanneista (n=190) suurin osa (78,9 %) piti keskittymistä vaativan yksilötöiden yhtenä syynä työskentelemiseen etänä. Työskentelytehokkuuden piti syynä 67,8 prosenttia vastaajista ja työmatkoihin kuluvan ajan säästön piti syynä 66,1 prosenttia vastaajista. (Hyvinkään kaupunki 2021.) Etätöiden tuoma helpotus arkeen mm. työmatkojen pois jäämisen ja niistä säästyneen ajan ja rahan myötä sekä paremmat mahdollisuudet työn ja perheen aikataulujen yhteensovittamiselle ovat yleisesti esille nostettuja asioita etätöiden hyödyistä. Nämä kaikki edellä mainitut asiat ovat yksilön henkistä hyvinvointia tukevia tekijöitä. Riskeinä ja negatiivisina puolina esille nousevat mm. työn ja vapaa-aikan sekoittuminen sekä sosiaalisten kontaktien väheneminen. Nämä ovat tekijöitä, joilla voi olla yksilön hyvinvointia heikentäviä vaikutuksia. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon a.) Toimeksiantajan työympäristökyselyssä yhteisöllisyys ja kollegoiden tapaaminen kasvokkain olivat suurimmat syyt tulla toimistolle. Yhteisöllisyyden nosti toimistolle tulemisen syyksi 65,8 prosenttia vastaajista ja kollegoiden tapaamisen kasvokkain 73,4 prosenttia vastaajista. (Hyvinkään kaupunki 2021.)

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Etätöiden tekeminen ei ole ollut toimeksiantajalla yleistä ennen koronapandemiaa. Pandemian myötä etätöihin kehoitettiin kaikkia niitä, joiden oli työnsä puolesta mahdollista työskennellä etänä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on antaa työn toimeksiantajalle ajankohtaista tietoa henkilöstönsä henkisen hyvinvoinnin tilasta etätöissä sekä selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin etätöissä. Tutkimuksen avulla toivotaan myös löytyvän toimeksiantajalle keinoja työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseen. Tavoitteena on selvittää, millaisena henkinen hyvinvointi etätöissä koetaan. Hyvinvoinnin kokeminen on subjektiivinen kokemus, joten sitä lähdetään tutkimaan yleisesti tiedossa olevien henkiseen hyvinvointiin vaikuttavien elementtien kautta.

Maailmanlaajuinen koronapandemia siirsi hetkessä yli miljoona suomalaista etätöihin keuhkalla 2020. Koronapandemian alussa etätöihin siirtymisen huomattiin nostaneen työhyvinvointia selvästi, mutta myöhemmin kasvu tasaantui. Elokuussa 2021 tilannetta tarkastellessa huomattiin, että kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin muutokset korona-aikana ovat olleet maltillisia ja tasoittuneet. (Työterveyslaitos 2021c.) Koronapandemian aikana etätöitä tutkiessa on hyvä pitää mielessä, että kyseessä on poikkeuksellinen aikakausi monen asian suhteen eikä saatuja tuloksia voi täysin verrata aikaan ilman

pandemiaa. Pandemia on muuttanut ihmisten elämää hyvin monella tavalla ja tuonut rajoitteita mm. arkeen, harrastuksiin ja muihin vapaa-ajan toimintoihin, joilla on myös vaikutusta hyvinvointiin.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta ja tutkimusosasta. Teoriaosa käsittelee alkuun yleisesti hyvinvointia, henkistä hyvinvointia sekä etätyötä. Tämän jälkeen syvennyttään yksilön hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, jotka on tässä työssä jaettu kuuteen osa-alueeseen; työ- ja vapaa-aika, työtehtävät ja osaaminen, työympäristö, työyhteisö, johtaminen ja esimiestyö sekä tunteet ja hyvinvointi. Teoriaosan jälkeen tulee opinnäytetyön tutkimusosuus sekä johtopäätökset ja pohdinta.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Se käsittelee nimensä mukaisesti lukuja ja niiden määriä tutkittavan ilmiön osalta. Tutkimukseen halutaan saada kerättyä mahdollisimman suuri ja edustava otos, jota määrällinen tutkimus menetelmänä tukee. Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen (2014, 16) mukaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittaustulokset ovat numeroarvoja ja tutkimuksella pyritään vastaamaan mm. siihen, mikä on asioiden välinen riippuvuusuhde. Hyvinvointi on käsitteenä laaja, joten hyvinvointiosuus rajattiin käsittelemään yksilön henkistä hyvinvointia. Näin pystyttiin tutkimaan syvällisemmin yhtä hyvinvoinnin osa-alueista sekä pitämään samalla opinnäytetyö laajuudeltaan sopivana.

Määrällisessä tutkimuksessa olisi voinut käyttää myös hypoteeseja eli esittää asetettuihin ongelmiin ennakoituja ratkaisuja tai selityksiä. Hypoteesit kuitenkin vaativat usein laajaa perehtymistä ja niiden asettamisessa tutkimukseen on käytettävä harkintaa, joten niiden käyttämistä tässä opinnäytetyössä ei nähty tarpeellisenä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 158.)

Tutkimusosuuden aineisto kerätään perusjoukolla kohdennetulla Webropol-kyselyllä (liite 1). Perusjoukon muodostavat toimeksiantajan 280 etätyötä tehnyttä työntekijää. Tutkimus toteutetaan kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa mielenkiinto kohdistuu samalla painoarvolla koko perusjoukkoon. Tämä on mielekäs tapa toteuttaa tutkimus varsinkin silloin, kun perusjoukko on pieni. (Jyväskylän yliopisto 2015.) On oletettavaa, että läheskään kaikki perusjoukkoon kuuluvat, eivät tule kyselyyn vastaamaan. Kyselylinkki lähetetään kaikille tutkimuksen perusjoukkoon kuuluville ja näin pyritään saamaan kerättyä tutkittavaa aineistoa mahdollisimman luotettava määrä.

Opinnäytetyöni keskeiset käsitteet ovat etätyö, henkinen hyvinvointi ja työhyvinvointi

1.3 Toimeksiantajan esittely

Työn toimeksiantajana on Hyvinkään kaupunki. Hyvinkää on Keski-Uudellamaalla sijaitseva noin 46 700 asukkaan kaupunki. Hyvinkään kaupungin henkilöstömäärä on 1593 (tilanne 31.12.2021). Henkilöstö jakaantuu konsernipalvelut ja hallinto-, tekniikka ja ympäristö- sekä sivistystoimi -toimi-aloille sekä Hyvinkään Vesi liikelaitokseen. Eniten henkilöstöä on sivistystoimen toimialalla, 1165, joka on yli 73,1 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Henkilöstön ikärakenteessa eniten (33,3 %) henkilöstöä sijoittuu ikäryhmään 50-59-vuotiaat. Sukupuolijakaumaltaan kyseessä on hyvin naisvaltainen työyhteisö; henkilöstöstä 84,9 prosenttia on naisia. (Hyvinkään kaupunki 2022.)

2 HYVINVOINTI

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmän mukaan hyvinvoinnin osatekijät jaetaan yleensä kolmeen ulottuvuuteen: terveyteen, materiaaliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin ja elämänlaatuun. Kun puhutaan hyvinvoinnista käsitteenä, niin suomen kielessä sillä viitataan hyvinvointiin sekä yksilö- että yhteisötasolla. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Kun tarkastellaan koettua hyvinvointia yksilötasolla, on kyse subjektiivisesta kokemuksesta. Siksi eri yksilöt voivat kokea esimerkiksi samanlaisen työympäristön hyvin eri tavoin; toiselle se on kuormittava ja toinen taas nauttii siellä työskentelystä. Hyvinvointiin ja siihen, miten yksilö sen kokee, vaikuttavat monet tekijät, kuten työpaikka, työnteko ja työyhteisö sekä myös yksilön omat elintavat, terveydentilanne sekä muu elämäntilanne. Myös omalla asenteella on merkitystä. Jos henkilöllä on positiivinen elämänasenne, ei tällaista henkilöä välttämättä aivan pienet vastoinkäymiset kuormita, kun taas pessimistisen elämänasenteen omaava voi kuormittua jo pienistäkin vastoinkäymisistä. Työhyvinvointi ei ole erillinen osa ihmisen elämää vaan se heijastuu yksilön hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Kun puhutaan työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti, siihen kuuluu fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi. Kaikki nämä edellä mainitut osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Esimerkiksi fyysisillä epäkohdilla työssä, kuten ergonomisesti huonolla työskentelyasennolla, on ajan myötä vaikutusta myös yksilön henkiseen hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 11-14.)

2.1 Henkinen hyvinvointi

Kivistön, Kallion & Turusen tekemässä julkaisussa ”Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys” (2008, 15) mainitaan, että kaikilla on työssään oikeus henkiseen hyvinvointiin. Henkinen hyvinvointi työssä koostuu monesta eri tekijästä. Sitä ovat rakentamassa työntekijä, työyhteisö ja tarvittaessa mukana on myös työterveyshuolto. Se ei rakennu itsestään, vaan se on määrätietoisen toiminnan tulos. (Suomen Mielenterveysseura 2006.) Henkinen hyvinvointi on keskeinen osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Henkisyydellä työhyvinvoinnin yhteydessä ei viitata mystisiin tai uskonnollisiin rituaaleihin vaan siihen liittyy mm. merkitykselliseksi koetun työn tekeminen ja siitä nauttiminen, miten työkaverit kohtaavat toisensa ja miten yhteistyö sujuu sekä myös yhteisöllisyyden tunne työkavereihin, asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin. (Virolainen 2012, 26.)

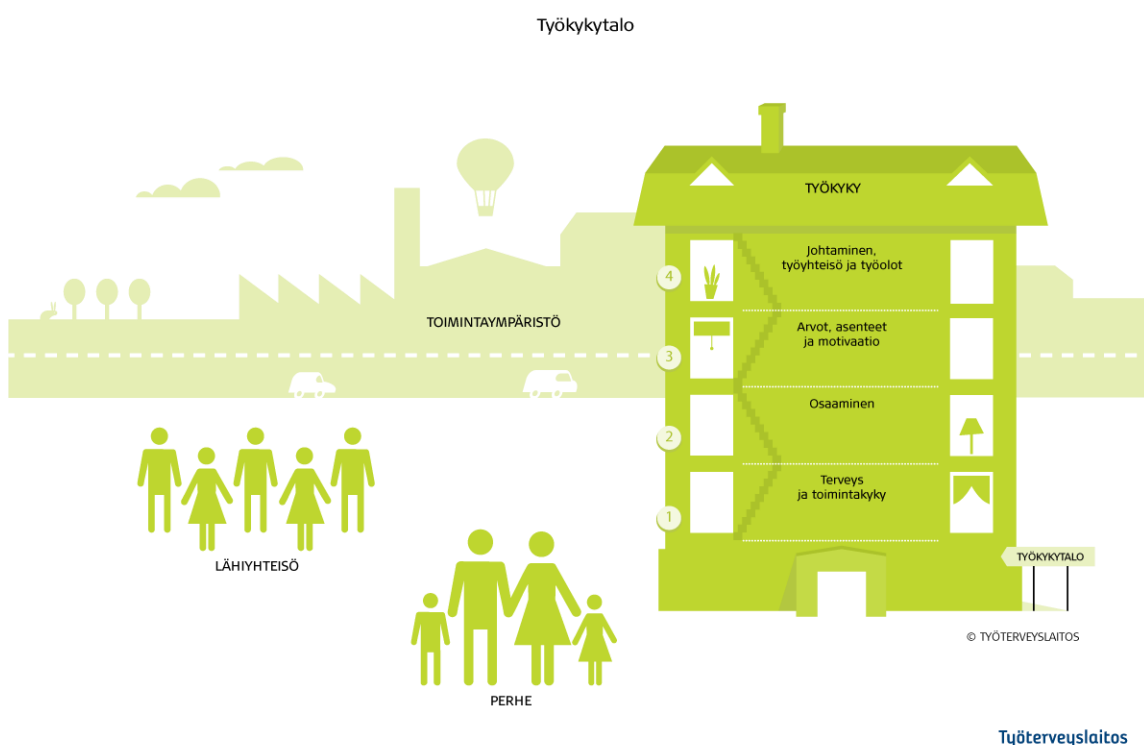
Ihmiset haluavat saada aikaan ja kokea tekevänsä merkityksellistä työtä. Henkinen hyvinvointi menee maan rakoon, kun ihminen kokee olevansa näkymätön ja merkityksetön. (Jabe 2012, 7, 68.) Kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen töistä pois hyvällä mielellä, on yksilöllä silloin työssään varsin hyvät henkisen hyvinvoinnin edellytykset. Tähän liittyy usein myös seuraavia elementtejä:

- saa tehdä ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon voi myös itse vaikuttaa
- työ on koko työyhteisön tavoitteisiin nivoutunutta ja työn vaatimista resursseista on huolehdittu
- saa työstään tunnustusta niin työkavereilta kuin esimieheltä
- kannustetaan muita puolin ja toisin
- työpäivään sisältyvät virkistävät tauot

(Suomen Mielenterveysseura 2006.)

Eri selvitysten mukaan iso osa suomalaisista kokee työnsä henkisesti erittäin tai melko kuormittavaksi. Esimerkiksi STTK:n vuonna 2018 jäsenistölleen teettämän kyselyn mukaan jopa 82 prosenttia pitää työtään henkisesti erittäin tai melko kuormittavana. Luvut ovat huolestuttavia. Työterveyslaitos on arvioinut, että yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaisi jopa kuusi euroa takaisin. (STTK 2019.) On hyvä muistaa, että työhyvinvointi ei ole vain tulosta jostakin, vaan työhyvinvoinnista myös seuraa tärkeitä asioita. Nämä voivat ovat myönteisiä tai kielteisiä ja lyhyt- tai pitkäkestoisia. Myönteisiä seurauksia ovat mm. työn imun kokeminen ja työtyytyväisyys. Kielteisiä seurauksia ovat mm. työuupumus, työholismi ja työssä tylsistyminen. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 117.)

Jokainen voi itse aktiivisesti osallistua oman työnsä sekä työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. Työterveyslaitoksen emeritus-professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt Työkyky -talomallin kuvaamaan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä (kuva 1). Talon pystyssä pysyvyyden kannalta on tärkeää, että kaikkia kerroksia kehitetään koko työelämän ajan. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c.)



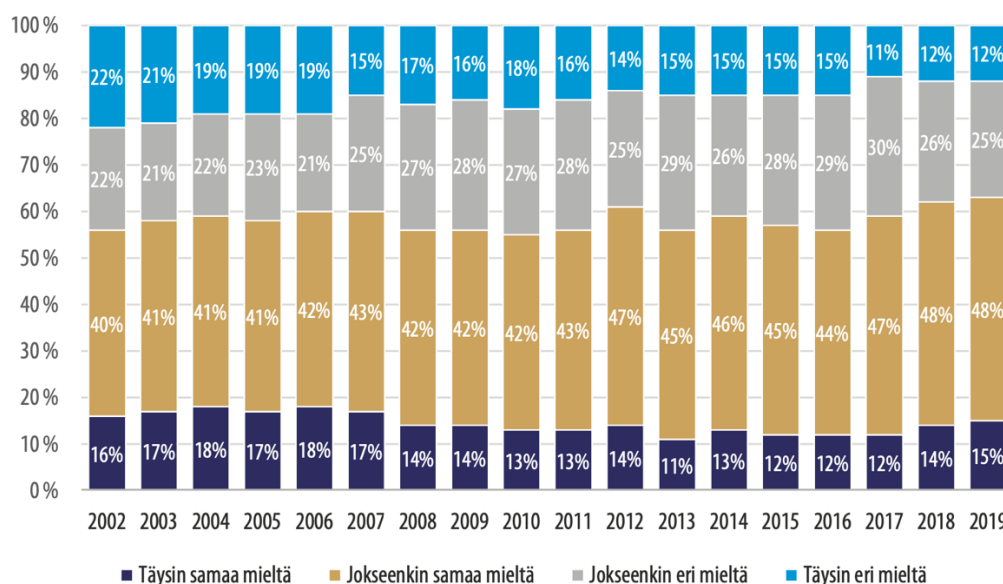
KUVA 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon c)

Mallissa korostuu yksilön oma vastuu työkyvystään. Kolme alinta kerrosta kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja. Neljännessä kerroksessa on työ; työyhteisö, työolot ja johtaminen. Mikäli neljäs kerros käy liian raskaaksi, alkaa se usein painamaan myös alimmaisista kerroksista huonoin seurauksin. Tärkeää on talon eri kerrosten toisiaan tukeminen sekä tasapaino. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c.)

2.2 Hyvinvointi nykyajan työelämässä

Työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut ja siitä on tullut organisaatioille myös tärkeä rekrytointiargumentti. Nykyään monilla työnhakijoilla työhyvinvointiin liittyvät asiat vaikuttavat työpaikan valintaan. Ennen 1950-lukua syntyneillä toimeentulon saaminen on ollut pääasiallinen motiivi työnteolle. 1950- ja 1970-luvun välissä syntyneillä puolestaan korostuu materiaallinen hyvinvointi. Selkeä muutos on tapahtunut 1970-luvun jälkeen syntyneiden työnteon motiiveissa. He arvostavat henkistä hyvinvointia eikä palkka enää yksin ole riittävä syy työpaikan valitsemiselle. (Virolainen 2012, 52.) Tästä yhtenä seurauksena on, että työelämässä on alettu puhumaan työntekijäkokemuksesta. Aiemmin yksilön on tullut sopeutua työn tarpeisiin, kun taas nykyään yhä enemmän vaaditaan, että työ sopeutuu yksilön tarpeisiin. Sanotaankin, että mitä paremman työntekijäkokemuksen työnantaja pystyy työntekijälleen luomaan, sitä sitoutuneemman, lojaalimman ja työhönsä omistautuneemman työntekijän saa. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 151.)

Työelämän laadun kehitystä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta on tutkittu vuodesta 1992 lähtien työolobarometrin otantatutkimuksella. Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen tekemiin puhelinhaastatteluihin. Työn kokeminen henkisesti raskaana on yleistynyt selvästi viimeisen neljän vuoden aikana (kuva 2). Vuodesta 2016 lähtien työn henkisen rasittavuuden kasvu on ollut trendinomaista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)



KUVA 2. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi 2002-2019, prosentteina vastaajista (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020)

Vuoden 2019 työolobarometrissä henkisen uupumuksen kokemus eli krooninen väsymys oli yleisimmin koettu työuupumuksen oire. Työuupumuksen oireet olivat tyypillisimpiä kunta-alalla. Huomionarvoista oli se, että vaikka välillä työ voi kuluttaa, niin se myös antaa paljon. Valtaosa vastaajista oli kokenut työssään myönteistä työn imua mm. innostusta ja tarmokkuutta työssään sekä työhön up-

poutumista. Tämä on hyvä esimerkki siitä, miten työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita on onnistuttu myös kehittämään lisäten samalla työn tuottavuutta. Tietotyön yleistyminen ja digiaikakausi ovat tuoneet mukanaan uusia haasteita. Ne ovat yksi syy sille, että nykyaikana työ usein rasittaa enemmän henkisesti kuin fyysisesti. Aiemmin tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat olleet yleisin työkyvyttömyyden syy, mutta nykyään yleisin syy on mielenterveysongelmat. Jotta henkinen jaksaminen työssä saadaan käännettyä positiivisempaan suuntaan, tulisi henkilöstön jaksamisesta huolehtiminen nostaa työpaikoilla keskeiseen asemaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)

Lehdon, Sutelan & Pärnäsen tekemän selvityksen työn henkisestä ja ruumiillisesta rasittavuudesta mukaan työn henkisen rasittavuuden kokemukseen vaikuttivat erityisesti kiire ja siihen liittyvät kokemukset, työn tauotus, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja työtahtiin, väkivallan uhka ja häirintä, syrjintä ja kiusaaminen, työpaikan ristiriidat, työn organisointi ja ilmapiiri, esimiehen toiminta ja esimiehenä työskentely, korvaukseton ylityö, työmäärä sekä työympäristön rauhattomuus. Henkinen rasittavuus työssä oli pahimmillaan kuntien töissä. Tämä selittyy ainakin osittain sillä, että kunta-alalla on paljon ihmissuhdetyötä, joka yleensä lisää työn henkistä rasittavuutta. Työn luonteen lisäksi henkiseen rasittavuuteen vaikuttavat organisaatioon ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Myös työpaikan koolla on vaikutusta; työ usein koetaan henkisesti raskaammaksi, mitä suurempi työpaikka on kyseessä. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 7, 12.)

3 ETÄTYÖ

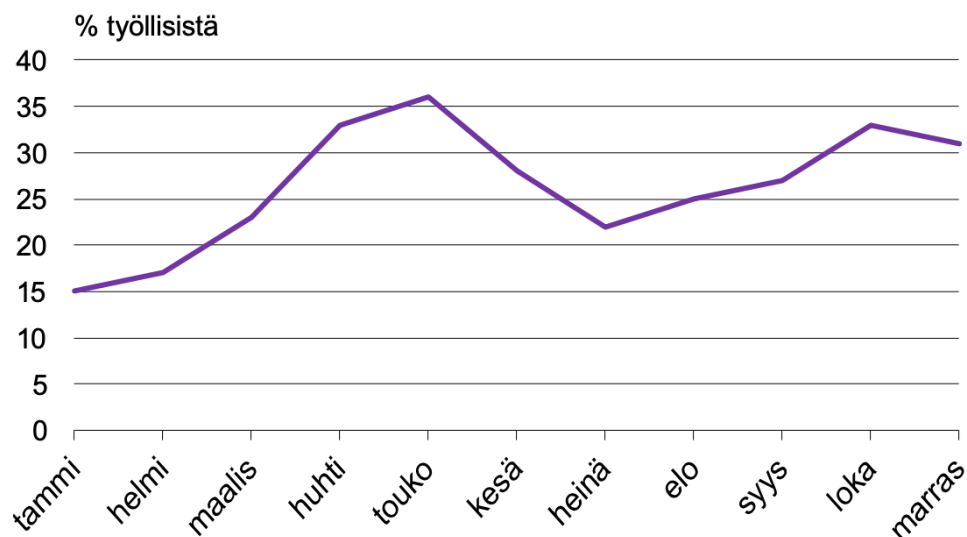
Etätyö on työtä, jota tehdään esimerkiksi kotoa, vapaa-ajan asunnosta tai kimppekonttorista käsin eli varsinaisen työpaikan ulkopuolella, vaikka työn luonne mahdollistaisi työn tekemisen myös työpaikalla. Etätyöksi ei kutsuta ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä joutuu työnsä puolesta liikkumaan paikasta toiseen, esim. linja-autonkuljettaja tai asentaja. (Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon.) Etätyö on vapaaehtoista sekä työntekijälle että työnantajalle. Työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan etätyömahdollisuutta, vaikka työtehtävät sen mahdollistaisivat. Eurooppa-neuvoston laatiman etätyötä koskevan puitesopimuksen mukaisesti työmäärä ja suoritusstandardit ovat samat kuin vastavien lähityössä työskentelevien työntekijöiden. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2021.) Työelämän lainsäädännössä ei ole etätyö-termiä, mutta työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki ovat etätyössä lainsäädännöllisenä perustana (Työsuojelu.fi – Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020). Eurooppa-neuvoston laatiman etätyötä koskevan puitesopimuksen sekä kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan etätyötä tekevän työterveydestä ja työsuojelusta on vastuussa työnantaja (Vilkman 2016 ,203).

Organisaatioissa työskentelevillä niin esimiehillä kuin työntekijöillä asenteet etätyötä kohtaan vaihtelevat. Vaikka etätyö on nykypäivänä yleistä, on silti vielä työpaikkoja, joissa saatetaan esimerkiksi ajatella, että ns. hyvät työntekijät hoitavat työnsä työpaikalla ja niitä, jotka hyödyntävät etätyömahdollisuutta, pidetään epäluotettavina ja huonoina työntekijöinä. Etätyöstä tulee työpaikoilla olla selkeät, yhteiset pelisäännöt, jotta työssä ei koeta pahoinvointia epäselvien toimintatapojen vuoksi. (Vilkman 2016, 37-39.)

3.1 Etätyön nykytilanne

Työn tekeminen etänä on yleistynyt Suomessa. Sen määrä on kasvanut koko sen ajan, mitä Tilastokeskuksen työolotutkimus on sitä mitannut eli vuodesta 1997 lähtien. Suurimmat harppaukset ennen keväällä 2020 alkanutta maailmanlaajuista koronapandemiaa tapahtuivat vuosien 2013-2018 välillä. Vuonna 2018 jo 28 prosenttia palkansaajista kertoi tekevänsä etätöitä. (Hybridi Suomi 2021.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan valtiolla on tehty etätöitä jo ennen koronaa selvästi enemmän kuin kunta- ja yksityissektorilla. Säännöllisesti kotona työskentelevien osuus kasvoi vuonna 2020 valtiolla 21 prosentista 52 prosenttiin, kuntasektorilla 10 prosentista 16 prosenttiin ja yksityisellä sektorilla 15 prosentista 26 prosenttiin. (Tilastokeskus 2021.) Kaiken kaikkiaan palkansaajista noin puolet oli tehnyt etätöitä vuonna 2020. Etätyöpäivien lukumäärä yksittäistä palkansaajaa kohden on kasvanut, johon koronapandemia on ollut vahvasti vaikuttavana tekijänä. Myös asenteissa etätyötä kohtaan on ajan myötä tapahtunut muutosta myönteisempään suuntaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan säännöllisesti kotona työskentelevien osuus kaksinkertaistui vuonna 2020. Vuonna 2020 tammikuussa kaikista työllisistä oli säännöllisesti kotona työskennellyt 15 prosenttia. Marraskuussa 2020 vastaava luku oli 31 prosenttia. (kuva 3.) Tämä näyttäisi seuranneen koronaviruksen leviämisvaiheita ja niihin liittyviä suosituksia ja rajoituksia. (Leskinen 2020.)



*Kuvion tieto kysytään osajoukolta ja sitä käytetään tavallisesti vuositietona

KUVA 3. Säännöllisesti kotona työskentelevien osuus 2020, prosenttia (Leskinen 2020)

Useat eri tahot arvioivat etätöön laajenevan koronapandemiasta aiheutuneiden poikkeusolojen jälkeenkin ja monille työpaikoille etätö yhtenä työntöön muotona on tullut jäädäkseen. Työnantajat miettivät, miten yhdistää etätöön joustavuus ja läsnätyön yhteisöllisyys. (Yle 2021.) On alettu puhua hybrityöstä, jossa työtä tehdään vaihdellen työpaikalla, kotona tai esimerkiksi vapaa-ajan asunnossa. Opinnäytetyön toimeksiantajan työympäristökyselyn tulokset olivat etätöön osalta samansuuntaisia muiden vastaavien kyselyiden kanssa; takaisin entiseen työntöön malliin eli työskentelemiseen lähes 100 prosenttisesti työpaikalla ei monikaan halunnut enää palata vaan toivottiin mm. mahdollisuutta joustavaan työntekemiseen hybridisti. Vastaajista (n=190) ainoastaan 13,5 prosenttia oli sitä mieltä, ettei tulevaisuudessa halua työskennellä lainkaan etänä. (Hyvinkään kaupunki 2021.)

3.2 Etätöön hyötyjä ja haasteita

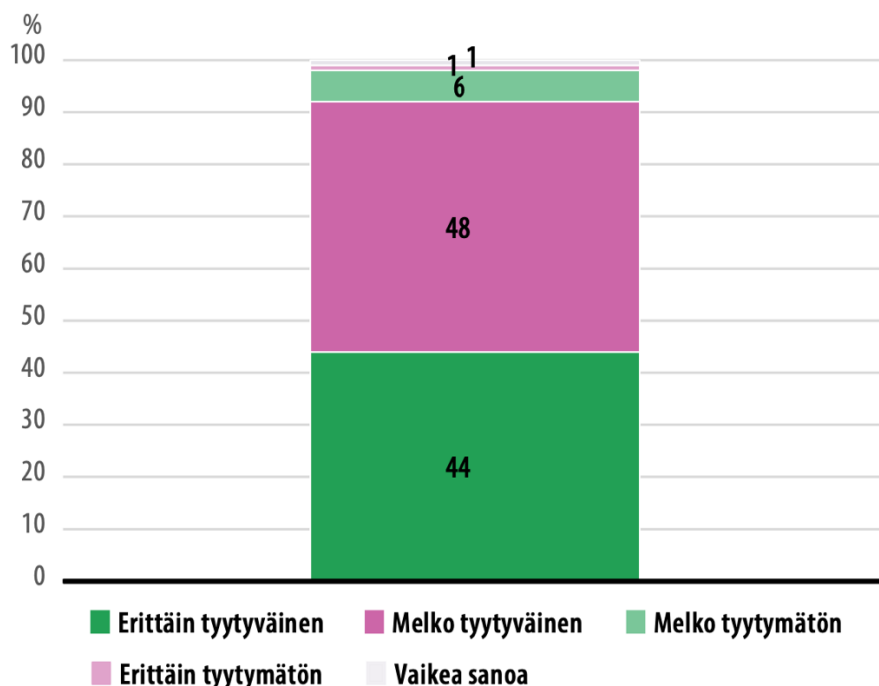
Etätöön suhtautuminen vaihtelee. Se miten etätöön kokee, riippuu työtehtävien lisäksi paljon myös yksilön persoonasta, työkokemuksesta, työskentelyolosuhteista sekä elämäntilanteesta. Toiset kokevat etätöön erittäin tehokkaana ja mieluisana tapana tehdä työtä, toiset haluavat työskennellä pelkästään työpaikalla ja toiset jotain näiden väliltä. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon a; MacRae & Sawatzky 2020.)

Etätöitä tekevistä monet nostavat sen eduksi tehokkaan työskentelemisen rauhallisemman ja keskittymistä tukevan työympäristön myötä. Vilkmänin (2016, 17) mukaan kun yksilö kokee työntöön tehokkaana, on sillä tutkitusti yhteys myös työtyytyväisyyden kokemukseen ja motivaation kasvamiseen. Etätöön tuoma joustavuus ja työn rytmittäminen omien tarpeiden mukaan on myös koettu etätöön hyödyiksi ja hyvinvointia tukeviksi. Usein etätö mahdollistaa työn ja perhe-elämän jous-

vamman yhteensovittamisen. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon b.) Etätyön myötä vähentyvällä työmatkaliikenteellä on ajan ja taloudellisten kustannusten säästöjen myötä myös ympäristövaikutuksia. Kun työmatkaliikenne vähenee, niin vähenee myös liikenteestä aiheutuvat päästöt.

Etätyössä on se riski, että se voi kaventaa joidenkin ihmisten kohdalla elämänpiiriä (Fried & Hansson 2014, 151). Myös työpäivien pidentyminen ja työn ja vapaa-ajan sekoittuminen voivat tuoda haasteita etänä työskentelyyn. Kun lähityössä ollessa työmatkat katkaisevat työn tekemisen, selkeyttää se vapaa-ajalle siirtymistä työpäivän jälkeen. Etänä työskennellessä työn ollessa jatkuvasti ns. käsien ulottuvilla, voi tämä johtaa siihen, että töitä tehdään pitkin iltaa vielä varsinaisen työajan jälkeenkin. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon b.)

Koronapandemian myötä etätyöpäivien määrä on moninkertaistunut ja osa työntekijöistä ei ole käynyt toimistoilla moneen kuukauteen. Työolobarometrissä vuonna 2020 tiedusteltiin yleistä tyytyväisyyttä etätyön sujumiseen pandemian aikana. Suurin osa vastaajista oli joko ”erittäin tyytyväisiä” tai ”melko tyytyväisiä” etätyöhön. (kuva 4.) Vastaajista ainoastaan kuusi prosenttia ilmoitti olevansa ”melko tyytymättömiä”. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)



KUVA 4. Yleinen tyytyväisyys etätyön sujumiseen koronatilanteen aikana 2020, prosenttia vastaajista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021)

Parhaimmillaan etätyö hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää. Työntekijällä se voi nostaa yleisesti elämänlaatua mm. työmatkoihin käytetyn ajan vapautumisen ja kotitoimiston mahdollistaman työrauhan johdosta. Työnantajalle se puolestaan voi antaa hyvinvoivempia työntekijöitä sekä mahdollisuuden palkata parhaita tekijöitä riippumatta asuinpaikkakunnan etäisyydestä työpaikkaan.

Työnantajalle voi tulla etätyön kautta säästöjä myös toimitilojen kustannuksiin kun kaikille työntekijöille ei enää välttämättä tarvitse olla omaa fyysistä työskentelytilaa. (Fried & Hansson 2014, 35.) Etätyö voi mahdollistaa työn tekemisen myös sellaisille henkilöille, jotka eivät syystä tai toisesta (terveys, elämäntilanne, vamma) pysty työskentelemään kokoaikaisesti toimistolla (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a).

3.3 Tutkimustietoa etätyöstä

Etätyöstä on tehty paljon erilaisia tutkimuksia. Tuloksia on niin etätyön puolesta kuin vastaan. Yksi positiivista saaduista tuloksista on Stanfordin yliopiston vuonna 2015 teettämä tutkimus Kiinan suurimmalle matkatoimistolle Ctripille. Tutkimukseen osallistui 249 työntekijää, joista puolet tekivät yhdeksän kuukauden ajan etätöitä niin, että he olivat neljä päivää viikossa etänä ja yhden päivän lähityössä toimistolla. Vertailuryhmä jatkoi lähityössä. Etänä työskentelevien tuottavuus kasvoi 13 prosenttia, vertailuryhmällä se pysyi muuttumattomana. Etänä työskentelevät olivat myös työhönsä tyytyväisempiä ja heillä oli vähemmän sairauspoissaoloja. Etätyökokeilusta saatujen positiivisten tulosten myötä yritys antoi tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden valita, jatkavatko he työskentelyä etänä vai toimistolla. Yli puolet heistä valitsi etätyön. (Bloom, Liang, Roberts & Ying 2015, 165, 169-170.)

Videoneuvottelulaitteita valmistava Owl Labs teetti yhteistyössä Global Workplace Analyticsin kanssa kyselyn 2050 kokopäiväiselle työntekijälle Yhdysvalloissa saadakseen lisätietoja etä- ja hybridityön nykytilasta ja tulevaisuudesta. Kyselyn tiedot kerättiin syyskuussa 2021. Kyselyyn osallistuneista 67 % koki olevansa tuotteliaampia etänä työskennellessään. Vastaajista 24 prosenttia ei kokenut tuottavuudessa eroja etä- ja lähityön kesken. Ainoastaan yksi prosentti vastaajista koki tuottavuuden kärsivän etätyössä. (Owl Labs 2021, 2,17.)

Great Place to Work teki Yhdysvalloissa vuonna 2019-2020 tutkimuksen etätyön tuottavuudesta, johon saatiin vastaukset yli 800 000 ihmiseltä, 715 eri yrityksestä. Tämän kaksi vuotta kestäneen tutkimuksen myötä havaittiin mm. että useimmat tutkimukseen osallistuneista ilmoittivat vakaasta tai jopa lisääntyneestä tuottavuustasosta sen jälkeen, kun he olivat aloittaneet työskentelemisen etänä. (Kazi & Hastwell 2021.)

Nature Human Behaviourin hiljaittain julkaistussa massiivisessa, vertaisarvioidussa tutkimuksessa etätyöstä kävi ilmi, että lyhyen aikavälin tuottavuus nousi, mutta pitkän aikavälin luovuus laski. Tutkimuksessa analysoitiin noin 61 000 yhdysvaltalaisen Microsoftin työntekijän viestinnästä joulukuun 2019 ja kesäkuun 2020 välisenä aikana kerättyä tietoa. Luvut paljastivat, että vaikka työtunnit kasvoivat hieman, kun työntekijät siirtyivät työskentelemään kotoa käsin niin viestintä, erityisesti reaaliaikaiset keskustelut, vähenivät merkittävästi. Vaikka etätyö sopii hyvin päivittäiseen työhön, se voi vaikeuttaa yhteistyötä ja innovaatioita pitkällä aikavälillä. (Nature 2021.)

4 HENKISEEN HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT OSA-ALUEET

Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa ”Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta”, on määritelty henkiseen hyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi työtehtävät ja osaaminen, työolosuhteet ja -välineet, työyhteisö ja sen jäsenet sekä johtaminen ja esimiestyö (Työturvallisuuskeskus 2015). Seuraavaksi käydään läpi edellä mainittuja asioita jaoteltuna kyselytutkimuksessa käytettyihin osa-alueisiin. Osa-alueita on kuusi; työ- ja vapaa-aika, työtehtävät ja osaaminen, työympäristö, työyhteisö, johtaminen ja esimiestyö sekä tunteet ja hyvinvointi.

4.1 Työ ja vapaa-aika

Jokainen voi itse pyrkiä edistämään omaa hyvinvointiaan työssä ja vapaa-ajalla. Hyvän pohjan hyvinvoinnille saa luotua, kun perusasiat ovat kunnossa; syö hyvin ja terveellisesti, liikkuu sopivasti, huolehtii palautumisesta sekä riittävästä levosta. (Haapakoski ym. 2020, 105.) On myös hyvä, että ihmisten erilaiset elämäntilanteet otetaan työpaikoilla huomioon osana työntekoa ja työpaikan käytänteitä. Mahdollisuus etätöön tekemiseen on yksi tapa. (Työelämään.fi, julkaisuaika tuntematon.) Etätöissä toiset kokevat työpäivänsä olevan kokonaisuudessaan lyhyempiä, kun aikaa ei kulu työmatkoihin. Tämän on koettu parantavan myös vireystilaa, samoin kuin mahdollisuuden rytmittää päivän itselleen sopivaksi. Vuoden 2019 työvoimatutkimuksen mukaan Uudellamaalla yhteen suuntaan kuljettu työmatka kesti keskimäärin 30 minuuttia eli vuorokaudesta kului keskimäärin yksi tunti työn vuoksi matkustamiseen (Tilastokeskus 2020).

Monesti ajatellaan, että etätöissä suurin riski on päästää ihmiset ns. vapaiksi, vaikka todellisuudessa toimivan etätöympäristön suuri riski on ylityö, ei alisuorittaminen. Työpaikalla työskennellessä ajan kulumisen usein huomaa paremmin ja työpäivän päättymiseen havahtuu viimeistään silloin, kun työkaverit ympäriltä lähtevät pois. Etätöissä ei välttämättä tällaisia merkkejä ympäristöstä tule ja kun etätöissä työhön uppoutuu, ei ajankulua huomaa ja työpäivät venyvät. Työnantajalle usein parhaita työntekijöitä ovat sellaiset, jotka työskentelevät kestävästi. Ei liian paljon eikä liian vähän, vaan sopivassa määrin. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää määritellä itselleen selkeä työaika ja pitää siitä kiinni. Tähän auttaa mm. työpäivän jälkeen aikataulutetut harrastukset tai muu itselleen mieluinen tekeminen. (Fried & Hansson 2014, 195, 197.)

Tauot

Yksi hyvinvointiin merkittävästi vaikuttava asia on työn tauottaminen. Se miten rentoutumishetkiin kussakin työyhteisössä suhtaudutaan, riippuu paljon esihenkilön asenteesta ja työpaikan yleisestä organisaatiokulttuurista. Työpäivän aikaisella rentoutumisella on havaittu tutkimusten mukaan olevan vaikutusta myös sairauspoissaoloihin vähentävästi. Ihminen jaksaa työskennellä hetkellisesti kiihvaalla tahdilla ja pidempiä päiviä, mutta pitkällä tähtäimellä se on usein liian kuormittavaa. Työpäivään on hyvä sisällyttää lyhyitä taukoja. Parhaimmillaan tauot ovat energiaa antavia ja ajatukset saa hetkeksi pois työstä. Usein se onnistuu parhaiten, kun siirtyy työpisteeltä muualle. Etätöissä se voi olla esimerkiksi pieni hetki kodin pihapiirissä ulkoilmasta nauttien. Taukojen ei ole tarkoitus olla pitkiä. 10-15 minuutin rentoutumishetki on jo tehokas ja jopa 1-2 minuutin hiljentymiset auttavat aivoja palautumaan. Suositeltavaa olisi, että työhön olisi mahdollista sisällyttää erilaisia vaiheita, jol-

loin nämä vaiheet toimisivat toisaalta virkistävinä ja toisaalta palauttavina. Tästä esimerkkinä projektimainen työ, jossa työlle annetaan tietty aikaraja, jonka puitteissa sen tulee valmistua. Usein aikataulu on tiukka ja työtahti sen myötä tiivis. Tämän kuitenkin jaksaa usein hetkellisesti pusertaa, mutta tällaisen jakson jälkeen on hyvä saada palauttavampi hetki, jolloin voi tehdä rutiininomaisia, kevyitä työtehtäviä, jotka eivät vaadi niin tiivistä työtahtia ja pinnistelyä. (Virolainen 2012, 94, 98.)

Liikkuminen

Toimistolle kulkiessa tulee liikuttua vähintään työmatkat sekä työpäivän aikaiset liikkumiset ja siirtymiset paikasta toiseen. Kotona työskennellessä välimatkat ovat lyhyempiä, joten liikkumista työpäivän aikana voi tulla vähemmän kuin toimistolla. Tähän jokainen voi vaikuttaa omalla aktiivisuudellaan. Aktiivinen työntekijä ottaa etäpäivistä kaiken hyödyn irti ja tekee kävelylenkkejä esimerkiksi taukojen aikana.

Firstbeat-hyvinvointianalyysit mittaavat ihmisten sykevälejä ja sitä kautta rasitusta, palautumista ja unen laatua. Kevään 2020 kerättyjä mittaustietoja vertailtaessa kahden edellisen vuoden tilastoihin, huomattiin, että ihmiset nukkuivat enemmän ja työpäivän aikaista palautumista oli enemmän kuin aiempina vuosina. Tiedot perustuvat työikäisten, pääosin toimisto-/asiantuntijatyötä tekevien noin 26 000 mittausvuorokauteen. Liikkumisen määrä oli lisääntynyt etenkin viikonloppuina, mutta työpäivinä oltiin selkeästi aiempaa passiivisempia. Työpäivänä saattoi askelia tulla alle 1000, joten työmatkojen pois jäännin seurauksena työpäivän hyötyliikunta oli kadonnut. Hyvinvointianalyysi mittaa myös stressin määrää. Sen osalta mittaustiedot kertoivat, että vuoden 2020 koronakevät oli ollut etätöläisille normaalia kevättä vähemmän stressaavampi. (Firstbeat 2020.)

Palautuminen ja uni

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa myös työstä palautuminen. Onko etätö uhka työstä palautumisen kannalta, koska etätö mahdollistaa töiden tekemisen missä ja milloin vain? Palautumista voidaan kuvata prosessiksi, jonka aikana työntekijän voimavarat, esimerkiksi vireys, energia ja positiivinen mieliala täydentyvät. Ideaalitulanteessa palautuminen käynnistyy työpäivän jälkeen, kun työn vaatimustekijät eivät ole enää läsnä ja palautumisaika on riittävän pitkä, jotta työntekijä pääsee aloittamaan seuraavan työpäivän levänneenä ja hyvässä työvireessä. Mikäli palautuminen ei ole ollut riittävä, joutuu työntekijä aloittamaan seuraavan päivän väsyneenä ja itselleen epäedullisessa tilassa. (Mäkikangas ym. 2017, 128.) Usein palautuminen ajoittuu työpäivän jälkeiseen aikaan, viikonloppuihin ja lomiin. Ihannetilanteessa palautumista on mahdollista tapahtua myös työpäivän aikana ns. mikrotauojen muodossa. Työpaikoilla harvemmin on palautumiseen soveltuvia täysin rauhallisia tiloja, mutta etätöitä tehdessä pienet palauttavat hetket kotiympäristössä voivat olla helpommin toteutettavissa. Tampereen yliopiston väitöskirjatutkija Marjaana Sianoja on tutkinut, onko lounastauon aikana tehtävällä kävely- tai rentoutusharjoituksella vaikutusta hyvinvointiin iltapäivällä ennen töistä kotiin lähtöä. Tutkimus osoitti, että näillä oli yhteys koettuun parempaan keskittymiskykyyn ja vähäisempään väsymykseen. Rentoutusharjoitus lisäsi lounastauolla työstä irrottautumisen kokemusta ja tällä koettiin olevan yhteys parempaan keskittymiskykyyn iltapäivällä. (Työsuojelurahasto 2017.)

Unen merkityksestä yksilön hyvinvointiin on tieteellistä näyttöä. Uni on terveyden ja hyvinvoinnin perusta. Univaikeudet ovat lisääntyneet Suomessa ja yhtenä vaikuttavana tekijänä tähän on työelämän uudet vaatimukset. (Härmä & Sallinen 2006.) Lyhyet yöunet vaikuttavat mm. ihmisen yleiseen vireeseen ja jaksamiseen, kognitiiviseen suorituskyykyyn ja pitkittyessään se vaarantaa terveyden lisäten mm. sydän- ja verisuonitautien sekä diabetekseen sairastumisen riskiä (Virolainen 2012, 47). Jos stressin ja siitä seuranneiden univaikeuksien aiheuttaja ovat esimerkiksi fyysiseen työpaikkaan liittyvät asiat (työmatka, aikataulut, työympäristö, työilmapiiri), voi etätö mahdollisesti tuoda helpotusta tilanteeseen. Työterveyslaitoksen Etätö ja työkyky -hankkeen kyselyyn vastanneista 42 prosenttia ilmoitti unensa parantuneen siirryttyään etätöihin. 51 prosentilla vastaajista uni pysyi ennallaan ja 7 prosenttia vastaajista koki unen heikentyneen. (Työterveyslaitos 2021b.)

Rutiinit

Henkisen hyvinvoinnin kannalta rutiinit ovat tärkeässä roolissa. Ne luovat päiviin ryhtiä. Jos yksilöllä ei ole minkäänlaisia rutiineja eikä veloitteita olla jossain tiettyyn aikaan, saattaa päivä mennä sängyssä pitkään maaten. Jotkut pystyvät tasapainoilemaan ja hoitamaan silti työnsä, mutta suurin osa tarvitsee rutiineja (Fried & Hansson 2014, 204.) Monet etätöitä jo pidempään tehneet ovat todenneet, että onnistuvat etätöissä noudattamalla päivittäisiä rutiineja, pitämällä kiinni omista rajoistaan sekä huolehtimalla omasta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnistaan (Grace 2020, 8). Rutiineilla on vaikutusta työvireeseen pääsemiseksi ja ne myös auttavat työpäivän jälkeen siirtymään vapaa-ajalle (Haapakoski ym. 2020, 108).

4.2 Työtehtävät ja osaaminen

Työhyvinvoinnin yksi osatekijöistä on työtehtävät ja osaaminen. Nykyajan työelämässä töitä tehdään kiihtyvässä tahdissa ja useat työnantajat pyrkivät tehostamaan työtä mm. minimoimalla työvoimaa, joka näkyy monilla lisääntyneenä työmääränä. Työtahti on kiristynyt sekä työpaineet ja työn epävarmuus lisääntyneet 1980-luvulta lähtien. Ilmiö näkyy niin Suomessa kuin muuallakin maailmalla, mutta Euroopan maita vertailtaessa Suomi on kärkijoukossa työkiireen kokemisessa. Työn kuormittavuus, pirstaleisuus ja venyminen ovat tyypillisesti kiireeseen liittyviä. Kiireisyys työssä on usein pois myös perheen yhteisestä ajasta, jonka vuoksi se voi myös heikentää yksilön hyvinvointia. (Virolainen 2012, 54-55.)

Työhyvinvoinnin takaamiseksi työn vaatimusten ja työn hallinnan tulisi olla tasapainossa. Kyse on subjektiivisesta kokemuksesta; toinen työntekijä saattaa kokea työn vaatimuksen vähäiseksi ja työn hallinnan alhaiseksi kun taas toinen saattaa kokea saman työn vaatimuksen sekä hallinnan suureksi. Toki tämä voi olla myös tilannekohtaista ja yksilön omat kokemukset vaihtelevat kun esimerkiksi verrataan juuri työssä aloittanutta ja useamman vuoden kokemuksen omaavaa yksilöä. Työtehtävillä ja sillä, miten mielekkääksi työtehtävät kokee, on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Usein kun työ koetaan mielekkääksi ja energiaa antavaksi, niin tällöin eivät pienet ristiriidat työyhteisössä tai asiakkaiden kanssa tunnu välttämättä niin kuormittavilta. Myöskään työpäivän venymiset satunnaisesti eivät rasita työntekijää niin paljon silloin, kun työstä nauttii. Työpaikoilla kannattaakin panostaa siihen, että jokainen työntekijä saa tehdä itselleen mieleistä työtä. (Virolainen 2012, 83-85.) Mankan &

Mankan (2016, 28) mukaan vaikuttamismahdollisuudet työtehtäviin sekä työtahtiin ovat yksityisellä sektorilla hieman yleisempiä kuin julkisella.

Etätyössä korostuu itsensä johtamisen taito. Kun luottamuksen varmistamiseksi tehdyt säännöt ja ohjeet poistetaan ja työntekijöille annetaan vapaus työn tekemiseen, tekevät ihmiset usein paljon enemmän ja sitoutuneemmin. Mikäli organisaation kulttuuri ei tue ajatusta siitä, että työpäivän aikana on sallittua ja hyväksyttävää olla hetkiä tekemättä työtä, voi vapauden tuoma vastuu myös kuormittaa. Kun liikaa pyritään tehokkuuteen, se kuormittaa ja tekee lopulta työskentelystä tehotonta. Etätyössä pitää osata priorisoida, organisoida ja tauottaa omaa työtään. Työntekijän itsenäisyys lisääntyy, mikä on mm. motivaatiota tarkastelevissa tutkimuksissa osoittautunut positiiviseksi asiaksi. Toki on myös yksilöllisiä eroja siinä, miten ihmiset haluavat ottaa vastuuta ja työskennellä itsenäisesti. Toisille mielekkäintä on tehdä työnsä haluamallaan tavalla ja toiset taas kaipaavat enemmän ohjausta ja neuvoja. (Vilkman 2016, 51, 123.)

Työsuoritusten mittaamisessa tulisi siirtyä ajan mittaamisesta tulosten mittaamisen. Olennaisinta tulisi olla se, mitä saadaan aikaiseksi, ei se, onko työntekijä työn touhussa ja tavoitettavissa koko ajan. Monelle esihenkilölle on edelleen tärkeää, että työntekijät ovat saavutettavissa toimistoaikaan ja tekevät työtä yhtä aikaa muiden kanssa. Joidenkin työtehtävien kohdalla tämä onkin perusteltua, mutta lähtökohtana tulisi olla työn ja yhteistyön sujuminen. Usein kyse on esihenkilöiden omasta kontrollintarpeesta. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa ”Työn elektroninen valvonta Suomessa” todettiin, että tietotyön luonteeseen kuuluu se, että työnantajan on hankala arvioida, milloin työntekijä työskentelee ja milloin ei ja näin ollen yritykset kontrolloida työsuorituksia saattavat ennemminkin heikentää työmotivaatiota kuin parantaa työtulosta. Elektronisen valvonnan kohteena olevat työntekijät pystyivät vaikuttamaan muita paremmin työpäivänsä pituuteen, mutta työstä saatavan tyytyväisyyden tunteen kokeminen ja myönteiset motivaatiotilat olivat heille harvinaisempia. Myös välit työkavereihin ja ilmapiiri koettiin heikompina. (Vilkman 2016, 46-47; Mamia, Alvesalo-Kuusi, Kuokkanen & Virtanen 2011.)

Henkiseen hyvinvointiin liittyy ns. *flow-tila*, jossa yksilö on niin keskittynyt itse tehtävään, että hänen tietoisuutensa muista ulkopuolisista asioista, kuten ajan kuluminen, häly, rahalliset kannustimet työstä katoavat. Yksilö on flow-tilassa ollessaan täysin keskittynyt tehtävän suosittamiseen ja sen tuottamaan nautintoon. (Virolainen 2012, 85.) Flow-tilaan pääsemisellä on huomattu olevan positiivisia vaikutuksia myös hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Flow-tila ei kuitenkaan ole pysyvä tila vaan tilassa ollaan hetkittäin. (Manka & Manka 2016, 109.)

4.3 Työympäristö

Hyvällä ja terveellisellä työympäristöllä on hyvinvointia edistävä vaikutus. Toimeksiantajan työympäristökyselyssä vastaajat saivat kuvailla adjektiivein, millaisen he toivoisivat tulevaisuuden työympäristönsä olevan. Sieltä nousivat selkeimmin esille seuraavat asiat: *joustava, rauhallinen, yhteisöllinen, viihtyisä, ergonominen*. (Hyvinkään kaupunki 2021.) Virolaisen (2012, 80) mukaan on yleisesti havaittu, että työtyytyväisyys on heikompaa avokonttoreissa työskentelevillä verrattuna omassa työtilassa työskenteleviin. Kun työntekijät istuvat samassa toimistossa, on helppo häiritä ketä tahansa, mistä tahansa ja milloin tahansa. Sanotaankin, että toimistoista on tullut keskeytystehtaita. Suurin

syy sille, että moni saa toimistolla työskennellessään vähemmän aikaan, on juurikin keskeytykset. (Fried & Hansson 2014, 77.) Keskeytyksen jälkeen voi kestää jopa 20 minuuttia ennen kuin pääsee kunnolla takaisin kiinni siihen, mitä oli ennen keskeytystä tekemässä. Monen asian hoitaminen samaan aikaan ja jatkuvat keskeytykset muuttavat aivoja vähitellen. Työpäivän aikainen kuormittuminen saattaa pitää mielen kierroksilla työpäivän jälkeen vielä pitkälle iltaan. (Hallamaa 2019.)

Virolainen (2012, 80) mainitsee tanskalaistutkimuksesta, jossa vähiten sairauspoissaoloja oli työntekijöillä, jotka työskentelivät omassa huoneessa. Työkaverin kanssa huoneen jakaminen lisäsi sairauspoissaoloja 50 % verrattuna yksin huoneessa työskentelevään. Avokonttorissa, jossa työskentelee yli kuusi henkilöä, oli sairauspoissaolojen määrä suurin, 62 % enemmän verrattuna omassa huoneessa työskenteleviin. Avokonttoreiden sairauspoissaoloja lisäävän vaikutuksen katsotaan johtuvan mm. mekaanisesta ilmastoinnista. Tästä voidaan päätellä, että etätyöt voivat olla yksi keino sairauspoissaolojen vähentämiseen kun ei työskennellä yhteisissä tiloissa, joissa virukset ja bakteerit pääsevät herkästi leviämään. Myös valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön etätyösuosituksen vaikutusarvioista käy ilmi, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet pandemian aikana 30 prosentilla ja valtion palveluksessa olevilla jopa 50 prosenttia (Nortio 2021).

Työssä tärkeää on sosiaalinen tuki. Se kertoo työntekijälle, että hänen työpanostaan arvostetaan ja se on myös tärkeä työuupumusta ehkäisevä voimavarakelijä. Työpaikoilla, joissa työskennellään hajautetusti, työntekijät saattavat kokea helposti saavansa liian vähän sosiaalista tukea työyhteisöltään ja esimieheltään. On hyvä kuitenkin tiedostaa, että sosiaalisen tuen kokeminen on hyvin yksilöllistä. Toiset tarvitsevat enemmän tukea kuin toiset. Etänä työskentelevä saattaa kokea helpommin jäävänsä työyhteisössä ulkopuolelle, etenkin silloin, jos vuorovaikutusta esimiehen ja/ tai muun työyhteisön kanssa on vähän. (Vilkman 2016, 32, 50.)

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa myös se, miten organisaation arvot vastaavat omia arvoja. Kun organisaatiossa ovat motiivina puhtaat arvot sen sijaan, että siellä tavoiteltaisiin ainoastaan taloudellista voittoa, luodaan tällä tavoin puitteita henkiselle hyvinvoinnille. Yksilö saattaa voida henkisesti pahoin silloin, kun työpaikan arvomaailma on ristiriidassa työntekijän omien arvojen kanssa. Esimerkiksi sen tyyppisessä myyntityössä, jossa joutuu myyntiä edistääkseen valehtelemaan, tekemään asiakkaalle katteettomia lupauksia tai käyttämään muita kyseenalaisia keinoja, aiheuttaa se monesti henkistä pahoinvointia yksilölle, jonka arvoihin kuuluu rehellisyys. Edellä kuvattu tilanne luo yksilölle ristiriitaa omien arvojen ja moraalikäsitteiden kanssa, jonka seurauksena voi syntyä henkistä pahoinvointia. (Virolainen 2012, 27.)

Nykyajan teknologia ja yhteisölliset välineet mahdollistavat tiimien toimimisen täysin virtuaalisesti. Se miten virtuaalisesti työskentely koetaan, näyttäisi olevan osittain sukupolvikysymys. Nuorempi sukupolvi ei pidä niin välttämättömänä fyysistä kohtaamista kuin mitä vanhempi sukupolvi pitää. (Vilkman 2016, 161.) Nuorille kommunikointi virtuaalisesti on hyvin luontainen tapa toimia, koska he ovat tottuneet jo hyvin varhaisessa vaiheessa mm. olemaan yhteydessä kavereihin erilaisten sosiaalisen median kanavien kautta. Vanhempi sukupolvi on tottunut tapaamaan ihmisiä enemmän fyysisesti ja tämä on yksi syy, minkä takia virtuaaliset kokoukset saattavat kuormittaa toisia enemmän. Kun työkavereita kohdataan virtuaalisesti, niin tällöin toisen tunteista välittyy vähemmän tietoa kuin fyysisesti tavatessa. Etätyössä tuleekin nähdä enemmän vaivaa toisten tunteiden huomioimiseksi.

Keskusteluissa on vaikeampaa vuorotella, kun ei näe kunnolla toisten eleitä. Tämä voi myös olla yksi syy, miksi virtuaalokokoukset saattavat kuormittaa toisia enemmän. (Haapakoski ym. 2020, 83-90.) Työyhteisön toimivuuden kannalta on tärkeää, että tunteet pystytään huomioimaan niin etä- kuin lähityössäkin. Virtuaaliympäristössä osallistujat yleensä käyttäytyvät hieman eri tavoin kuin kasvokkain. On huomattu, että virtuaaliympäristössä osallistujat ovat usein vilpittömämpiä ja realistisempia ja he pitävät päänsä todennäköisemmin ja puolustavat mielipiteitään. Virtuaalokokouksissa fokus on enemmän kokouksen sisällössä kuin osanottajien erilaisissa persoonallisuuksissa. (Nummi 2018, 201.)

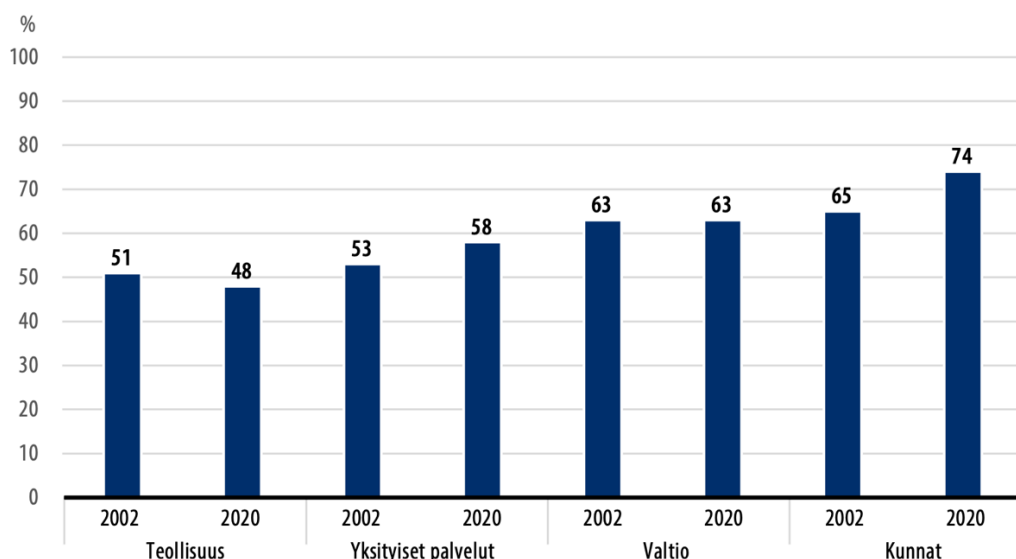
4.4 Työyhteisö

Työyhteisön tuella on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Vaikka työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, niin kokemukset kuitenkin vaikuttavat ja peilaantuvat koko työyhteisöön. Tästä seuraa, että työhyvinvoinnista huolehtiminen on sekä yksilön että koko työyhteisön asia. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6-7.)

Nykyään tiedostetaan entistä paremmin, että työpaikan ilmapiirillä ja sillä, miten työntekijät työssään viihtyvät, on iso merkitys mm. työntekijöiden vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin, työn tehokkuuteen, työntekijän innovaatiokykyyn ja aloitekykyyn. Tämän johdosta asiaan on alettu kiinnittämään entistä enemmän huomiota sekä tutkimaan ja seuraamaan työhyvinvoinnin tilaa mm. erilaisin kyselyin. Kun kyselyitä tehdään, on tärkeää käydä saadut tulokset läpi henkilöstön kesken sekä puuttua mahdollisiin epäkohtiin. Mikäli kyselyitä tehdään, mutta niiden tuloksiin ei reagoida, menettävät ne merkityksensä ja sitä kautta niillä saattaa olla enemmän haittavaikutuksia kuin tavoiteltua hyötyä. Tästä saattaa seurata, että työntekijät kokevat, ettei kyselyihin vastaamisesta ole mitään hyötyä ja näin ollen jättävät jatkossa vastaamatta. Tämä lisää tutkimustulosten epäluotettavuutta ja pahimmillaan se voi tehdä niistä jopa harhaanjohtavat. (Furman & Ahola 2002, 7-8.)

Työn tulosten ja työssä viihtymisen kannalta hyvä ilmapiiri ja me-henki ovat tärkeitä. Yhteisöllisyyden merkitys on tärkeä myös etätyössä, koska sen avulla luodaan hyvä yhteishenki ja tekemisen meininki, vaikka kasvokkain kohdattaisiin harvoin. Silloin kun työskennellään paljon etänä, vaatii yhteisöllisyyden tunteen luominen erityishuomiota, sillä yhteisöllisyys syntyy huonommin tai se lähtee huononemaan ihmisten kohdatessa toisiaan harvemmin. Jos työyhteisön jäsenet eivät tunne kuuluvansa joukkoon, niin tämä usein vähentää viestintää sekä toimivan tiimin muodostumista. Tällöin usein myös moraalit ja organisaatioon sitoutuminen on heikompaa. Yhteenkuuluvuuden tunteen kokeminen on yksilöllistä. Se ilmenee yksilöissä eri tavoin ja on voimakkuudeltaan erilaista. Tämä vaatii johdolta huomion kiinnittämistä vuorovaikutuksen määrään ja laatuun sekä yhteishenkeen. Yhteydenpidon määrä ja laatu ovat erityisen tärkeitä yhteisöllisyyden rakentamisen ja ylläpitämisen kannalta. (Vilkman 2016, 19, 41.)

Tilastojen mukaan Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaita Euroopassa (Manka & Manka 2016, 31). Vuoden 2020 työolobarometrin mukaan henkistä väkivaltaa ja kiusaamista havaitaan eniten kunta-alalla (kuva 5). (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021).



KUVA 5. Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, työnantajasektorin mukaan, täysin tai jokseenkin samaa mieltä, vuodet 2002 ja 2020, prosenttein vastaajista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021)

Työterveyslaitos määrittelee, että työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista, mitätöintiä tai sosiaalista eristämistä. Pitkään jatkuneen kiusaamiskokemuksen hintalapuksi saattaa tulla useita kymmeniätuhansia euroja. (Työterveyslaitos, julkaisuaika tuntematon d.) Työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu työturvallisuuslain § 18 mukaisesti välttää sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista käytöstä, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelle (Työturvallisuuslaki 2002/738, 18 §). Mikäli työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, edellyttää työturvallisuuslain § 28 työnantajaa ryhtymään toimiin epäkohdan poistamiseksi (Työturvallisuuslaki 2002/738, 28 §).

Työyhteisöissä harvemmin voidaan välttyä kokonaan erimielisyyksiltä ja konfliktitilanteilta. Kun työyhteisössä on avoin ilmapiiri ja puheeksi ottava kulttuuri, niin myös ongelmatilanteiden käsittely on helpompaa. Tärkeää olisi, että erimielisyydet ja konfliktitilanteet selvitetään mahdollisimman nopeasti niin, ettei henkilöiden välille jäisi loukkaantumisen ja kaunan tunteita. Pitkittyessään ne vievät energiaa koko työyhteisöltä ja heikentävät työhyvinvointia. Työyhteisön tärkeä taito on osata antaa anteeksi. On arvioitu, että vakavamman henkisen loukkaantumisen osalta loukatulta kestää keskimäärin 25-30 vuotta antaa anteeksi loukkaaneelle henkilölle. Tämä saattaa tarkoittaa jopa koko yhdessä työskentelemisen aikaa. (Virolainen 2012, 22.)

4.5 Johtaminen ja esimiestyö

Hyvä johtaminen tuottaa sekä tulosta että työhyvinvointia. Jabe (2012, 36) kuvaa työhyvinvointia näin: se on elämänilon, merkityksellisyyden ja hallinnan tunnetta. Työn hallinnan tunteen saamiseen yhtenä vaikuttavana tekijänä on kannustava johtaminen. Menestyvä johtaja välittää työntekijöistään ja hänelle heidän hyvinvointinsa on tärkeä asia. Hän haluaa luoda työyhteisöönsä hyvän ilmapiirin.

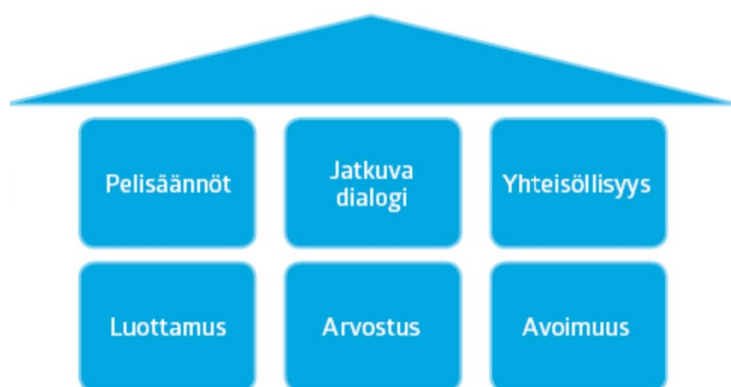
Esimiehen toiminta, persoonallisuus ja johtamistyyli vaikuttavat sekä työyhteisön ilmapiiriin että työntekijään yksilönä. Usein parhaisiin tuloksiin pääsee esimies, joka keskittyy henkilöstöönsä. Tällaista johtamistyyliä kutsutaan työntekijäkeskeiseksi johtamistyyliksi ja sen eduiksi on huomattu mm. suorituskyvyn nousu. (Vilkman 2016, 138-139.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa korostuu esimiesten johtamistyyli ja asennoituminen työhyvinvointia kohtaan. Työhyvinvointi ei ole missään yrityksessä koskaan valmis, vaan kyseessä on jatkuvasti ylläpidettävä ja kehitettävä asia. Työhyvinvoinnin kannalta toimivaksi johtamistyyliksi on havaittu demokraattinen, työntekijäkeskeinen sopivasti vapauksia ja vastuuta antava, oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa johto keskustelee henkilöstön kanssa ja henkilöstöllä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Sen sijaan johtajakeskeinen ns. autoritaarinen johtamistyyli, jossa työntekijällä ei juurikaan ole mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä eikä vapauksia ja vastuuta anneta, heikentää työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 105-106.) Työntekijälle annettu mahdollisuus työtehtävien suorittamiseen etänä on yksi esimerkki demokraattisesta johtamistyylistä. Mahdollisuus työskennellä etänä ei ole palkinto tai etuus vaan se on yksi tapa tehdä työtä. Kun työpaikalla otetaan uusia työtapoja käyttöön, on tärkeä varmistaa, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti sekä huomioidaan olemassa olevat lait. (Vilkman 2016, 176.)

Etäjohtaminen

Etäjohtamisessa on hyvä oivaltaa, ettei tiimejä johdeta huippusuorituksiin asioita johtamalla, vaan on keskityttävä ihmisten johtamiseen ja tiimin jäsenten yhdistämiseen. Tämä edellyttää vuorovaikutusta ja viestintää. Työntekijöille on tärkeää se, miten esihenkilö on tavoitettavissa. Tämä vaikuttaa mm. työntekijän työmotivaatioon ja työn kuormittavuuteen. Esihenkilön on tärkeää pyrkiä siihen, että hän on helposti lähestyttävä ja tavoitettavissa myös etätyössä. Myös tiedonkulkuun on kiinnitettävä erityistä huomiota, koska etätyössä perinteiset käytäväkeskustelut jäävät pois. Tiedonkulun varmistamiseen löytyy monia teknisiä ratkaisuja. Monissa organisaatioissa on hyvin monenlaisia työtehtäviä, joten yksien yleispätevien ohjeiden luomisessa on riskinsä, että ne jäykistää työntekoa. Usein toimivampi tapa on sopia työyhteisössä kunkin tiimin luonne huomioon ottaen sopivat pelisäännöt mm. siitä, miten työntekijät ja esihenkilöt ovat tavoitettavissa, mitä kanavia käytetään yhteistyön tekemiseen ja miten usein on tarpeen pitää yhteisiä palavereja. (Vilkman 2016, 54-56, 62, 82-83.) Toimeksiantajan työympäristökyselyssä (n=190) suurin osa (83,6 %) esihenkilöistä koki, että oli pystynyt tukemaan henkilöstöään riittävästi etätyön aikana (Hyvinkään kaupunki 2021).

Luottamus, arvostus, avoimuus, toimivat pelisäännöt avoin vuorovaikutus ja yhteisöllisyys ovat etätyössä hyvän johtamisen kulmakivet (kuva 6). Luottamus, arvostus ja avoimuus luovat perustan sujuvalle johtamiselle kaikenlaisessa esimiestyössä, mutta niiden merkitys korostuu etätyössä etäisyyden lisääntyessä. Haasteita luottamuksen suhteen sekä suurempaa tarvetta työn sujumisen kontrolloinnille on huomattu ilmenevän erityisesti silloin, jos esihenkilön ihmiskäsitykseen kuuluu uskomus, että luottamus on ensin ansaittava. Useiden henkilöstökyselyiden ja työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen kautta on kuitenkin käynyt ilmi, että monesti työt etänä tehdään jopa tunnollisemmin kuin lähityössä, koska halutaan olla osoitetun luottamuksen arvoisia. (Vilkman 2020, 40.)



KUVA 6. Etäjohtamisen kulmakivet (Vilkman 2016, 26)

Kaikkein vaikeinta johtamista on itsensä johtaminen. Vaakakupissa vapauden kanssa on aina vastuu, ja vastuu painaa. Tämä vaatii esihenkilöltä tarkkuutta seuraamiseen, etteivät työntekijät tämän seurauksena uuvuta itseään loppuun. Jotta esihenkilö voi asiassa tukea työntekijää, on tehtävänkuvien tiimissä oltava riittävän selkeät ja jokaisen on tiedettävä, mitä heidän tulee tehdä. (Vilkman 2016, 122-124.)

Etätyössä on tärkeää molemminpuolinen luottamus. Työnantajalla suurimmat pelot etätyötä kohtaan liittyvät usein luottamuspulaan. Esimies, joka ns. johtaa vain tuoleja eli varmistaa, että työntekijät ovat työpaikalla sovitusajan, ajattelee helposti etätyöstä, että miten voi olla varma, että työntekijät tekevät silloin työtään. Toimistolle tuleminen ei kuitenkaan takaa tuottavuutta. Esimiehen tehtävä on tuolien johtamisen sijaan johtaa työtä. Monet työtehtävät mahdollistavat sen, että työn suorittamispaikalla ei ole juurikaan merkitystä. (Fried 2014, 57, 177-179.)

Niin työelämässä kuin elämässä muutoinkin on tärkeää, että ihminen saa osakseen arvostusta. Arvostus on oleellinen osa henkistä hyvinvointia edistävää vuorovaikutusta (Furman & Ahola 2002, 29). Esihenkilöiden on erityisesti etätyössä tarpeen huomioida työntekijöiden arvostuksen tarve. Etätyö ei itsessään muodosta estettä tämän huomioimiselle, mutta se saattaa vaatia esihenkilöltä toimintatavan muuttamista, jotta hyvät suoritukset tulevat noteeratuksi vähintään henkilölle itselleen. Hienoa olisi, mikäli ne kerrottaisiin koko työporukalle, koska sen merkitys on ihmiselle henkilökohtaisesti saatua noteerausta vieläkin suurempi. (Rope 2021, 62.)

4.6 Tunteet ja hyvinvointi

Myönteisten tunteiden merkitystä on tutkittu niin työpaikan kuin yksilönkin hyvinvoinnin näkökulmasta. Myönteisyyden on todettu mm. laajentavan ja palauttavan kognitiivista, psykologista, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä, lisäävän sosiaalisesti suotuisia käyttäytymisvaihtoehtoja, luovuutta ja avoimuutta uusille kokemuksille sekä lisäävän yhteisyyden kokemusta, luottamusta yhteistyökumppaneihin ja kykyä lukea tarkemmin toisten tunneilmaisuja. Ihmisellä tulisi olla myönteisiä tunteita moninkertainen määrä verrattuna kielteisiin tunteisiin, koska kielteiset tunteet ovat voimakkaampia. Kielteisetkin tunteet ovat täysin sallittuja eikä työyhteisöissä tule pyrkiä siihen, ettei kielteisiä tunteita ilmenisi lainkaan. Oleellisempaa on, että kun kielteisiä tunteita ilmenee, niitä osataan käsitellä rakentavasti. (Manka & Manka 2016, 70-71.)

Monia vaivaa etätyössä yksinäisyys ja tuttuja työkavereiden kanssa käytyjä kahvipöytäkeskusteluja kaivataan. Etenkin näin poikkeuksellisena aikana, kun etätöitä on saatettu tehdä kohta yhtäjaksoisesti kaksi vuotta, on moni huomannut etänä työskentelemisen olevan hyvin yksinäistä. Merkittävässä roolissa on oma aktiivisuus ja yhteydenpito, jotta yksinäisyyden tunnetta ei pääsisi etätöiden vuoksi syntymään. Ihmisen luontaisena tarpeena on kokea yhteenkuuluvuutta sekä olla kontaktissa muihin ihmisiin. Kun työssä ollaan etäällä muista, on tällöin huolehdittava, että sosiaalisuus tulee huomioitua muulla tavalla. Sosiaalisten tarpeiden täyttämisen keinot riippuvat yksilöstä; yksi menee työskentelemään kahvilaan, toinen tulee työpaikalle tapaamaan työkavereita, kolmas saa sosiaaliset kontaktit harrastustensa kautta. (Vilkman 2016, 161.) Toisaalta on yksilöitä, sukupolvesta riippumatta, joiden merkittävimmät sosiaaliset kontaktit kodin ulkopuolella tapahtuu juurikin työpaikoilla. Tällöin näiden kontaktien poisjäämisellä on iso merkitys yksilön sosiaalisiin suhteisiin ja sitä kautta myös henkiseen hyvinvointiin. (Rope 2021, 74.)

Jos vuorovaikutusta muun työyhteisön kanssa on vähän, saattaa etänä työskentelevä helpommin kokea jäävänsä ulkopuolelle. Tämä ilmenee erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa osa työskentelee etänä ja osa fyysisesti samassa paikassa. Tunne joukkoon kuulumisesta on myös hyvin yksilöllinen, joten esihenkilön on tärkeää pyrkiä tekemään oikea tulkinta. Esimerkiksi työntekijän vetäytymistä ei voi automaattisesti tulkita halukkuudeksi tehdä töitä itsenäisesti tai että kyseessä olisi epäsosiaalinen persoona. (Vilkman 2016, 50-51.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen ”Miten Suomi voi?” mukaan loppuvuodesta 2019 vuoden 2021 keksään oli alle 36-vuotiaiden työssä tylsistyminen ja työuupumusoireet lisääntyneet selvästi. 36-vuotiaiden ja tätä vanhempien kohdalla nämä olivat nousseet vain hieman ja tässä joukossa työn imu ja työkyky olivat jopa kohentuneet. Työssä tylsistymistä etätyössä ovat saattaneet lisätä työn kapeutuminen kun innostavia tehtäviä ja kasvokkaisia kohtaamisia on vähemmän. Työssä kuitenkin koettiin yhä enemmän myönteisiä tunteita ja innostumista, vaikka osalla mm. korona-ajan työn määrä ja kiire olivat lisänneet kielteisiä kokemuksia työstä ja kielteistä asennoitumista työtä kohtaan. (Työterveyslaitos 2021a.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää, *millaisena henkinen hyvinvointi etätyössä koetaan*. Tutkimuskysymyksinä olivat ”Miten etätyö vaikuttaa yksilön henkiseen hyvinvointiin?” ja ”Miten eri tekijät vaikuttavat yksilön henkiseen hyvinvointiin etätyössä?”. Näihin lähdettiin hakemaan vastausta perehtymällä ensin hyvinvointiin, henkiseen hyvinvointiin ja etätyöhön käsitteinä sekä luomalla käsiteltävästä aiheesta vahva teoriapohja. Tietoa haettiin alan kirjallisuudesta sekä verkosta löytyvien materiaalien (tutkimukset, artikkelit) avulla puntaroiden samalla, onko saatavilla oleva tieto tutkimuksen kannalta relevanttia. Teoriaosuuden pohjalta muodostuivat tiedonkeruuvaiheen kysymykset, joiden avulla pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Työn toimeksiantaja on joutunut koronapandemian myötä miettimään uusiksi työnteon tapoja. Henkilöstön työskenteleminen etänä ei ole ollut ennen pandemiaa kovin yleistä, mutta pandemian myötä etätöihin siirtymiseen kehoitettiin kaikkia niitä, joiden oli mahdollista tehdä työnsä etänä. Tutkimuksen avulla toivottiin saavan tietoa etätöitä tekevien henkisestä hyvinvoinnista ja siitä, mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Tulosten avulla toivottiin myös löytyvän keinoja työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssä jaksaminen tukemiseen. Tutkimuksen toteutuksessa on tehty yhteistyötä työn toimeksiantajan kanssa.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tiedonintressi suuntaavat tutkimusmenetelmän valintaa. Myös toimeksiantajalla voi olla ajatus siitä, millaista tietoa he tarvitsevat. (Vilka 2021, 68.) Tähän työhön valittiin määrällinen eli kvantitatiivinen menetelmä, joka käsittelee nimensä mukaisesti lukuja ja niiden määriä tutkittavan ilmiön osalta. Tutkimukseen haluttiin saada kerättyä mahdollisimman suuri ja edustava otos, joten määrällinen tutkimus menetelmänä soveltui tähän tarkoitukseen parhaiten. Määrällinen tutkimus edellyttää teoriaa sekä ilmiön tuntemista, jotta niiden kautta syntyy esiyymmärrys tutkimusongelmasta ja voidaan tehdä oikeita kysymyksiä. (Kananen 2015, 197, 201).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittaustulokset ovat numeroarvoja ja tutkimuksella pyritään vastaamaan mm. siihen, mikä on asioiden välinen riippuvuussuhde (Nummenmaa ym. 2014, 16). Hyvinvointi rajattiin käsittelemään yksilön henkistä hyvinvointia. Näin pystyttiin tutkimaan syvällisemmin yhtä hyvinvoinnin osa-alueista sekä pitämään samalla opinnäytetyön laajuudeltaan kohtuullisena. Tutkimuksessa mitattiin erilaisten yksilön henkiseen hyvinvointiin vaikuttavien osa-alueiden ja niihin liittyvien kysymysten avulla, millaisena henkinen hyvinvointi etätyössä koettiin.

Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, jolloin kaikki perusjoukon tilastoyksiköt mitattiin. Tällä otantamenetelmällä pyrittiin varmistamaan, että kadon jälkeenkin vastaajia oli riittävästi. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin verkkokyselyä, joka oli menetelmänä toimivin ja nopein keräämään kaikilta kyselyyn vastaavilta vastaukset samoihin kysymyksiin, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Tutkittavia oli määrällisesti paljon ja kaikki olivat fyysisesti eri paikoissa, joten nämäkin asiat puolsivat verkkokyselyä aineistonkeruumenetelmänä.

Tutkimuksen kohteena olevan perusjoukon muodostivat toimeksiantajan kaikki etätyötä tekevät työntekijät, noin 280 henkilöä. Vilkan (2007, 17) mukaan tutkimuksessa, jossa käytetään tilastollisia

menetelmiä, suositeltava vähimmäismäärä havaintoyksilöille eli tässä tapauksessa vastaajille, on 100. Kyselytutkimuksen osalta oli oletettavissa, että läheskään kaikki 280 työntekijää, jolle tutkimusosuuden kyselylinkki sähköpostiin lähetettiin, eivät tulisi kyselyyn vastaamaan.

5.2 Aineiston kerääminen

Aineisto kerättiin perusjoukolla kohdennetulla Webropol-verkkokyselyllä. Kyselylomakkeen (liite 1.) kysymykset olivat muodostuneet tutkimuksen teoriaosuuden pohjalta. Lomakkeen alussa kysyttiin perustiedot; toimiala, ikäluokka, sukupuoli ja kuinka usein oli tehnyt etätöitä ennen COVID-19-pandemiaa ja sen aikana. Näiden jälkeen tulivat kysymykset, jotka olivat jaettu kuuteen, hyvinvointia eri näkökulmista käsittelevään osa-alueeseen. Osa-alueet olivat työ- ja vapaa-aika, työtehtävät ja osaaminen, työympäristö, työyhteisö, johtaminen ja esimiestyö sekä tunteet ja hyvinvointi. Kyselyosuuksessa oli pääosin strukturoituja kysymyksiä, mutta lisäksi oli joitakin monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joihin vastaajalla oli mahdollisuus täydentää ja tarkentaa aiempaa vastaustaan. Monet kysymyksistä esitettiin sekä etätöiden että lähityön osalta. Näin ollen vastauksiin saatiin vertailukohta etä- ja lähityön kesken. Kysymysmuotona käytettiin strukturoituja valintakysymyksiä eli vastausvaihtoehdot olivat valmiiksi annettuja ja vastaaja pystyi valitsemaan niistä yhden, itselleen parhaiten sopivimman sekä avoimia kysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä asteikkona käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa. En osaa sanoa -vaihtoehto jätettiin kokonaan pois, koska vastaajilla oli mahdollisuus jättää vastaamatta eikä se olisi vastauksena antanut tutkimuksen kannalta mitään lisää. Vastausvaihtoehdot ja niiden saamat numeroarvot Webropol-ohjelmassa olivat seuraavat:

Vahvasti samaa mieltä = 1

Jokseenkin samaa mieltä = 2

En samaa enkä eri mieltä (neutraali vastaus) = 3

Jokseenkin eri mieltä = 4

Vahvasti eri mieltä = 5

Numeroinnin johdosta raportointivaiheessa oli mahdollista saada tuloksista keskiarvoja. Lisäksi jokaisen osa-alueen lopussa oli vapaa kommentointi- kenttä, johon vastaajan oli mahdollista kertoa omia ajatuksia kyseiseen osa-alueeseen liittyen. Vapaa kommentointi ja vastauksen täydentäminen sanallisesti oli mahdollista myös muutamien kysymyksen kohdalla. Kyselylomakkeella oli joitakin hyppysääntöjä eli seuraava kysymys määrittyi sen mukaan, miten vastaaja oli vastannut edelliseen kysymykseen. Kysymysten järjestykset pyrittiin laatimaan niin, että se eteni vastaajan kannalta loogisessa järjestyksessä ja oli mahdollisimman selkeä täyttää. Kysymysten asetukset määriteltiin niin, että vastaajan ei ollut pakollista niihin vastata. Tämä siitä syystä, että haluttiin välttää sitä, että vastaaja jättäisi kyselyn täyttämisen kesken tai vastaisi pakon edessä huolimattomasti. Valinnan tiedotettiin lisäävän riskiä, että kysymyksiin jätetään vastaamatta.

Kysely toteutettiin marraskuussa 2021. Kyselystä meni kaksi viikkoa ennen sen käynnistymistä ennakotieto henkilöstölle sähköpostitse ilmestyvässä kuukausitiedotteessa. Linkki kyselyyn julkaistiin sisäisessä intranetissä sekä lähetettiin henkilökohtaisesti sähköpostilla kaikille 280:lle työntekijälle,

joilla on ollut mahdollista tehdä etätöitä. Listaus etätöitä tekevistä oli työn toimeksiantajan HR-osaston kokoama listaus mahdollisesti etätöitä tekevistä henkilöistä. Kyselyn avauduttua kävi ilmi, että listalla oli ainakin joitakin sellaisia henkilöitä, jotka eivät syystä tai toisesta etätöitä tehneet, joten todellinen määrä etätöitä tekevistä oli jonkin verran pienempi. Toimeksiantajalla ei ollut tutkimushetkellä käytössään järjestelmää, jota kautta olisi saanut täysin luotettavan listauksen kaikista etätöitä tekevistä. Kysely oli avoinna 9 päivää. Kyselyn oltua auki 7 päivää, kohderyhmälle lähetettiin vielä erikseen sähköpostitse muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta. Tämä oli selvästi tehokkain tapa kerätä tähän kyselyyn vastauksia, koska kyseisen viestin lähetyksen jälkeen vastausmäärä kolminkertaistui.

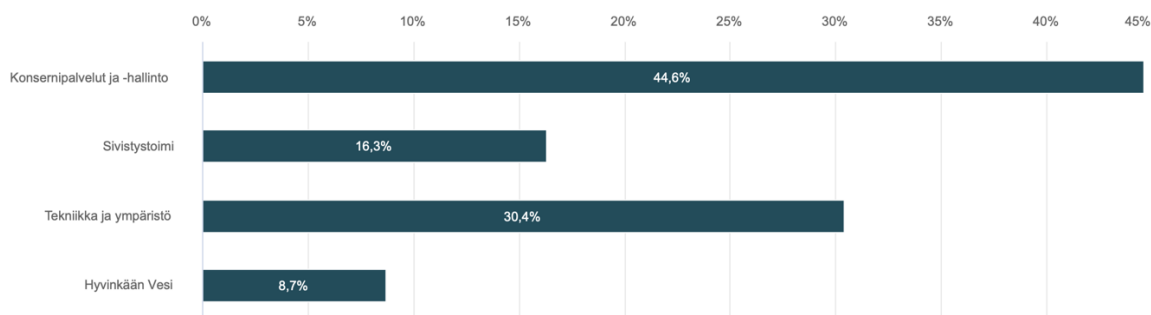
Kyselyn lopuksi oli mahdollista osallistua erilliseen arvontaan, jolla pyrittiin saamaan vastausprosentti mahdollisimman korkeaksi. Arvontaa varten Webropol-ohjelmalla tehtiin erillinen arvontaosio, johon kyselyyn vastaaja ohjautui kyselyn loputtua, mikäli oli vastannut haluavansa osallistua arvontaan. Palkintoina oli 10-kerran liikuntakortti paikalliseen kuntokeskukseen, leffaliput kahdelle sekä heijastinvaljaat. Arvonta suoritettiin heti kyselyn sulkeuduttua.

6 TULOSTEN ANALYSOINTI

Kyselyn vastausaineisto analysoitiin Webropol-ohjelman raportointityökalua käyttäen. Aineistosta tehtiin erilaisia ristiintaulukoiteja ja tutkittiin, oliko toimialalla, sukupuolella, iällä tai sillä, onko etätöitä tehnyt ennen pandemiaa vai ei, vaikutusta tuloksiin. Kyselyssä olleet avoimet kysymykset olisi voinut käsitellä ja kvantifioida viemällä niiden vastaukset esimerkiksi tekstinkäsittelyohjelmaan. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan nähty aiheelliseksi toimia näin, koska avoimista kysymyksistä haettiin lähinnä lisäymmärrystä strukturoitujen kysymysten vastauksiin. Lisäksi avoimien kysymysten vastaukset olivat sellaisessa muodossa, että niiden koodaaminen olisi ollut haastavaa, koska yhdessä vastauksessa oli monesti useampia asioita ja koodaaminen perustuu yhden käsitteen käyttöön (Kananen 2015, 296).

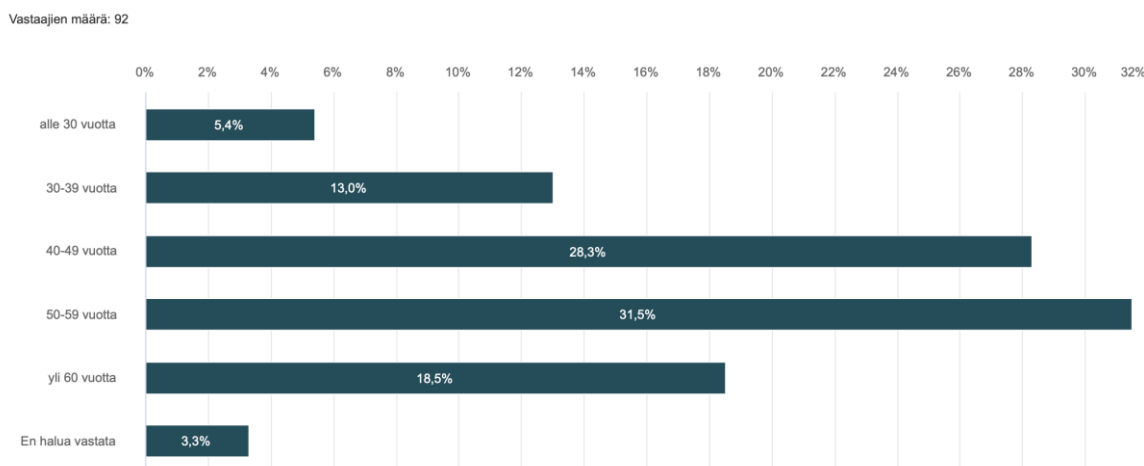
Kyselyyn vastasi yhteensä 92 henkilöä. Verrattaessa vastaajamäärää kyselylinkin henkilökohtaisesti sähköpostiinsa saaneisiin eli 280 henkilöön, saatiin vastausprosentiksi 33. Eniten vastaajia oli konsernipalvelut- ja hallinto -toimialalta (44,6 %) ja tekniikan ja ympäristön -toimialalta (30,4 %). Sivistystoimen toimialalta vastaajia oli noin joka kuudes (16,3 %) ja Hyvinkään Vedeltä noin joka kymmenes (8,7 %) vastaajista. (kuva 7.) Vastaajien määriä ei voi verrata ja suhteuttaa toimialojen henkilöstömäärän kesken, koska etätöiden tekeminen ei ole mahdollista kunnan jokaisessa työtehtävässä. Mahdollisuus etätöiden tekemiseen painottuu hallintopuolelle, joka näkyi selvästi myös tämän kyselyn vastausmäärissä kun lähes puolet vastaajista oli konsernipalvelut- ja hallinto -toimialalta.

Vastaajien määrä: 92



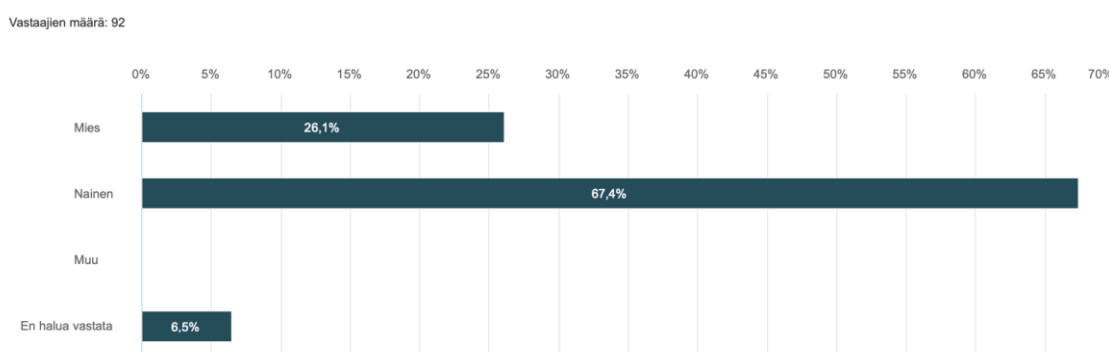
KUVA 7. Vastaajat toimialoittain, kaikki vastaajat, prosentteina

Ikäjakauma vastaajien kesken oli seuraavanlainen; eniten vastaajia oli ikäluokista 50-59 vuotta (31,5 %) ja 40-49 vuotta (28,3 %). Ikäluokasta 30-39-vuotiaat vastaajia oli melkein joka kahdeksas (13 %) vastaajista. Yli 60-vuotiaita oli lähes joka viides (18,5 %) ja alle 30-vuotiaita 5,4 prosenttia vastaajista. (kuva 8.)



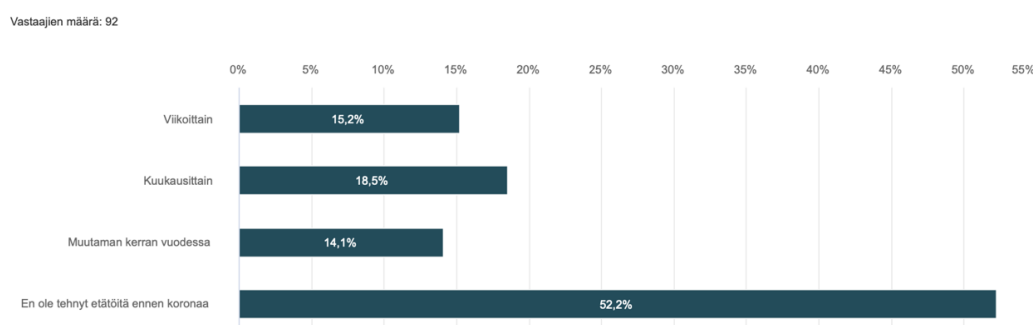
KUVA 8. Vastaajien ikäjakauma, kaikki vastaajat, prosentteina

Vastaajista suurin osa (67 %) oli naisia. Miehiä vastaajista oli joka neljäs (26,1 %). En halua vastata -vaihtoehdon oli valinnut 6,5 prosenttia vastaajista. (kuva 9.)



KUVA 9. Vastaajien sukupuolijakauma, kaikki vastaajat, prosentteina

Työn toimeksiantajalla etätöiden tekeminen ei ole ollut yleistä ennen koronapandemiaa. Keväällä 2020 koronapandemian ja valtakunnallisen etätöiden suosituksen myötä henkilöstöä kehoitettiin siirtymään etätöihin, mikäli se työtehtävien puolesta oli mahdollista.



KUVA 10. Kuinka usein tehnyt etätöitä ennen COVID-19-pandemiaa, kaikki vastaajat, prosentteina

Kyselyyn vastanneista yli puolet (52,2 %) ei ollut tehnyt etätöitä ollenkaan ennen pandemiaa. Vastaajista noin joka viides (18,5 %) oli tehnyt etätöitä kuukausittain. Viikoittain tehneitä oli noin joka seitsemäs (15,2 %), samoin muutaman kerran vuodessa tehneitä (14,1 %). (kuva 10.)

6.1 Työ ja vapaa-aika

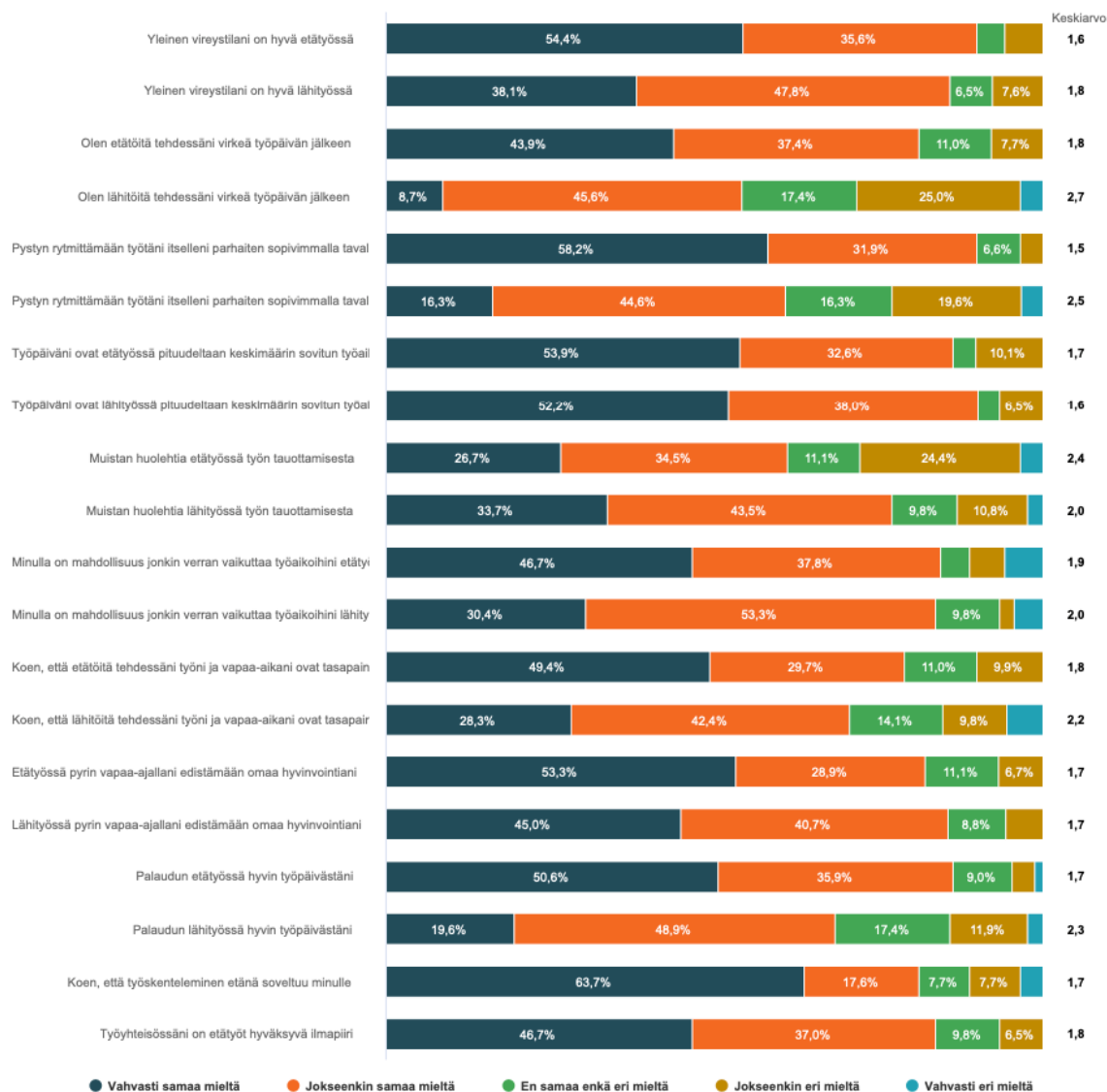
Työ ja vapaa-aika -osiossa kysyttiin mm. yleisestä vireystilasta, työn rytmityksestä ja työpäivien pituudesta, tauottamisesta sekä oman hyvinvoinnin huolehtimisesta työn ulkopuolella. Vastaajista yli puolet (54,4 %) oli vahvasti sitä mieltä, että heidän yleinen vireystilansa oli hyvä etätöissä kun taas lähityön osalta vahvasti samaa mieltä oli reilu kolmannes (38,1 %) vastaajista. Työpäivän jälkeisessä vireystilassa oli selkeämpi ero etä- ja lähityön kesken. Vastaajista lähes puolet (43,9 %) oli vahvasti sitä mieltä, että he olivat etätöitä tehdessä virkeitä työpäivän jälkeen kun taas lähityön osalta vahvasti samaa mieltä oli alle joka kymmenes (8,7 %) vastaajista. Huomionarvoista on myös, että lähityötä tekevistä neljäsosa (25 %) oli jokseenkin eri mieltä siitä, että heidän olonsa työpäivän jälkeen oli virkeä kun taas etätöiden osalta jokseenkin eri mieltä oli alle joka kymmenes (7,7%) vastaajista. (kuva 11.)

Työn rytmittäminen itselleen parhaiten sopivimmalla tavalla onnistui parhaiten etätöissä. Vastaajista yli puolet (58,2 %) oli vahvasti sitä mieltä, että pystyy rytmittämään työtään itselleen sopivimmalla tavalla etätöissä kun taas lähityössä vahvasti sitä mieltä oli ainoastaan joka kuudes (16,3 %) vastaajista. Lähityössä hieman alle joka neljäs (22,9 %) vastaajista oli jokseenkin tai vahvasti eri mieltä. Etätöissä olevista jokseenkin eri mieltä oli 3,3 prosenttia vastaajista, vahvasti eri mieltä ei ollut kukaan. Työn tauottaminen näyttäisi toteutuvan hieman heikommin etä- kuin lähityössä. Vastaajista noin joka neljäs (26,7 %) oli vahvasti sitä mieltä, että muistaa huolehtia etätöissä työn tauottamisesta. Lähityön osalta vahvasti samaa mieltä väittämän kanssa oli joka kolmas (33,7). (kuva 11.)

Työn ja vapaa-ajan koettiin olevan selvästi enemmän tasapainossa etätöissä kuin lähityössä. Vastaajista lähes puolet (49,4 %) oli vahvasti sitä mieltä, että etätöissä heidän työ ja vapaa-aikansa olivat tasapainossa. Jokseenkin samaa mieltä oli alle kolmannes (29,7 %) vastaajista. Lähitöitä tehdessä yli joka neljäs (28,3 %) vastaajista oli vahvasti samaa mieltä, että heidän työ ja vapaa-aikansa olivat tasapainossa ja osittain samaa mieltä oli 42,4 prosenttia vastaajista. (kuva 11.)

Palautuminen työpäivästä koettiin etänä työskennellessä parempana kuin lähityössä. Jopa puolet (50,6 %) vastaajista oli vahvasti sitä mieltä, että palautuu työpäivästään hyvin etätöissä. Lähityössä vahvasti samaa mieltä oli joka viides (19,6 %). Suurin osa (63,7 %) vastaajista oli vahvasti samaa mieltä, että etänä työskenteleminen soveltuu itselleen. Vahvasti eri mieltä oli 3,3 prosenttia vastaajista. (kuva 11.)

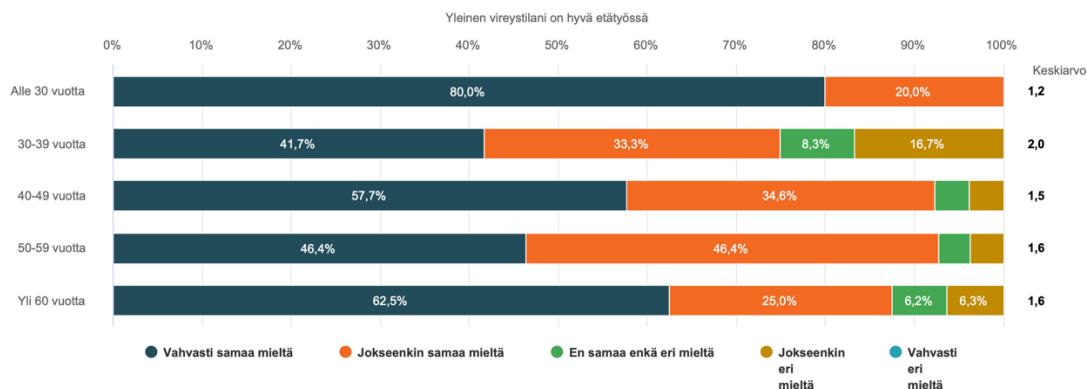
Vastaajien määrä: 92



KUVA 11. Työ- ja vapaa-aika, kaikki vastaajat, prosentteina

Ikäluokittain tuloksia tarkastellessa vähiten hyväksi yleisen vireystilansa etätyössä kokivat 30-39-vuotiaat. Heidänkin osalta vastausten keskiarvo oli 2,0 eli kokonaisuutena hyvä, mutta kyseisessä ikäluokassa oli muita ikäluokkia selvästi enemmän väitteen kanssa "Jokseenkin eri mieltä". (kuva 12.)

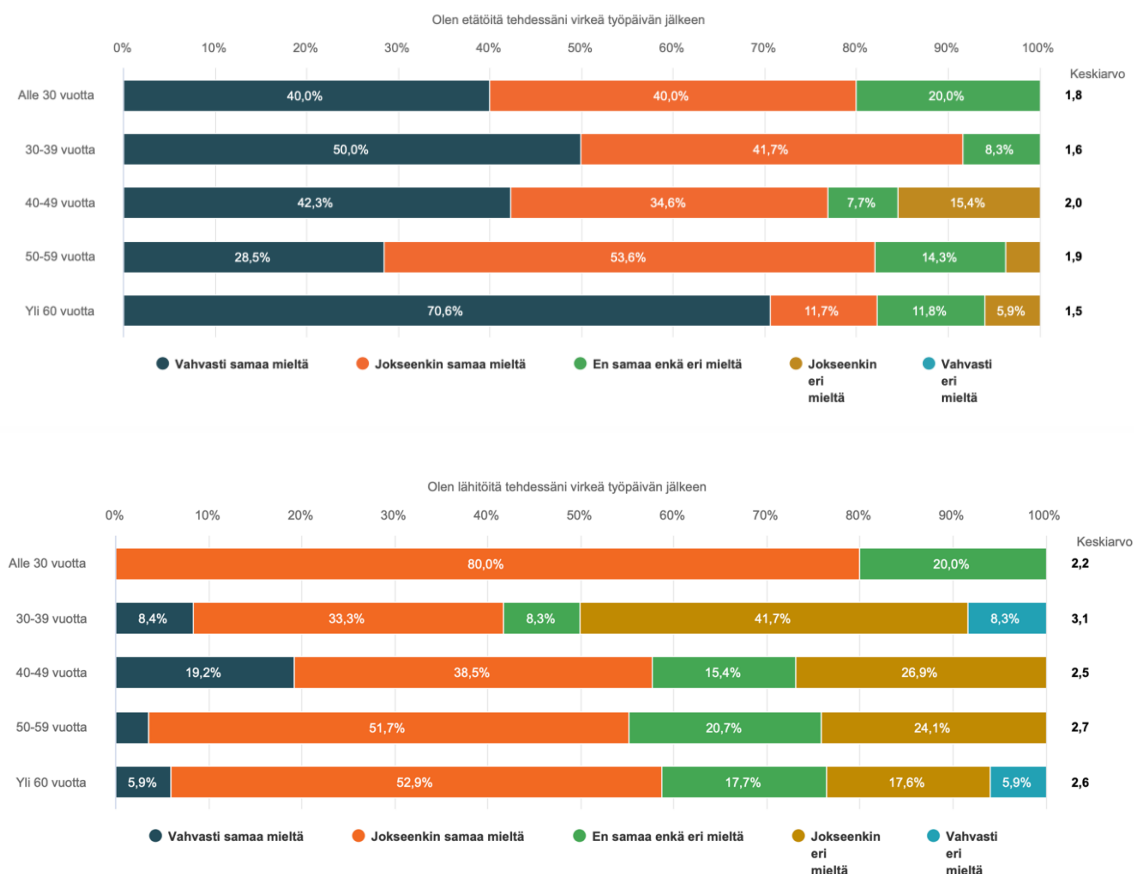
Vastaajien määrä: 92



KUVA 12. Yleinen vireystilani on hyvä etätyössä, ikäluokittain

Ikäluokittain tarkasteltaessa työpäivän jälkeistä vireyttä, suurin osa (70,6 %) yli 60-vuotiaista sekä puolet (50 %) 30-39-vuotiaista oli vahvasti samaa mieltä, että ovat etätöitä tehdessä virkeitä työpäivän jälkeen. Lähitöitä tehdessä vahvasti samaa mieltä yli 60-vuotiaista oli 5,9 prosenttia ja 30-39-vuotiaista alle joka kymmenes (8,4 %). (kuva 13.)

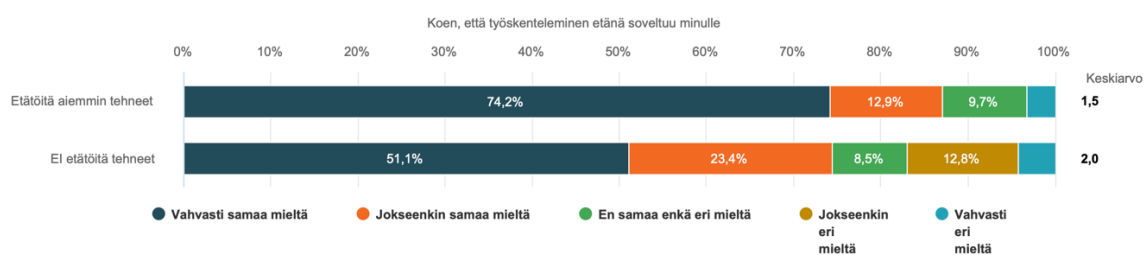
Vastaajien määrä: 92



KUVA 13. Olen virkeä työpäivän jälkeen, etätö ja lähityö, ikäluokittain, prosentteina

Tarkasteltaessa tuloksia etätöitä ennen pandemiaa tehneiden ja etätöitä ei tehneiden välillä, ei vastauksissa yleisesti ollut suuria eroja. Vastaajista, jotka olivat tehneet etätöitä ennen pandemiaa, suurin osa (74,2 %) oli vahvasti samaa mieltä, että työskenteleminen etänä soveltuu itselleen. Vastaajista, jotka eivät olleet tehneet etätöitä ennen pandemiaa, oli vahvasti samaa mieltä noin puolet (51,1 %). Etätöitä ennen pandemiaa tehneet, kokivat siis hieman vahvemmin etätöiden soveltuvan itselleen. (kuva 14.)

Vastaajien määrä: 92



KUVA 14. Koen, että työskenteleminen etänä soveltuu minulle, etätöitä aiemmin tehneet ja ei etätöitä aiemmin tehneet, prosentteina

Osion lopussa olevasta "Vapaa kommentointi" -osiosta nousi esille mm. etätöiden myötä pois jäävät työmatkat, jotka olivat lisänneet vapaa-aikaa ja palautumista. Myös keskittyminen työhön ja aikaansaamisen tunne koettiin etätöissä parempana verrattaessa lähityöhön.

Etätö lisää palautumisaikaa, koska työmatka jää pois. Voi myös nukkua hieman pidempään, joka lisää jaksamista. Toisaalta työpaikalla työskentely on sosiaalisempaa ja joidenkin tehtävien tekeminen helpompaa. Molemmissa on puolensa.

Etätöaika on antanut muulle elämälle paljon helpotuksia. Mm. turha työmatka ja -aika on jäänyt pois ja siitä on tullut vapaata omaa aikaa. Lisäksi oma vireystaso on ihan muuta verrattuna "vanhaan normaaliin". Lepoon ja palautumiseen käytettävä aika on selkeästi pidentynyt ja se näkyy terveyttä mittaavilla yksiköillä selkeästi. Myös keskittyminen työhön ja aikaan saanti ovat ihan toista etänä vrt avokonttori.

Työpäivien venymistä tapahtui etätöissä. Toisaalta se ei kaikille ollut negatiivinen asia vaan työmatkan pois jäätyä koettiin, että se mahdollistaa tarvittaessa työpäivän venyttämisen, kun työmatkoihin ei kulu aikaa.

Etätöissä työpäiväni ovat pidempiä. Voin tarvittaessa venyttää työpäivääni, kun työmatkaan ei kulu aikaa

Etätö kotona ei pääty samalla tavalla illalla kuin työpaikalta pois lähtiessä.

Jos työllä on kiireinen aikataulu tai, jos työssä saa hyvän flow'n päälle, on etätyössä vaarana venyttää päiviä turhankin pitkiksi. Toimistolla ollessa ajankuluun havahtuu helpommin muiden häipyessä ympäriltä :) Nyt pääosin etätöitä tehdessä, toimistolla vietettävät päivät ovat melko tiiviitä ja täysiä, kun kaikki mahdollinen muiden kommentointia tai ideointia vaativan yrittää saada hoidettua ko. päivän aikana. Suurta keskittymistä vaativa työ sopii hyvin etänä tehtäväksi, kun etätyön puitteet itsellä kunnossa. Toimistolla ollessa keskittyminen oli usein heikkoa vastamelukuulokkeista yms huolimatta. Etätöitä osittainkin tehtäessä tulee tiedonkulkuun kiinnitettää erityistä huomiota, kun epäviralliset keskustelut ja ohimennen saatu tieto jää pois ja vain erikseen tiedotettu saavuttaa etätyöläisen. Oman työn johtamisen tärkeys korostuu.

Vapaissa kommentoissa nousi esille myös etätyön myötä syntynyt suurempi paine siitä, että tekeekö varmasti työnantajajan silmissä riittävästi töitä.

Etätöitä tehdessä on paine suoriutua sekä töistä että kotitöistä ja tällöin sitä voi olla jopa rasittuneempi etätyöpäivän jälkeen. Etätyössä myös paine tehdä paljon töitä on korkeampi kuin lähityössä.

Etä töissä tulee epävarmuus siitä, olenko saanut tarpeeksi aikaan.

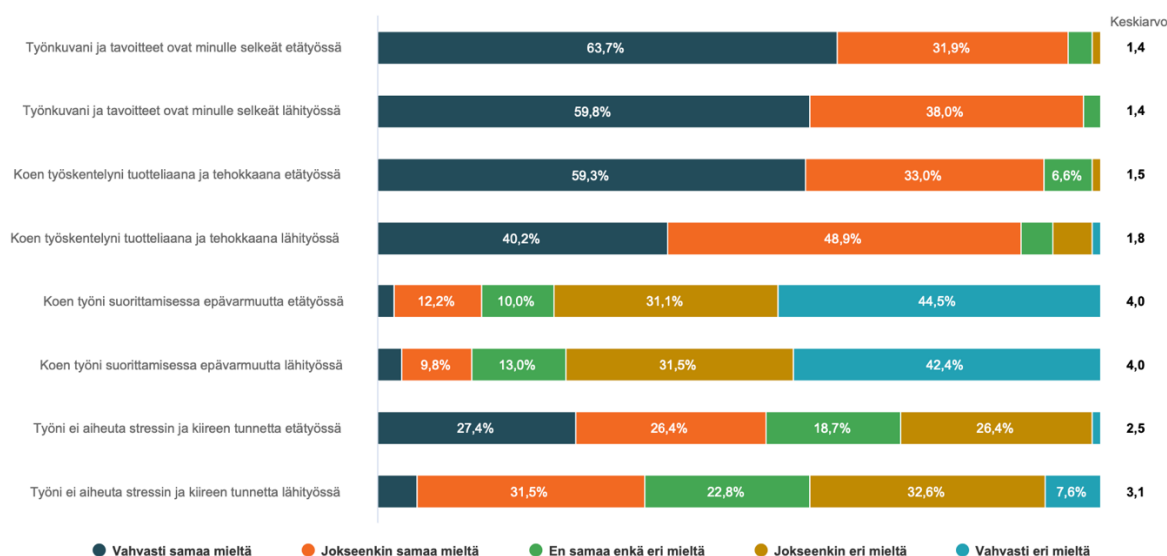
Työ ja vapaa-aika -osiossa selkeimmät erot etä- ja lähityön kesken olivat, että työpäivän jälkeinen vireystila, työn rytmittäminen itselleen parhaiten sopivimmalla tavalla, tasapaino työn ja vapaa-ajan kesken sekä palautuminen työpäivästä koettiin etätyössä parempana. Työn tauottamisesta muistettiin huolehtia etätyössä lähityötä huonommin.

6.2 Työtehtävät ja osaaminen

Työtehtävät ja osaaminen -osiossa kysyttiin mm. työnkuvien ja tavoitteiden selkeydestä, työskentelyn tuotteliaisuudesta ja tehokkuudesta sekä stressin ja epävarmuuden kokemisesta työssä. Työnkuvat ja tavoitteet koettiin selkeiksi sekä etä- että lähityössä, mutta työskentelyn tuotteliaisuuden ja tehokkuuden kokemisessa oli pientä eroa etä- ja lähityön kesken. Vastaajista yli puolet (59,3 %) oli vahvasti sitä mieltä, että he kokivat etätyössä työskentelyn tuotteliaana ja tehokkaana kun taas lähityössä vahvasti samaa mieltä oli alle puolet (40,2 %) vastaajista. (kuva 15.)

Työn aiheuttama stressin ja kiireen tunne oli yleisempää lähi- kuin etätyössä. Vastaajista hieman yli joka neljäs (27,4 %) oli vahvasti sitä mieltä, että työ ei aiheuta stressin ja kiireen tunnetta etätyössä. Lähityössä väittämästä vahvasti samaa mieltä oli ainoastaan 5,5 prosenttia vastanneista. (kuva 15.)

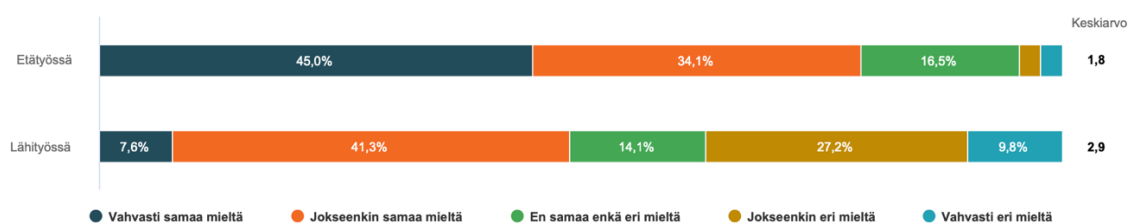
Vastaajien määrä: 92



KUVA 15. Työtehtävät ja osaaminen, kaikki vastaajat, prosentteina

Flow-tilaan pääsemisen mahdollisuus koettiin huomattavasti parempana etätyössä. Lähes puolet (45 %) vastaajista oli vahvasti samaa mieltä, että heillä on etätyössä mahdollisuus päästä flow-tilaan. Lähityössä olevista alle joka kymmenes (7,6 %) oli vahvasti samaa mieltä, että heillä on lähityössä mahdollisuus päästä flow-tilaan. (kuva 16.)

Vastaajien määrä: 92



KUVA 16. Mahdollisuus päästä FLOW-tilaan, kaikki vastaajat, prosentteina

Tämän osion lopussa olevasta "Vapaa kommentointi" -osiosta tuli useissa kommentissa esille etätöiden mahdollistama parempi keskittyminen työn tekemiseen kuin lähityössä. Lähityöskentelytiloja ei koeta keskittymistä vaativaan työhön soveltuviksi. Toisaalta koettiin myös lähityön mahdollistavan omanlaisensa flow:n kun keskustellaan muiden työntekijöiden kanssa.

Lähityöskentelyn flow-tila on erilainen kuin etätöiden. Etätöissä voit syventyä paremmin itsenäistä työskentelyä vaativaan tehtävään, mutta lähityössä kehittäminen ja muiden työntekijöiden kanssa käytävä keskustelu luovat omanlaisensa flow:n.

lähityössä monet keskeytykset katkaisevat usein flow:n

Toimistolla on kova hälinä ja ei minkäänlaista mahdollisuutta hiljaisiin työtiloihin (kokoushuoneita on vähän ja tarkoitettu kokouksia varten), eli flow-tilaan pääseminen on käytännössä mahdotonta.

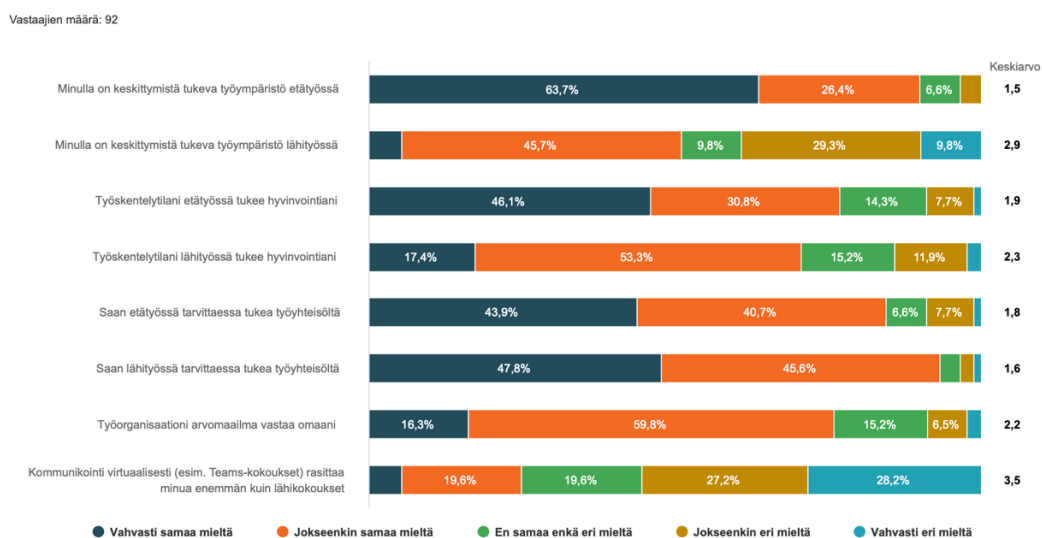
Työtehtävät ja osaaminen -osiossa selkein ero etä- ja lähityön kesken oli, että etätöissä koettiin vahvemmin, että työ ei aiheuta stressin ja kiireen tunnetta. Työnkuvien ja tavoitteiden kokemisessa ei ollut eroa etä- ja lähityön kesken.

6.3 Työympäristö

Työympäristö-osiossa kysyttiin työympäristön sekä virtuaalisen kommunikoinnin vaikutuksia sekä työorganisaation arvomaailman kohtaamista omien arvojen kanssa. Etätöissä olevilla on selkeästi keskittymistä tukevampi työympäristö kuin lähityössä olevilla. Enemmistö (64 %) vastaajista oli vahvasti sitä mieltä, että heillä on keskittymistä tukeva työympäristö etätöissä. Lähityössä keskittymistä tukevasta työympäristöstä vahvasti samaa mieltä oli 5,4 prosenttia vastaajista ja jokseenkin eri mieltä oli lähes joka kolmas (30 %) vastaajista. Työskentelytilat koettiin vahvemmin hyvinvointia tukevaksi etätöissä kuin lähityössä. Lähes puolet (46,1 %) vastaajista oli vahvasti sitä mieltä, että heidän työskentelytilansa etätöissä tukee hyvinvointia kun taas lähityön osalta vahvasti samaa mieltä oli alle viidennes (17,4 %) vastaajista. (kuva 17.)

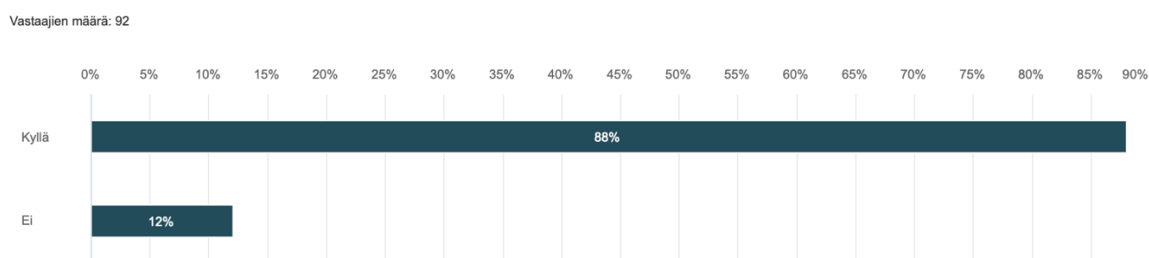
Työorganisaation arvomaailman ei koettu täysin kohtaavan oman arvomaailman kanssa. Vastaajista alle joka viides (16,3 %) oli vahvasti samaa mieltä, että työorganisaation arvomaailma vastaa omaa. Kuitenkin enemmistö (59,8 %) vastaajista oli väittämästä jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin tai vahvasti eri mieltä asiasta oli hieman alle joka kymmenes (8,7 %.) (kuva 17.)

Vastaajat eivät kokeneet kommunikointia virtuaalisesti (esim. Teams-kokoukset) merkittävästi lähikokouksia rasittavimmiksi. Vastaajista hieman yli puolet (55,4 %) oli vahvasti tai jokseenkin eri mieltä, että kommunikointi virtuaalisesti rasittaisi enemmän kuin lähikokoukset. (kuva 17.)



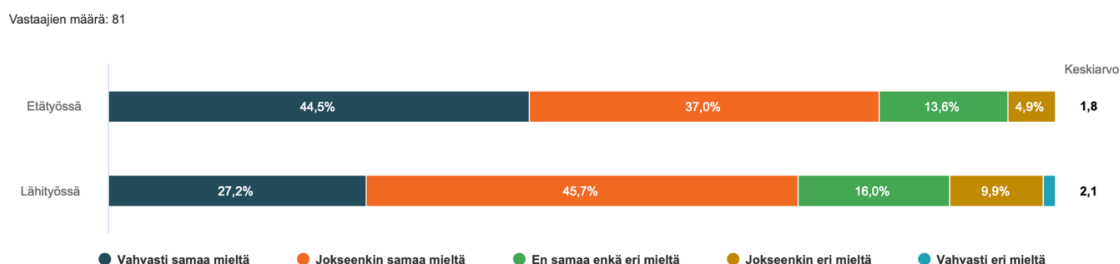
KUVA 17. Työympäristö, kaikki vastaajat, prosentteina

Suurimmalla osalla (88 %) vastaajista työhön sisältyy aikataulutettuja työtehtäviä (kuva 18). Vain noin joka kahdeksalla (12 %) työhön ei sisältenyt aikataulutettuja työtehtäviä.



KUVA 18. Työhöni sisältyy aikataulutettuja tehtäviä, kaikki vastaajat, prosentteina

Mikäli kysymykseen vastasi, että työhön sisältyy aikataulutettuja työtehtäviä, seurasi tästä lisäkysymyksenä "Työympäristöni tukee aikataulutetun työn suorittamista". Tämä kysymys esitettiin sekä etätöyön että lähityön osalta. Vastaajista lähes puolet (44,5 %) oli vahvasti sitä mieltä, että heidän työympäristönsä etätöyössä tukee aikataulutetun työn suorittamista kun taas lähityössä vahvasti samaa mieltä oli noin joka neljäs (27,2 %) (kuva 19.)



KUVA 19. Työympäristöni tulee aikataulutetun työn suorittamista, etätöyö ja lähityö, kaikki vastaajat, prosentteina

Osion lopussa olevassa vapaa kommentointi -osiossa nousi esille monenlaisia mielipiteitä Teams-kokouksista. Toiset kokivat ne kuormittavina, toiset kokivat niiden toimivan jopa paremmin kuin lähi-kokoukset ja toisille soveltuivat molemmat kokoustavat. Teams-kokousten etuna nähtiin sen vähentämä aikataulupaine kun kokouksesta toiseen siirtymiseen ei tarvinnut varata aikaa.

Teams-kokoukset ovat kuormittavia, kun ei tunne henkilöitä eikä pääse näkemään ihmisiä liveinä. On vaikea keskittyä puuduttaviin asioihin, kun ei ole mitään yhteyttä muihin ihmisiin. Kokonaisuus häviää herkästi ja huomio kiinnittyy sähköpostiin tai puhelimeen tuleviin viesteihin. Vain tosi tutun porukan kanssa koen teamsit jotenkin miuluisina.

Molemmat kokous-tavat toimivat tätä nykyä hyvin. Teams-kokouksissa siirtymätilanteiden helppous tuo mukavuutta ja keventää aikataulupainetta varsinkin päivinä, jolloin kokouksia on useita.

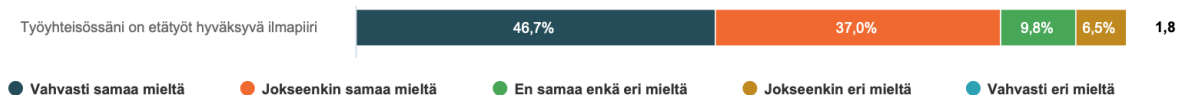
Teams-kokoukset sujuvat hyvin, jopa paremmin kuin lähikokoukset. Kokoushuoneissa on todella vaihtelevan tasoista tekniikkaa (joissakin ei saa yhdistettyä konetta näyttölle, koska huoneessa ei ole johtoja tai langatonta yhteyttä) ja ilmanvaihto on ihan mitä sattuu (joskus liian kylmä, joskus loppuu happi jne.). Teams kokouksessa esim. suunnitelmaa pystyy katsomaan todella vaivattomasti kun jokaisella on oma näyttö.

Työympäristö -osiossa selkein ero etä- ja lähityön kesken oli keskittymistä tukevassa työympäristössä. Työympäristö koettiin etätyössä selvästi enemmän keskittymistä tukevana kuin lähityössä. Tuen saamisessa työyhteisöltä ei ollut etä -ja lähityön kesken juurikaan eroa.

6.4 Työyhteisö

Työyhteisö -osiossa kysyttiin työyhteisössä mahdollisesti ilmenevistä ristiriitatilanteista ja epäasiallisesta kohtelusta ja etätyön vaikutuksista näihin. Työyhteisöissä koettiin pääosin olevan etätyöt hyväksyvä ilmapiiri. Lähes puolet (46,7 %) oli vahvasti samaa mieltä ja noin kolmannes (37 %) jokseenkin samaa mieltä, että työyhteisössä on etätyöt hyväksyvä ilmapiiri. Jokseenkin eri mieltä oli alle kymmenes (6,5 %) vastaajista. (kuva 20.)

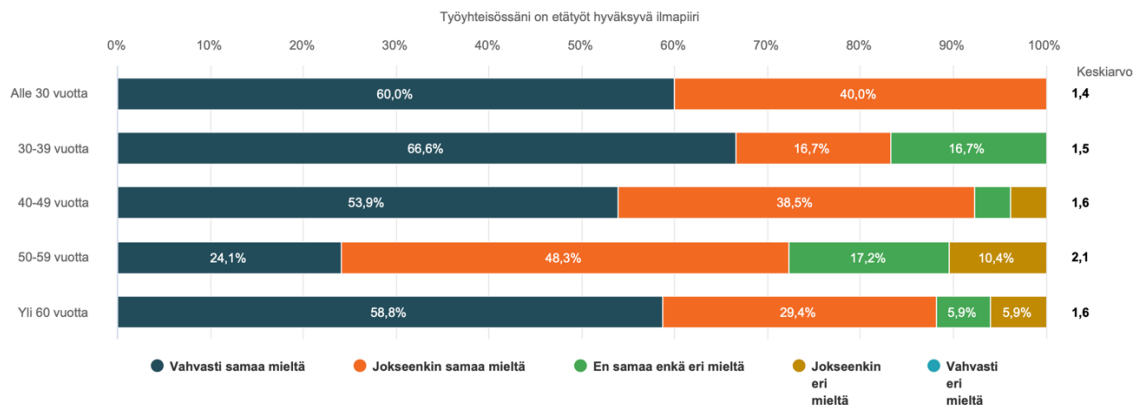
Vastaajien määrä: 92



KUVA 20. Työyhteisössä on etätyöt hyväksyvä ilmapiiri. Kaikki vastaajat, prosentteina

Ikäluokittain tarkasteltaessa heikoiten etätyöt hyväksyvä ilmapiiri koettiin ikäluokassa 50-59 vuotta. Kyseisessä ikäluokassa lähes puolet (48,3 %) oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä, kun muissa ikäluokissa enemmistö oli väittämän kanssa vahvasti samaa mieltä. (kuva 21.)

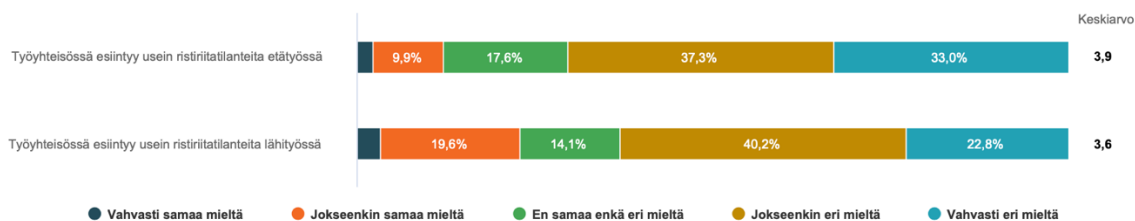
Vastaajien määrä: 92



KUVA 21. Työyhteisössä on etätyöt hyväksyvä ilmapiiri. Ikäluokittain, prosentteina

Etätyö ei näyttäisi lisäävän työyhteisön ristiriitatilanteita, päinvastoin niiden esiintyminen vaikuttaisi olevan hieman vähäisempää etätyössä. Etätyössä hieman yli joka kymmenes (12,1 %) oli vahvasti tai jokseenkin samaa mieltä, että työyhteisössä esiintyy usein ristiriitatilanteita kun taas puolestaan lähityössä näin koki lähes joka neljäs (22,9 %) vastaajista. (kuva 22.)

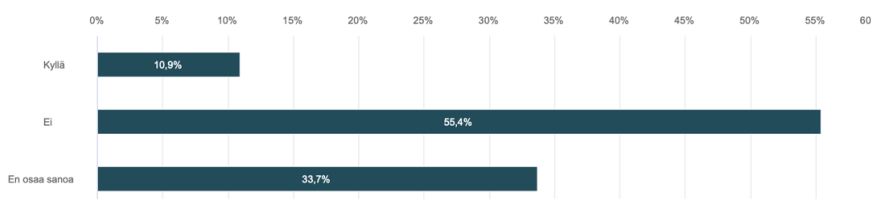
Vastaajien määrä: 92



KUVA 22. Ristiriitatilanteiden esiintyminen työyhteisössä, kaikki vastaajat, prosentteina

Yli puolet vastaajista (55,4 %) koki, että etätyöllä ei ole ollut vaikutusta ristiriitatilanteiden syntymiseen. Vastaajista noin joka kolmas (33,7 %) ei osannut sanoa, onko etätyöllä ollut vaikutusta. Noin joka kymmenes (10,9 %) koki, että etätyöllä on ollut vaikutusta. (kuva 23.)

Vastaajien määrä: 92



KUVA 23. Onko etätyöllä ollut vaikutusta ristiriitatilanteiden syntymiseen, kaikki vastaajat, prosentteina

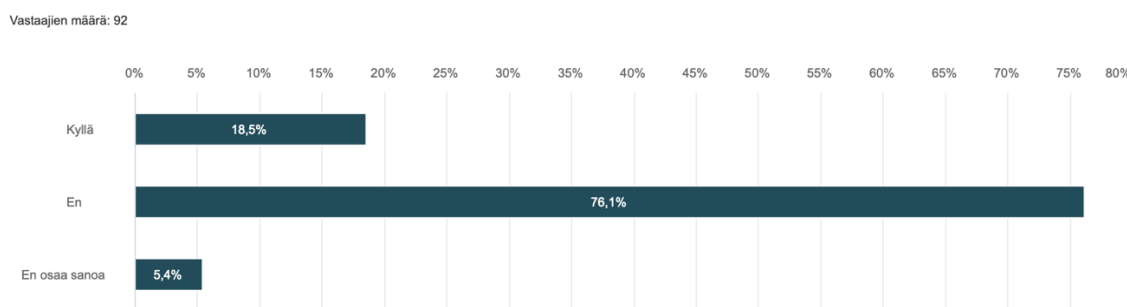
Mikäli kysymykseen vastasi, että etätyöllä on ollut vaikutusta ristiriitatilanteiden syntymiseen, seurasi tästä jatkokysymyksenä ”Vastasi, että etätyöllä on ollut vaikutusta ristiriitatilanteiden syntymiseen. Kertoisitko millä tavoin sillä on ollut merkitystä. Sieltä nousi esille ristiriitoja aiheuttavana toisten vähäisempi työpanos sekä kommunikointiongelmat kirjoittaessa, kun pehmentävät elementit jäävät pois. Toisaalta koettiin myös, että ristiriitoja on vähemmän etätöissä.

Ristiriitaa aiheutuu, kun ilmenee, että kaikki eivät tee täyspainoisesti töitä etätöissä.

Kun kommunikoidaan paljon kirjoittamalla, kaikki pehmentävät elementit jäävät pois ja keskusteluista tulee hyvin asiapitoisia. Viesti, joka toisen mielestä on asiallinen, voi toisen mielestä olla määräilevä ja töykeä.

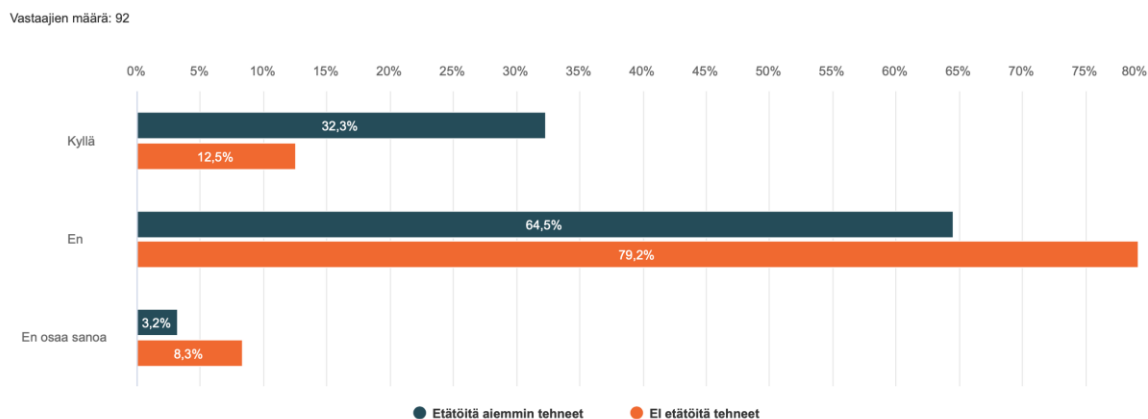
Niitä on reilusti vähemmän etätöissä

Lähes joka viides (18,5 %) oli kokenut häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työssään (kuva 24).



KUVA 24. On kokenut häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työssä, kaikki vastaajat, prosentteina

Tämän jälkeen kysyttiin, oliko etätyö muuttanut tilannetta ja jos oli, niin oli mahdollisuus tarkentaa, millä tavoin etätyö oli tilannetta muuttanut. Esille nousi, että etätyö oli aiheuttanut ristiriitaa ja sen myötä oli koettu, ettei työpanosta samalla tavalla arvosteta kuin lähityössä. Lisäksi etänä on ollut helpompi kirjoittaa toiselle asiattomasti kuin sanoa niitä kasvojen kautta. Häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua oli kokenut selvästi enemmän ne, jotka olivat tehneet etätöitä ennen pandemiaa. Heistä kolmannes (32,3 %) oli kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua työssään, kun taas heistä, jotka eivät olleet tehneet etätöitä ennen pandemiaa, oli häirintää tai epäasiallista kohtelua kokenut ainoastaan joka kahdeksas (12,5 %) vastaajista. (kuva 25.)



KUVA 25. On kokenut häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työssä, etätöitä aiemmin tehneet ja ei etätöitä tehneet, prosentteina

Osion lopussa olevassa vapaa kommentointi -osiossa nousi esille yleisestikin tiedossa olevia etätyön hyötyjä ja haasteita. Toiset kokivat etätyön mahdollistavan yhtä lailla työyhteisön yhteisöllisyyden kuin lähityöskentelykin, toiset taas kokivat yhteisöllisyyden kärsivän etätyössä. Myös esihenkilöiden toiminnan koettiin heikentävän muutoin toimivaa työyhteisöä.

Työyhteisön jännitteet tulevat esiin lähityössä, mutta yhteisöön kiinnittyminen on vaikea etätyössä.

Lähi-/etätyöhön ja työyhteisöön liittyy vahvasti oma asenne. Periaatteessa työt sujuvat, vaikka oltaisiin paljon etänä. Yhteisöllisyys kuitenkin merkittävästi kärsii etätöistä.

Työyhteisö on mukava ja kannustava. Mielestäni etätöissä/ hybridityössä tulee riittävästi kontaktia työyhteisöön.

Esihenkilön toiminta aiheuttaa työhyvinvoinnin laskua ja näin osaltaan edesauttaa työn tehottomuutta, tämä ei ole kenenkään etu. Työyhteistö työtoverit ovat kaikki todella mukavia ja ihania ja meillä on työtoveriden kesken hyvä henki. Mutta esihenkilö aiheuttaa ilmapiiriin kireyttä.

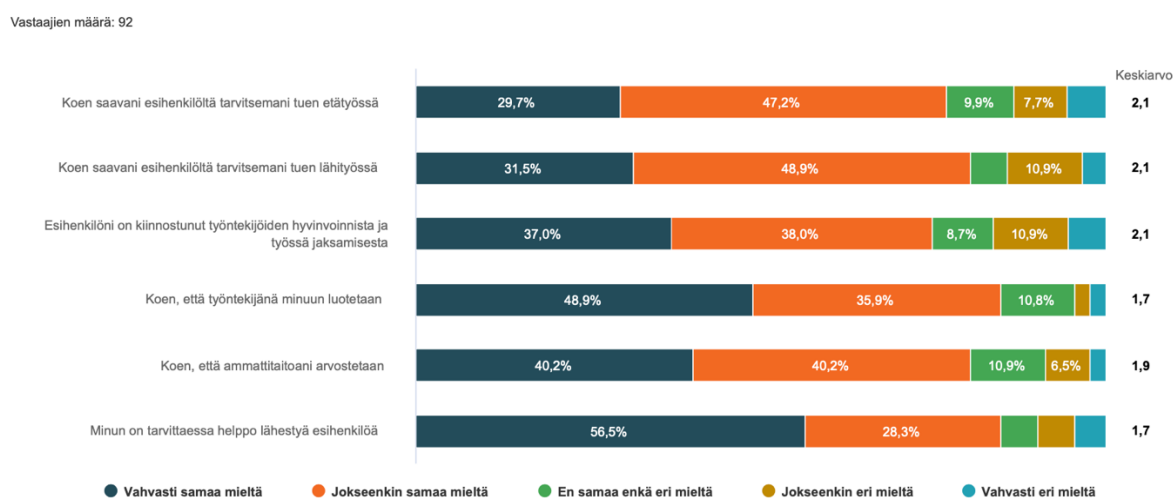
Työyhteisö -osiossa tuli esille, että työyhteisöissä on jonkin verran ristiriitatilanteita, tutkimustulosten mukaan etätyössä hieman vähemmän kuin lähityössä. Vapaista kommentaateista kävi ilmi, että etätyö saattaa joissakin tilanteissa olla myös ristiriitatilanteiden aiheuttaja, esimerkiksi mikäli työyhteisössä on epäselvyyksiä muiden työyhteisön jäsenten työpanoksesta.

6.5 Johtaminen ja esimiestyö

Johtaminen ja esimiestyö -osiossa kysyttiin mm. yhteistyöhön liittyvistä asioista ja esihenkilön suhtautumisesta etätyöhön ja sen vaikutuksista henkiseen hyvinvointiin. Esihenkilöltä koettiin saavan melko hyvin tukea riippumatta siitä, oliko työntekijä etätyössä vai lähityössä. Etätyössä vahvasti samaa mieltä siitä, että kokee saavansa esihenkilöltä tarvitsemansa tuen, oli lähes joka kolmas (29,7 %). Lähes puolet (47,2 %) oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Esihenkilön kiinnostus

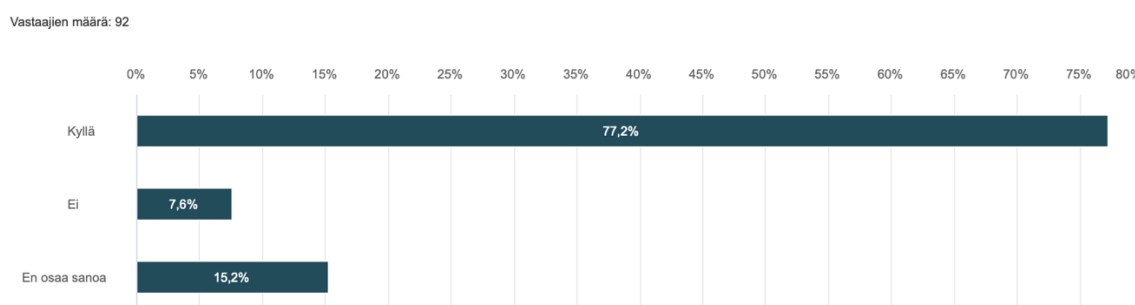
työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista kohtaan koettiin hyvänä. Vastaajista suurin osa (75 %) oli vahvasti tai jokseenkin samaa mieltä, että esihenkilö on kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Jokseenkin eri mieltä oli noin joka kymmenes (10,9 %) vastaajista. (kuva 26.)

Lähes puolet (48,9 %) vastaajista oli vahvasti sitä mieltä, että heihin työntekijänä luotetaan ja jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli hieman yli kolmannes (35,9 %) vastaajista. Vastaajista suurin osa (80,4 %) oli vahvasti tai jokseenkin samaa mieltä, että heidän ammattitaitoaan arvostetaan. Yli puolet (56,5 %) vastaajista oli vahvasti samaa mieltä, että heidän on helppo lähestyä esihenkilöä. Jokseenkin tai vahvasti eri mieltä oli joka kymmenes (9,8 %) vastaajista. (kuva 26.)



KUVA 26. Johtaminen ja esimiestyö, kaikki vastaajat, prosentteina

Esihenkilöiden koettiin olevan pääosin etätömyönteisiä. Suurin osa (77,2 %) vastaajista vastasi, että esihenkilö on heidän mielestään etätömyönteinen. (kuva 27.)



KUVA 27. Esihenkilö on mielestäni etätömyönteinen, kaikki vastaajat, prosentteina

Mikäli vastasi, että esihenkilö ei ole etätyömyönteinen, tuli tarkentavana kysymyksenä ”Koetko esihenkilön suhtautumisen etätyöhön vaikuttavan hyvinvointiisi työssä?”. Jos vastasi ”Kyllä”, niin seuraavaksi oli mahdollista sanallisesti tarkentaa, millä tavoin esihenkilön suhtautumisella on vaikutusta hyvinvointiin työssä. Avoimista vastauksista nousi esille mm. esihenkilön oman asenteen heijastuminen vuorovaikutukseen negatiivisesti sekä kokemus siitä, että etätöitä tehdessä tulee tunne kuin tekisi jotain väärää tai sääntöjen vastaista.

Etätyö vaikuttaa hyvinvointiini positiivisesti ja auttaa jaksamaan työssä sekä parantaa keskittymistä työtehtäviin. Esimiehen oma asenne etätyötä kohtaa heijastuu vuorovaikutukseen negatiivisesti.

Koen toimivani vastoin odotuksia kun työskentelen etänä, vaikka teen täysin samoja töitä kuin lähityössä. Etätöitä tehdessä tulee tunne kuin tekisi jotain väärää ja sääntöjen vastaista.

Johtaminen ja esimiestyö-osiossa sukupuolten välisiä tuloksia tarkastellessa ei ollut suuria eroja vastauksissa, mutta jonkin verran oli havaittavissa, että naiset kokivat saavansa esihenkilöltä paremmin tukea ja että heihin työntekijöinä luotetaan ja heitä arvostetaan. Osion lopussa olevassa vapaa kommentointi -osiossa nousi esille mm. esihenkilön kaikkien työntekijöiden samanarvoisen kohtelun merkitys henkilöstön hyvinvoinnille sekä esihenkilön etätyöhön suhtautumisen vaikutukset.

Kaikki työntekijät samanarvoisia ja arvostettuja sekä samat säännöt.

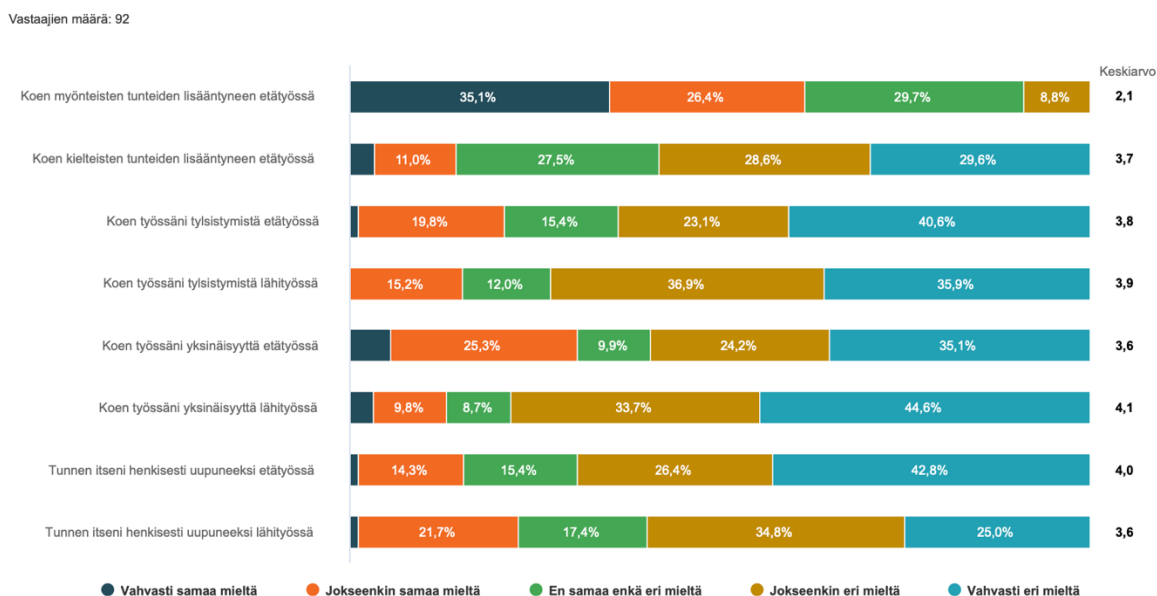
Esimies mahdollistaa etätyön vähäisessä määrin, mutta on kriittinen laajempaan etätyön määrään.

Johtaminen ja esimiestyö -osiossa vahvimpana koettiin mahdollisuus tarvittaessa lähestyä esihenkilöä. Osiossa korostui esihenkilön oma asenne etätyötä kohtaan ja sen vaikutukset muihin työyhteisössä oleviin.

6.6 Tunteet ja hyvinvointi

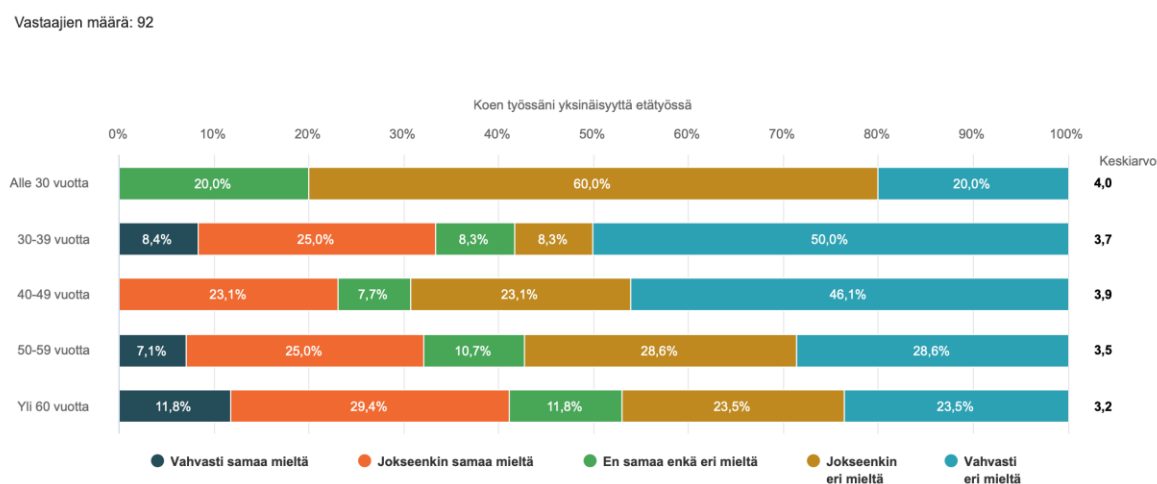
Tunteet ja hyvinvointi -osiossa kysyttiin yksilön erilaisista tuntemuksista, mm. työssä tylsistymisestä, yksinäisyyden kokemisesta ja uupuneisuudesta. Yli puolet (61,5 %) vastaajista oli vahvasti tai jokseenkin samaa mieltä, että heidän myönteiset tunteet olivat lisääntyneet etätyössä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli hieman alle joka kymmenes (8,8 %) vastaajista. Etätyössä oli huomattu myönteisten tunteiden lisääntyneen selvästi enemmän kuin kielteisten. Joka seitsemäs (14,3 %) vastaajista oli vahvasti sitä mieltä, että kokee kielteisten tunteiden lisääntyneen etätyössä. Työssä tylsistymistä ei merkittävästi koettu etä- eikä lähityössä. Yksinäisyyttä koettiin etätyössä enemmän kuin lähityössä. Joka neljäs (25,3 %) vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että kokee yksinäisyyttä etätyössä. Vahvasti samaa mieltä asiasta oli 5,5 prosenttia. Lähityön osalta vahvasti tai jokseenkin samaa mieltä oli noin joka kahdeksas (13 %) vastaajista. Henkisesti jonkin verran uupuneemmaksi vastaajat kokivat itsensä lähityössä kuin etätyössä. Vastaajista noin joka seitsemäs

(14,3 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että he tuntevat itsensä henkisesti uupuneiksi etätöissä ja vahvasti tai jokseenkin eri mieltä oli suurin osa (69,2 %) vastaajista. Lähityössä joka viides (21,7 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että he tuntevat itsensä henkisesti uupuneiksi lähityössä ja vahvasti tai jokseenkin eri mieltä oli yli puolet (59,8 %) vastaajista. (kuva 28.)



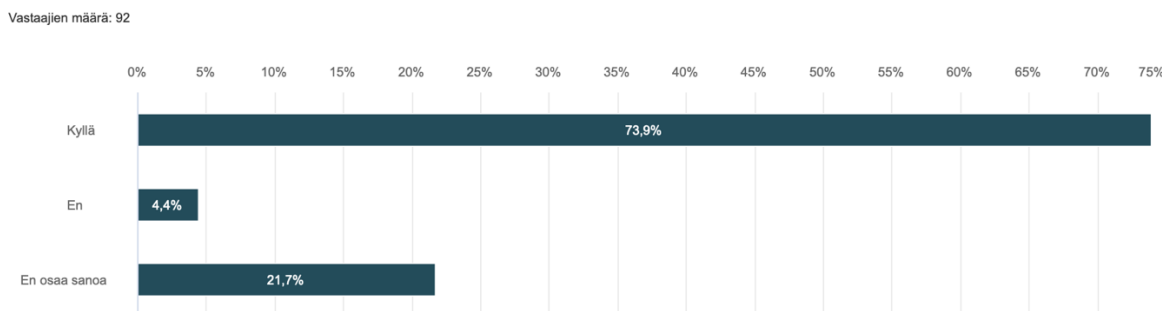
KUVA 28. Tunteet ja hyvinvointi, kaikki vastaajat, prosentteina

Ikäluokittain tarkasteltaessa yksinäisyyttä etätöissä kokivat eniten yli 60-vuotiaat ja vähiten ikäluokat 40-49-vuotiaat ja alle 30-vuotiaat (kuva 29).



KUVA 29. Koen työssäni yksinäisyyttä, ikäluokittain, prosentteina

Suurin osa (73,9 %) vastaajista koki henkisen hyvinvointinsa etätöissä hyväksi. Viidesosa (21,7 %) vastaajista ei osannut sanoa, kokeeko etätöissä henkisen hyvinvointinsa hyväksi. (kuva 30.)



KUVA 30. Koen, että etätyössä henkinen hyvinvointini on hyvä. Kaikki vastaajat, prosentteina

Vastaajat nostivat henkistä hyvinvointia tukeviksi asioiksi mm. etätyön mahdollistaman häiriöttömän työympäristön sekä työmatkojen pois jäännin johdosta säästyneen ajan ja vähäisemmän stressin. Etätyön tuoman joustavuuden koettiin tukevan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja sitä kautta parantavan hyvinvointia. Etätyön koettiin myös tuovan turvaa mahdollistamalla etäisyyden ottamisen lähityössä ilmeneviin työyhteisön haasteisiin. Henkistä hyvinvointia tuki myös hyvä työyhteisö, perhe, sopivan haastavat työtehtävät ja terveelliset elämäntavat.

Keskustelu, avoimuus ja terveelliset elintavat

Häiriötön ympäristö. Etätyössä ei tarvitse stressata työmatkasta ja minuuttiaikataulusta.

Oma asenne ja itsensä johtaminen.

Työyhteisön hyvä ilmapiiri, yhteiset kahvitauot

Työntauotus, joka onnistuu etätyössä hyvin. Työn ja vapaan joustava yhteensovittaminen on parasta, joka tukee henkistä hyvinvointia. Oman päivän, aikataulun ja agendan rakentaminen onnistuu paremmin etänä työskennellessä. Rauhallinen työskentely ympäristö parantaa hyvinvointia. Ei liikaa sosiaalisia suhteita.

Mielenkiintoinen työ, hyvä esimies ja tiimi, vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön

Vastaajista 4,4 prosenttia koki, että heidän henkinen hyvinvointinsa etätyössä ei ollut hyvä (kuva 30). Vastausta oli mahdollista tarkentaa kertomalla, mitkä asiat omasta mielestä parantaisivat henkistä hyvinvointia. Sieltä nousi henkistä hyvinvointia parantavaksi asiaksi tasapuolinen kohtelu työpaikalla.

Osion lopussa olevassa vapaa kommentointi -osiossa nousi esille jo aiemmin mainittujen henkistä hyvinvointia tukevien asioiden lisäksi sairauspoissaolojen väheminen sekä parempi huolehtiminen itsestään. Selkeitä ja yhteisiä pelisääntöjä etätyöskentelyyn kaivattiin, sillä osa koki epävarmuutta

siitä syystä, miten etätyössä sallitaan ns. tekemättömyyden hetket. Esille nousi myös etätyön myötä vähentyneet fyysiset tapaamiset työyhteisön kanssa ja siitä seuraava etääntyminen työyhteisöstä.

Tärkeää olisi puhua auki, että kuinka paljon etätyössä pitää tehdä työtä verrattuna lähityöhön. Myös peruskeskustelua etätyön luonteesta ja siitä pitääkö koneen äärellä istua 8h päivä.

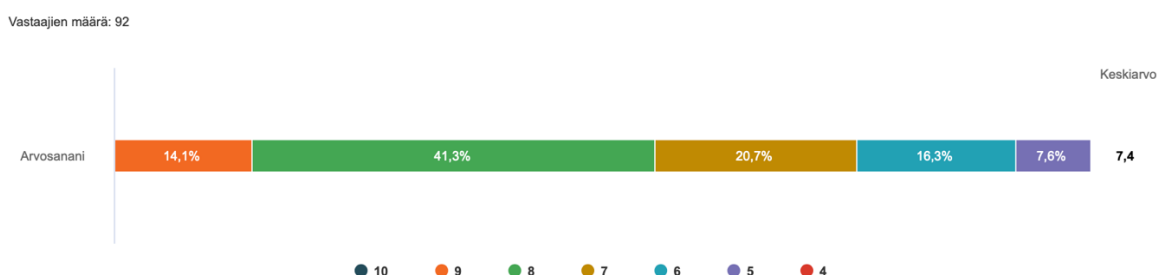
Töissä jaksaa huomattavasti paremmin, sairaspöissaolot vähenevät ja paremmin myös tauottaa etänä kuin lähityössä. Etätöissä pitää kyllä huomattavasti paremmin huolta itsestään kuin lähityössä. Saa ajatukset helpommin pois.

Sosiaalisuus vähenee. Etääntyy työyhteisöstä. Yhteisöllisyys kärsii. Työpäivät etätyössä kuluvat yksinomaan työasioihin ja ns. käytäväkeskustelut puuttuvat. Ei tiedä, mitä muille työkavereille kuuluu.

Kommenteissa tuli esille myös poikkeuksellinen ajanjakso (korona-aika), jolloin etätöitä on tehty lähes kokoaikaisesti.

On kovin eri asia tekeekö etätyötä silloin tällöin vai lähes kokoaikaisesti, kuten nyt korona-aikana. Vaikuttaa oleellisesti esim. yksinäisyyden tunteeseen. Pääosin etänä työskennellessä tulisi olla myös epävirallisia kohtaamisia kollegoiden kesken

Kyselyn lopussa kysyttiin vielä, minkä arvosanan antaisi Hyvinkään kaupungille työhyvinvointiin panostamisesta. Keskiarvosanaksi tuli 7,4. (kuva 31.)



KUVA 31. Arvosana Hyvinkään kaupungille työhyvinvointiin panostamisesta, kaikki vastaajat, prosentteina

Hieman alle puolet (41,3 %) vastaajista antoi arvosanaksi 8. Arvosanoja 10 ja 4 ei annettu ollenkaan. Joka seitsemäs (14,1 %) antoi arvosanaksi 9, joka viides (20,7 %) arvosanan 7 ja joka kuudes (16,3 %) arvosanan 6. Arvosanan 5 antoi ainoastaan 7,6 prosenttia. (kuva 31.)

7 TUTKIMUKSEN RELIAABELIUS, VALIDIUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen luotettavuutta eli reliabeliutta on pyrittävä arvioimaan. Tutkimusta tehdessä on pyrki-
mys välttää virheitä, mutta siitä huolimatta tulosten luotettavuudessa ja pätevyudessa on vaihtelua.
Arviointiin on olemassa erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. *Reliaabelius* merkitsee mittaustulosten
toistettavuutta. Tällä tarkoitetaan kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. (Hirsjärvi
ym. 2009, 231.) Reliabiliteettia olisi voinut tutkimuksessa mitata esimerkiksi rinnakkaismittauksella
eli kysymällä samaa asiaa eri tavalla ja vertaamalla näistä saatujen vastausten yhdenmukaisuutta
korrelaatiokertoimella, mutta kyselyyn tuli jo ilman rinnakkaismittausta paljon kysymyksiä, joten rin-
nakkaismittauksesta saatavaa hyötyä ei nähty kyselyn pidentämisen ja siitä seuraavien riskien arvoi-
sena.

Henkinen hyvinvointi ja siihen vaikuttavat asiat ovat subjektiivisia kokemuksia, joten tuloksissa voi
olla vaihtelevuutta mm. vastausajankohdan mukaan. Ihmiset tunnetusti ovat usein positiivisemmalla
mielellä perjantaina iltapäivästä kuin maanantaiaamuna. Tällä saattaa olla vaikutusta siihen, miten
asiat on kokenut juuri kyselyyn vastaamisen hetkellä. Tutkimuksen aikaan meneillään olleella maail-
manlaajuisella koronapandemiallakin saattaa olla vaikutusta kyselyn tuloksiin. Pandemia on tuonut
eriarosteisia rajoitteita ja määräyksiä (liikkumisvapaus, ihmiskontaktien välttäminen jne.), joilla on vai-
kuksensa myös yksilön yleiseen hyvinvointiin.

Tutkimukseen saatu otos edustaa hyvin perusjoukkoa. Vastauksia saatiin eri toimialoilta, eri ikä-
luokista, miehiltä ja naisilta. Vastaukset eivät näin ollen painottuneet pelkästään tiettyyn toimialaan,
ikäluokkaan tai sukupuoleen, joka olisi heikentänyt ulkoista validiteettia. Kaikki vastasivat kaikille
tarkoitettuihin kysymyksiin (pl. avoimet kysymykset ja hyppysäännöillä luodut), vaikka kysymyksissä
ei ollut asetuksena pakotettua vastaamista vaan kysymyksen pystyi halutessaan myös ohittamaan.
Kysely lähetettiin yhteensä 280 henkilölle, joista 92 vastasi. Näin ollen vastausprosentiksi tuli 33 pro-
senttia. Vastausprosentissa on hyvä huomioida, että tutkimushetkellä yrityksellä ei ollut käytössään
järjestelmää, jota kautta olisi saanut luotettavan ja ajantasalla olevan listauksen etätöitä tekevästä,
joten kyselylinkki on todennäköisesti mennyt jonkin verran suuremmalla kohderyhmälle kuin mitä
etätöitä tekevien määrä todellisuudessa on. Tilastollisesti katsottuna vastaajamäärä ei täytä luotet-
tavan tutkimuksen kriteerejä, mutta ottaen huomioon, että kyseessä on opinnäytetyöhön liittyvä ky-
selytutkimus ja lisäksi samalle kohderyhmälle oli juuri kaksi kuukautta aiemmin tehty työympäristö-
kysely, jossa kartoitettiin työympäristön sen hetkistä tilannetta sekä kehitystarpeita ja jossa näin ol-
len oli myös paljon etänä työskentelemiseen liittyviä kysymyksiä, on vastausprosentti nämä huomioiden
hyvä. Tutkimuksen koko perusjoukko ei ole syystä tai toisesta kyselyyn vastannut, joten tutki-
muksessa on syntynyt katoa, mutta edellä mainituista asioista huolimatta tutkimuksen edustavuutta
ja kokonaisluotettavuutta pidetään hyvänä.

Toinen arviointiin liittyvä käsite on *validius*. Validiudella tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetel-
män kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Kysely on muodostu-
nut tutkimuksen teoriaosuuden pohjalta, jossa on perehdytty mm. henkiseen hyvinvointiin ja etätöy-
hön käsitteenä sekä niihin vaikuttaviin tekijöihin. Vilkan (2021, 193) mukaan tutkimuksessa ei saisi
olla systemaattista virhettä eli tässä tapauksessa kyselylomakkeen kysymysten väärinymmärtämistä.
Kyselylomakkeella vastaaja antaa vastauksensa sen mukaan, miten hän kysymyksen ymmärtää. Jos

kysymys tai väittämä on esitetty niin, että siinä on mahdollisuus erilaisiin tulkintoihin, niin tämä aiheuttaa tuloksiin virheitä eikä tuloksia näin ollen voida pitää tosina ja pätevinä. Kyselylomake pyrittiin laatimaan niin, että sen sisältö oli helposti ymmärrettävissä ja väärinymmärryksen mahdollisuus minimaalinen. Mahdollisesti vieraamman käsitteen (flow-tila) kohdalla käytettiin tarkentavaa selitettä, jotta jokaisella kyselyyn vastanneella oli mahdollisuus ymmärtää käsite samalla tavalla. Apuna käytettiin myös kyselylomakkeen testausta eri ihmisillä. Sen avulla saatiin ulkopuolista näkemystä kyselyn sisältöön sekä varmistettua, että kysymykset ymmärrettiin niin kuin tutkija oli ne tarkoittanut. Kysymykset esitettiin sellaisessa muodossa, että ne menivät mahdollisimman hyvin linjassa vastausvaihtoehtojen kanssa eli, että vastaajan oli helppo ymmärtää vastausasteikon ääripäät eikä niiden merkitys vaihdellut kysymyksittäin. Toki kyselyissä on aina vaarana se, että tutkija ja vastaaja ymmärtävät kysymyksen eri tavalla, mutta tämä mahdollisuus pyrittiin minimoimaan.

Tutkimuksen tekemiseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä. Tutkijan vastuulla on tutkimuseettisten periaatteiden tunteminen sekä niiden mukaan toimiminen. Eettisesti hyvässä tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksessa tulee myös kunnioittaa ihmisarvoa. Jokaisella tulee olla mahdollisuus itse päättää, osallistuuko tutkimukseen vai ei. (Hirsjärvi ym. 2009, 23, 25.) Tutkimuksessa on noudatettu tieteellisiä menettelytapoja ja toimittu rehellisesti, luotettavasti ja kaikkia tutkimuksen osapuolia kunnioittavasti läpi koko opinnäytetyöprosessin. Kyselyosuudessa ei ole kerätty henkilötietoja, vaan ainoastaan toimiala, jolla työskentelee, sukupuoli sekä ikäluokka, joten kyselyyn vastanneiden anonymiteetti on säilynyt, eikä kyselyn vastauksista ole tunnistettavissa yksittäisiä henkilöitä. Tutkimusaineistoa on säilytetty asianmukaisesti. Toimeksiantaja saa käyttöönsä kyselytutkimuksen raportit, jotta niitä voidaan jatkossa hyödyntää mm. työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kyselyn yhteydessä olleessa, erillisessä arvonnassa on huomioitu tietosuojaan liittyvät asiat. Arvontalomakkeella on ilmoitettu, että lomakkeella kysytyjä henkilötietoja käytetään ainoastaan arvonnassa tietojen käsittelyssä, eikä niitä luovuteta kolmansille osapuolille. Lisäksi lomakkeelta oli linkki Hyvinkään kaupungin tietosuojasivustolle. Arvonnassa yhteydessä jätetyt yhteystiedot on hävitetty arvonnassa suorittamisen jälkeen.

Tutkimusta tehtäessä, se on pyritty laatimaan ilman ennakkokäsityksiä ja -oletuksia. Tiedonhankinnassa on oltu lähdekriittisiä, jotta tutkimuksessa käytetyt lähteet ja aineisto olisi luotettavaa. Tutkittavasta aiheesta on tutkimustuloksia niin puolesta kuin vastaan. Nämä on huomioitu niin, että mitään tutkimuksen kannalta oleellista tietoa ei ole jätetty tutkimuksen ulkopuolelle siitä syystä, minkä suuntaista saatu tieto on ollut. Kyselylomake on laadittu niin, että se on neutraali ja kysymykset sekä väittämät eivät ota kantaa aiheeseen puolesta eikä vastaan.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysymyksinä oli ”Miten etätyö vaikuttaa yksilön henkiseen hyvinvointiin?” ja ”Miten eri tekijät vaikuttavat yksilön henkiseen hyvinvointiin etätyössä?”. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että etätyöllä on monilta osin positiivisia vaikutuksia yksilön henkiseen hyvinvointiin. Henkinen hyvinvointi koettiin monella osa-alueella etätyössä parempana kuin lähityössä. Toisilla osa-alueilla erot etä- ja lähityön kesken olivat selkeämpiä kuin toisilla. Esimerkiksi yleisessä vireystilassa työssä koettiin näiden työskentelymuotojen kesken etätyössä vireystila hieman paremmaksi kun taas työpäivän jälkeisessä vireystilassa ero etä- ja lähityön kesken oli selkeä. Etätyössä oltiin huomattavasti virkeämpiä työpäivän jälkeen. Tätä tulosta tukee myös muista osa-alueista saadut tulokset, mm. työympäristö -osiosta esille noussut etätyön selkeästi enemmän keskittymistä tukeva työympäristö. Todennäköisesti se on yhteyksissä myös työpäivän jälkeiseen vireystilaan sekä mm. pienempään stressin ja kiireen kokemiseen työssä. Yksittäiset vastaukset eivät vielä mahdollista vahvojen johtopäätösten tekemistä, mutta kun ottaa huomioon tutkimuksen tulokset kokonaisuudessaan, sisältäen myös vapaissa kommentteissa esille tulleet asiat, voidaan todeta, että monilta osin etätyö tukee yksilön henkistä hyvinvointia. Seuraavaksi pohditaan vielä eri näkökulmista tutkimusta ja tutkimustuloksia.

Kyselyn sukupuolijakauma oli 67 prosenttia naisia ja 26 prosenttia miehiä. Sukupuolijakauma oli samassa suhteessa kunnan henkilöstörakenteen kanssa, josta naisia on 84,9 prosenttia ja miehiä 15,1 prosenttia (Hyvinkään kaupunki, tilanne 12/2021). Tästä ei kuitenkaan voida tehdä mitään sen suuntaisia johtopäätöksiä, että mahdollisuus etätöiden tekemiseen menisi samassa suhteessa organisaation henkilöstörakenteen kanssa, mutta se kertoo yleisellä tasolla, että kyselyyn ovat vastanneet molemmat sukupuolet tasaisesti kunnan henkilöstörakenteen huomioiden. Ikäluokittain, sukupuolittain tai toimialoittain tuloksia tarkasteltaessa vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja.

Kyselyssä vertailukohtana oli lähityö, jonka osalta henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat asiat koettiin usein heikommaksi kuin etätyössä. Kyselystä saadut tulokset olivat linjassa aiheesta aiemmin, niin Suomessa kuin muuallakin maailmalla tehtyjen tulosten kanssa; etätyössä voidaan henkisesti hyvin mm. sen tuoman paremman työrauhan, joustavuuden, työpäivästä palautumisen ja yleisen vireystilan niin työssä kuin vapaa-ajalla myötä. Etätyön varjopuolena hyvinvoinnin näkökulmasta on heikompi työn tauottaminen, kun työhön uppoudutaan enemmän etätyössä.

Työ- ja vapaa-aika osiosta kävi ilmi, että etätöitä tehdessä koettiin olevan työpäivän jälkeen selvästi virkeämpiä kuin lähityössä. Tämä saattaa selittyä mm. etätyön mahdollistamalla rauhallisemmalla työympäristöllä ja työmatkojen pois jäämisellä, jolloin työpäivä kokonaisuutena on vähemmän kuluttava kuin lähityössä ja energiaa jää vielä työpäivän jälkeiseenkin aikaan. Jos työmatkaan käytetty aika vaihtuu esimerkiksi liikuntaan tai muuhun omaa hyvinvointia tukevaan toimintaan, on etätyöpäivillä myös kansanterveydellisiä vaikutuksia. Työmatkojen pois jääminen voi antaa univelkaiselle tai muutoin huonosti nukkuvalla mahdollisuuden nukkua aamulla hieman pidempään. Kiireiselle perheelliselle se voi tuoda helpotusta aikataulutettuun arkeen ja joillekin se tarjoaa mahdollisuuden virkistävään aamulenkkiin ennen työpäivän aloittamista. Työmatkoista säästyneen ajan lisäksi etätyön myötä voi saada helpotusta myös arkeen. Lounasaikaan voi käydä ulkoiluttamassa koiran, tehdä rentoutusharjoituksen tai laittaa vaikka pyykkikoneen pyörimään. Kun aikaa jää enemmän itselleen mieluisten asioiden tekemiseen, edistää se usein myös työstä palautumista. Tutkimuksessa koettiin

palautuvan työpäivistä paremmin etätyössä kuin lähityössä, joten tämä tulos tukee edellä olevaa pohdintaa. Myös mahdollisuudella työn rytmittämiseen itselleen parhaiten sopivimmalla tavalla voi olla vaikutusta yleiseen jaksamiseen. Tähän koettiin olevan paremmat mahdollisuudet etä- kuin lähityössä. Kuten tuloksista huomaa, on yksittäisillä asioilla laaja-alaiset vaikutukset hyvinvointiin kokonaisuutena.

Työ- ja vapaa-aika osiossa hyvinvointia heikentävänä asiana tuloksissa nousi esille työn heikompi tauottaminen etätyössä. Etätöitä tehdessä saatetaan usein uppoutua enemmän itse työn tekemiseen, kun keskeytyksiä ei tule. Tällöin taukojen pitäminen saattaa jäädä vähemmälle. Toimistolla työskennellessä usein työkaverit pitävät huolen siitä, että tulee lähdettyä yhteisesti kahvitauoille. Tätä pohdintaa tukivat myös vastaajien omat kommentit ”Vapaa kommentointi” -osiossa.

Työtehtävät ja osaaminen -osiossa selkeää eroa etä- ja lähityössä oli stressin ja kiireen tuntemisessa. Etätyössä sitä koettiin vähemmän kuin lähityössä. Työ ja vapaa-aika osiossa esille tulleet etätyön hyödyt eli mm. mahdollisuus työn rytmittämiseen itselleen parhaiten sopivimmalla tavalla voi vähentää myös stressin kokemista. Vapaissa kommenteissa esille nousi myös ulkoisten häiriötekijöiden stressiä aiheuttava vaikutus lähityössä. Flow-tilaan pääseminen koettiin mahdollistuvan paremmin etätyössä, johon varmasti suurena vaikuttavana tekijänä on etätyön mahdollistama rauhallinen työympäristö. Lähityössä harvemmin, jos ollenkaan on mahdollista työskennellä pitkiä aikoja täysin rauhassa ja keskeytyksettä. Tähän samaan linkittyy myös oman työskentelyn kokeminen tuotteliaampana ja tehokkaampana etätyössä – kun työtä saa tehdä ilman ylimääräisiä keskeytyksiä, saa enemmän aikaiseksi.

Työympäristö -osiossa kävi ilmi, että etätyössä työympäristö koettiin selvästi vahvemmin keskittymistä tukevaksi kuin lähityössä. Tulos on vahvasti kytköksissä jo edellä mainittuun etätyön mahdollistamaan työrauhaa ja mm. flow-tilaan pääsemiselle. Etätyön mahdollistama työrauha tuli esille monissa vastauksissa läpi koko tutkimuksen ja tämä asia on myös yleisesti tiedossa oleva, yksi etätyön etuja verrattaessa lähityöskentelyyn. Tarkasteltaessa tuloksia etätöitä ennen pandemiaa tehneiden ja ei etätöitä aiemmin tehneiden välillä ne, jotka olivat tehneet etätöitä ennen pandemiaa, kokivat työympäristönsä lähityössä vähemmän keskittymistä tukevaksi kuin ne, jotka eivät olleet aiemmin etätöitä tehneet. Työympäristön häiriöiden kokeminen saattaa hyvin olla syy, miksi kyseiset henkilöt ovat tehneet etätöitä myös aiemmin. Myös työskentelytilat etätyössä koettiin vahvemmin hyvinvointia tukeviksi etätöitä aiemmin tehneillä. Tämä tulos ei ole yllättävä, koska etätyötä aiemmin tehneillä on hyvin todennäköisesti jo valmiit, sopivat etätyötilat verrattuna niihin, jotka ovat siirtyneet etätöihin pakotetusti koronapandemian myötä.

Työyhteisö -osiossa etätyö ei osoittautunut merkittävästi työyhteisön ristiriitoja lisääväksi tai vähentäväksi tekijäksi, mutta vapaa kommentointi -osiossa esille nousi mm. muiden huoli etätöitä tekevien työpanoksesta ja näin ollen selkeiden pelisääntöjen puuttuminen etätyössä saattaa heikentää sekä lähityössä että etätyössä olevien hyvinvointia työyhteisön jäsenten välisten suhteiden kärsiessä. Mikäli organisaatiossa ei ole avoin ja hyväksyvä etätyön tekemisen kulttuuri ja selkeät pelisäännöt, se aiheuttaa ristiriitatilanteita ja pahimmillaan vahingoittaa koko työyhteisön henkeä. Työyhteisöissä kuitenkin koettiin pääosin olevan etätyöt hyväksyvä ilmapiiri, mistä voi päätellä, ettei kyseessä ole

laaja ongelma vaan enemmänkin yksittäistapauksia. Huomionarvoista oli, että tarkasteltaessa tuloksia ennen pandemiaa etätöitä tehneiden ja ei aiemmin etätöitä tehneiden kesken, oli häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua kokeneet selvästi eniten ne, jotka olivat tehneet etätöitä ennen pandemiaa. Tässä voi pohtia mahdollista syy-seuraussuhdetta. Voiko häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun syynä olla saatu mahdollisuus etätöiden tekemiseen vai voiko etätöiden tekeminen olla seurausta koetusta häirinnästä tai musta epäasiallisesta kohtelusta?

Koronapandemian aikaan mediassa on ollut esillä etenkin koulujen etäopiskelu ja sen vaikutukset lapsiin ja nuoriin. Keskustelua etäopiskelusta on ollut niin puolesta kuin vastaan. Koulukiusattujen lasten vanhemmat ovat kertoneet lastensa hyvinvoinnin parantuneen etäopiskelun myötä. Kun kotona on saanut opiskella rauhassa, on sillä ollut positiiviset vaikutukset heidän opintoihin. Tämä toki on vain yksi näkökulma asiaan, mutta työelämässä vastaavasti voidaan kokea työpaikkakiusaamista-pauksissa. Miten suuri merkitys mahdollisuudella etätöskentelyyn on työpaikkakiusaamista kokevien henkilöiden henkiseen hyvinvointiin? Tapio Lahteron väitöskirjassa, joka käsittelee yhtenäiskoulun johtamista sekä johtamiseen liittyvää symboliikkaa käy ilmi, että johtajuuteen liitetään monenlaisia symboleja, kuten autopaikka, oma työhuone tai istumapaikat kokouksissa. Etätöissä näitä symboleja ei ole vaan kaikki ovat ihmisiä tietokoneen ruudun takana asemastaan riippumatta. (Haapakoski ym. 2020, 129.) On hyvä pohtia, voidaanko tätä kautta murtaa myös vahvasti hierarkisia organisaatiota.

Aiemmista etätöitä koskevista tutkimuksista tuttu yhteisöllisyyden kärsiminen etätöissä, nousi esille myös tässä tutkimuksessa. Haasteena tutkimuksen tekemisen aikaan on ollut koronapandemia, jonka vuoksi etätöitä tekevät ovat joutuneet tekemään etänä 100 prosenttisesti. Tämä väistämättä luo enemmän haastetta työyhteisön yhteisöllisyydelle.

Johtaminen ja esimiestyö-osiossa nousi esille esihenkilön etätöihin suhtautumisen vaikutus yksilön hyvinvointiin. Tärkeäksi koettiin, että esihenkilö on etätöityönteinen ja jos näin ei ollut, se heijastui työntekijöiden hyvinvointiin. Sama haaste nousi esiin myös Työyhteisö-osiossa. Mikäli työntekijä joutuu potemaan huonoa omaatuntoa, kokee tekevänsä jotain väärää tai miettimään, tekeekö riittävästi töitä ollessaan etätöissä, se heikentää sekä työyhteisön ilmapiiriä että yksilön hyvinvointia. On tärkeää, että esihenkilön ja työntekijöiden kesken on selvää, mitä etätöissä tehdään ja kuinka paljon. Esihenkilöiden on usein käytettävä paljon aikaa siihen, että organisaatiossa saadaan luotua kulttuuri, joka sallii työssä myös ne tekemättömyyden hetket.

Tunteet ja hyvinvointi -osiossa nousi esille myös aiemmista etätöitä koskevista tutkimuksista tuttu asia; yksinäisyyden kokeminen etätöissä. Niin selvää eroa, mitä voisi muiden tutkimustulosten tiedon pohjalta olettaa, ei yksinäisyyden kokemisessa etätöissä tässä tutkimuksessa ollut. Vain muutama prosentti vastaajista oli vahvasti sitä mieltä, että kokee yksinäisyyttä etätöissä. Ikäluokittain tarkasteltaessa yksinäisyyttä etätöissä kokivat eniten yli 60-vuotiaat ja vähiten ikäluokat 40-49 vuotiaat ja alle 30-vuotiaat. Tämä saattaa selittyä erilaisilla elämäntilanteilla ja sillä, että alle 50-vuotiaiden ikäluokissa on paljon ns. ruuhkavuosia eläviä, jolloin arki on hyvin kiireistä ja tällöin ei välttämättä ehdi kokemaan yksinäisyyttä. Yli 50-vuotiailla mahdollinen jälkikasvu on usein jo muuttanut kotoa pois ja tällöin, saattaa yksinäisyyden tunteen kokemus lisääntyä.

Virolainen (2012, 20) mainitsee Watsonin (2000) tutkimuksesta, jonka mukaan ihmisten tunteet vaihtelevat varsin paljon sen mukaan, mikä viikonpäivä on. Sunnuntaisin ja maanantaisin on negatiiviset tunnetilat selvästi yleisempiä. Loppuviikkoa kohden mentäessä, negatiiviset tunteet vähenevät ja ne ovat alhaisimmillaan lauantaina. Positiivisten tunnetilojen osalta tilanne on lähes päinvastainen. Viikonpäivien mukaan vaihtuvat tunnetilat kertovat osaltaan työvihiytyvyydestä; kun työviikko lähe-
nee loppuaan, positiiviset tunteet yleistyvät. Miten paljon tämän kyselyn tuloksiin on mahdollisesti vaikuttanut vastausajankohta? Kysely julkaistiin sisäisessä intranetissä keskiviikkona, jolloin Watsonin tutkimuksen mukaan tunnetilat ovat neutraaleimmat, ei ääripäässä negatiiviseen eikä positiiviseen suuntaan. Suurin osa (92,4 %) oli vastannut kyselyyn keskiviikkona, torstaina tai perjantaina. Näin ollen vastaajien tunnetilat kyselyyn vastatessa ovat olleet edellä mainittuun tietoon peilaten neutraalit tai positiiviset.

Kokonaisuudessaan tutkimustuloksista oli nähtävissä, että työn toimeksiantajan henkilöstö kokee etätyössä henkisen hyvinvointinsa hyväksi ja tässä tutkimuksessa käsiteltyjen henkisen hyvinvoinnin osa-alueiden osalta usean kohdalla paremmaksi kuin lähityössä. Tästä voidaan päätellä, että monien kohdalla etätyö tukee henkistä hyvinvointia. Toki se, millaiseksi henkinen hyvinvointi etätyössä koetaan, riippuu myös paljon yksilöstä ja hänen elämäntilanteestaan. Toiset nauttivat etätöiden tekemisestä eivätkä välttämättä kaipaa esimerkiksi lähityön mahdollistamia sosiaalisia kanssakäymisiä välttämättä ollenkaan. Toiset taas kokevat haluavansa työskennellä juuri siellä, missä on muitakin ihmisiä eli työpaikalla. Joillekin taas sopii näiden välimuoto eli hybridityöskentely, joka on yhdistelmä etä- ja lähityöskentelyä. Jatkossa työpaikoilla toivottavasti voidaan ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet, jotka tukevat työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Näin ollen voidaan luoda työntekijöille kiinnostavia työpaikkoja ja tarjota työnantajille tuotteliaita, työhönsä sitoutuneita ja työssä viihtyviä työntekijöitä.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheen valinnassa onnistuin mielestäni hyvin. Aihe oli hyvin ajankohtainen ja monien mielenkiintoa herättävä. Aihe oli rajattava opinnäytetyön laajuus huomioiden käsittelemään yhtä hyvinvoinnin osa-aluetta, koska halusin mieluummin tutkia aihetta syvällisesti yhden osa-alueen osalta kuin tutkia pintaraapaisuna hyvinvointia kokonaisuutena. Ottaen huomioon yleisen maailmantilanteen tutkimuksen tekoherkellä, oli tutkimuksen kohdistaminen henkiseen hyvinvointiin luonnollinen valinta. Etätö tulevaisuuteen tulee olemaan yksi tapa tehdä työtä myös tulevaisuuden työelämässä ja toivonkin, että tämä tutkimus antaisi työkaluja niin työntekijöille kuin työnantajillekin siihen, mihin asioihin etätöskentelyssä tulisi kiinnittää huomiota, jotta se tukisi mahdollisimman hyvin yksilön henkistä hyvinvointia sekä palvelisi sitä kautta niin työntekijää kuin työnantajaakin.

Henkisellä hyvinvoinnilla on iso merkitys yksilön jaksamiseen työssä ja vapaa-ajalla ja kuten tutkimuksen tuloksistakin oli huomattavissa, koostuu yksilön hyvinvointi monesta eri tekijästä ja ne kaikki tukevat toinen toisiaan. Opinnäytetyö antoi vastauksia siihen, millaisena henkinen hyvinvointi etätöissä koetaan. Tuloksia oli samalla myös mielenkiintoista verrata lähityöhön. Näin ollen sai konkreettista vertailutietoa siitä, miten eri hyvinvoinnin osa-alueet koetaan etätöissä verrattuna perinteiseen lähityöskentelyyn.

Opinnäytetyön aihevalinta varmistui juuri ennen kesää 2021. Varsinaisesti opinnäytetyötä lähdin työstämään syksyllä 2021, mutta lähes opintojeni alusta saakka kokosin vähitellen materiaalia opinnäytetyön mahdollista aihetta silmällä pitäen. Tutustuin hyvinvointia, erityisesti henkistä hyvinvointia ja etätöitä käsitteleviin tutkimuksiin ja teoreettiseen tietoon, jonka pohjalta lopulta muodostui teoreettinen viitekehys, työn teoriaisuus. Tehokkaimmin pääsin opinnäytetyötä työstämään marraskuun 2021-helmikuun 2022 aikana. Nyt työn ollessa loppusuoralla tuntuu, että määrällisen tutkimuksen helpoin osuus oli teoriaosuuden koostaminen. Alkuun oli hieman haasteita materiaalin järjestämisessä loogiseen järjestykseen, koska materiaalia oli paljon. Myös karsintaa sen suhteen joutui tekemään jonkin verran, jotta kokonaisuus pysyi opinnäytetyön laajuus huomioiden hallittavana. Tutkimuksessa sai olla myös tarkkana, että siihen toi ainoastaan relevanttia tietoa. Aiheesta kun löytyy paljon artikkeleja, jolla ei kuitenkaan ole arvoa tämänkaltaisessa tutkimustyössä.

Kyselytutkimuksen laatiminen oli vaivatonta, koska kysymykset muodostuivat suoraan tutkimuskysymysten ja teorioisuuden pohjalta. Tämän jälkeen kysymykset tuli järjestää kyselylomakkeelle vastaajaystävälliseen muotoon, niin että ne olivat mahdollisimman yksiselitteisiä ja helposti ymmärrettäviä. Haasteellisinta kysymysten laatimisessa oli niiden muotoilu niin, että ne ymmärretään kuten tutkija ne on tarkoittanut ymmärrettäväksi. Tiedostin myös, että käyttäessäni vastausvaihtoehdoissa 5-portaista asteikkoa, on aina mahdollisuus sille, että vastaaja ymmärtää joidenkin kysymysten osalta vastausvaihtoehdot juuri päinvastoin kuin mitä on kysytty. Välttääkseni tämän, muotoilin kysymykset niin, että ne noudattelivat yhtenäistä linjaa läpi koko kyselyn siltä osin kuin se vaan oli mahdollista. Kysymykset ja väittämät olivat pääosin positiivisessa muodossa niin, että jos vastaaja on asiasta samaa mieltä, hän vastaa "1=Vahvasti samaa mieltä". Tästä esimerkkinä kysymys "Työskentelytilani etätöissä tukee hyvinvointiani". Poikkeuksena kuitenkin oli muutamia kysymyksiä ja väittämiä, jotka jouduin ns. kääntämään toisin päin ja tekemään niistä negatiivisia, jotta kysymyksen sanamuoto ei kärsisi eikä vastaajan kysymyksen väärinymmärtämisen riski kasvaisi. Tästä esimerkkinä kysymys

”Kommunikointi virtuaalisesti (esim. Teams-kokoukset) rasittaa minua enemmän kuin lähikokoukset?” Tällaisissa on aina vaarana, kun vastaaja pääsee kyselylomakkeen täyttämässä tiettyyn rytmiiin vastausvaihtoehtojen kanssa ja yhtäkkiä rytmitys kääntyykin toisin päin. Väärinymmärryksiä minimoidakseni sijoitin tällaiset kysymykset osa-alueiden sisällä peräkkäin, niin ettei niitä ollut sekaisin joka paikassa.

Tutkimustulosten analysointi oli mielenkiintoista, kun sai tutkimuksen tueksi konkreettista tietoa tutkittavasta aiheesta. Tulokset vahvistivat teoriaosuutta sekä aiheesta aiemmin saatuja tutkimustuloksia. Koin, että olin onnistunut kyselyn laatimisessa kiitettävästi. Yhden kysymyksen osalta huomasin analysointivaiheessa, että se olisi tullut muotoilla toisin. Kysymys ”Etätyössä pyrin vapaa-ajallani edistämään omaa hyvinvointiani” kysyttiin sekä etä- että lähityön osalta. Näin kysyessäni huomasin analysoidessani, että en saanut kysymyksellä haluamaani tietoa. Kysymys olisi tullut olla muodossa ”Mahdollistaako työskentely etänä oman hyvinvointini edistämisen vapaa-ajalla”. Lisäksi huomasin, että kysymys ”Työyhteisössäni on etätyöt hyväksyvä ilmapiiri”, olisi tullut sijoittaa työyhteisö -osi-oon. Nyt olin sijoittanut sen Työ- ja vapaa-aika -osi-oon. Huomioin tämän kuitenkin analysointivaiheessa niin, että otin sen mukaan Työyhteisö -osion tulosten analysointiin.

Määrällisessä tutkimuksessa avoimet kentät lisäävät tutkijan työmäärää, mutta koin tärkeäksi sisällyttää myös niitä tutkimukseeni, koska sitä kautta sain vastaajilta tietoja, jota strukturoidulla kysymyksillä ei saanut. Avoimiin kenttiin sain kiitettävästi kommentteja ja ajatuksia, jotka tukivat ja selvensivät strukturoitujen kysymysten vastauksia. Niistä sai myös tutkimusta täydentävää näkemystä vastaajien hyvinvoinnin kokemisesta etätyössä. Kaiken kaikkiaan tutkimusosuus onnistui mielestäni hyvin ja olin tyytyväinen kyselyn vastaajamäärään ottaen huomioon, että kyseessä oli opinnäytetyöhön liittyvä kysely, joihin vastausmäärät saattavat jäädä alhaisiksi. Olen myös tyytyväinen siihen, miten tunnollisesti kaikkiin kysymyksiin vastattiin, vaikka kyselyssä oli teknisesti mahdollista hyppiä kysymysten yli. Tästä voidaan päätellä, että myös kyselyyn vastaajat ovat kokeneet tutkimusaiheen tärkeänä sekä vastaamiseen vaivattomana.

Yllätyin, miten laaja työstä lopulta tuli, vaikka mielestäni olin rajannut aiheen hyvin. Tämä osoittaa sen, miten laaja hyvinvointi ja pelkästään henkinen hyvinvointi aihealueena on ja miten monenlaiset asiat siihen vaikuttavat. Mietin, mitä voisin tutkimuksestani karsia, mutta lopulta koin kaiken siihen sisällyttämistäni asioista tärkeiksi enkä näin ollen voinut siitä poistaa mitään.

Opinnäytetyön tekemisessä oli iso merkitys sillä, että tutkittava aihe oli itselle mielenkiintoinen. Luin aiheeseen liittyvää materiaalia läpi koko opintojeni ja näin ollen aloittaessani opinnäytetyötä, oli minulla jo hyvä pohjatietämys aiheesta, josta oli hyvä lähteä liikkeelle. Kun työtä lähti toden teolla työstämään, oli itselleni tärkeää pysyä työn kanssa koko ajan jollain tasolla aktiivisena. Mikäli työstämiseen tuli pidempi tauko, vei työhön uudelleen sisälle pääseminen aina enemmän aikaa. Kun työtä pyrki tekemään viikoittain useampana päivänä edes vähän kerrallaan, pysyi työhön koko ajan tarvittava ote. Teoriaosuuden kokoaminen, kyselytutkimuksen laatiminen sekä tutkimustulosten analysointi kasvattivat kaikki ammatillista osaamistani. Alussa laatimani työsuunnitelma aikataulutuksineen toimi hyvänä ohjenuorana läpi koko prosessin ja auttoi pysymään suunnitellussa aikataulussa. Prosessin eri vaiheista sai hyvää oppia työelämään nyt ja tulevaisuudessa ja myös valtavan määrän tietoa ajatellen omaa tulevaisuuden ammattiani ihmisten hyvinvoinnin parissa. Kokonaisuudessaan

mielenkiintoinen ja opettavainen kokemus, joka prosessina vaati paljon itsekuria, aikataulutusta ja aikatauluihin sitoutumista. Oma asennoituminen ja sitoutuminen oli merkittävässä roolissa prosessin läpiviemisessä.

Toimeksiantajan on mahdollista toistaa kysely uudelleen ja näin suosittelenkin toimimaan. Kysely teetettiin keskellä koronapandemiaa, jolla saattaa olla jonkin verran vaikutusta tutkimustuloksiin. Ihmiset eivät ole päässeet lähes kahteen vuoteen liikkumaan, harrastamaan ja matkustelemaan totuttuun tapaan ja tällä on epäilemättä vaikutuksensa siihen, miten hyvinvointi ylipäätään tällä hetkellä koetaan. Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia, miten pandemia mahdollisesti on vaikuttanut tuloksiin ja miten henkinen hyvinvointi etätyössä koetaan ns. uudessa normaalissa. Tutkimusta uusittaessa on syytä pohtia, ovatko tämän kyselyn alussa olevat tiedustelut COVID-19-pandemian aikaisesta etätyön määrästä enää tutkimuksen uusimisen aikaan tarpeellisia, mutta muilta osin kysely on käyttökelpoinen myös jatkossa. Tutkimusta on mahdollista jatkossa muokata niin, että tekee ensin laadullisen tutkimuksen siitä, minkä tekijöiden koetaan vaikuttavan etätyössä yksilön henkiseen hyvinvointiin. Siitä saadun tiedon pohjalta voi tehdä uuden, määrällisen tutkimuksen henkisestä hyvinvoinnista etätyössä, jossa on näin ollen vielä tarkemmin kohderyhmälle suunnattuja henkisen hyvinvoinnin elementtejä.

Toimeksiantaja on aloittanut loppuvuodesta 2021 hybridityön kokeilujakson, joka päättyy keväällä 2022. Tutkimuksen tekohetkellä näyttäisi siltä, että etätyö yhtenä työnteon muotona on tullut koronapandemian jälkeen jäädäkseen myös toimeksiantajalle.

LÄHTEET

- Bloom, Nicholas, Liang, James, Roberts, John, Roberts & Ying, Zhichun Jenny 2015. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. Pdf-tiedosto. Julkaistu 3.3.2015. <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>. Viitattu 20.12.2021.
- Firstbeat 2020. Korona-aikana ihmiset ovat palautuneet ja nukkuneet enemmän kuin ennen – ”Huolestuttavaa on hyvin passiivisten päivien lisääntyminen”. Verkkojulkaisu. <https://www.firstbeat.com/fi/uutiset/korona-aikana-palautuminen-ja-uni-lisaantyneet/>. Viitattu 11.9.2021.
- Fried, Jason & Hansson, David Heinemeier 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppamari.
- Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Grace, Paul 2020. Etätyökirja: suunnittele, sovi, tee. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Aula & Co.
- Haapakoski, Kati, Niemelä, Anna & Yrjölä, Elina 2020. Läsnä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent.
- Hallamaa, Laura 2019. Jatkuvat keskeytykset alkavat muuttaa aivoja vaiivikkaa – Aivotutkijat laativat neljän kohdan treeniohjelman, jonka avulla keskittymiskyky palautuu. Helsingin Sanomat 12.12.2019, Hyvinvointi. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006339642.html>. Viitattu 22.12.2021.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Hybridi Suomi 2021. Paluu uuteen normaaliin – miten järjestää hybridityö? Verkkojulkaisu. Päivitetty 29.6.2021. <https://hybridisuomi.fi/artikkelit/paluu-uuteen-normaaliin-miten-jarjestaa-hybridityo/>. Viitattu 20.11.2021.
- Hyvinkään kaupunki 2021. Työympäristökysely. Toimeksiantajan käytössä. Viitattu 2.12.2021.
- Hyvinkään kaupunki 2022. Henkilöstöhallinnon materiaalit. Toimeksiantajan käytössä. Viitattu 1.3.2022.
- Härmä, Mikko ja Sallinen, Mikael 2006. Uni, terveys ja toimintakyky 122(14). Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. <https://www.duodecimlehti.fi/duo95868>. Viitattu 2.1.2022.
- Jabe, Marjatta 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Jyväskylän yliopisto 2015. Kokonaistutkimus, otanta ja harkinnanvarainen näyte. Verkkojulkaisu. Päivitetty 10.4.2015. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-hankintamenetelmat/kokonaistutkimus-otanta-ja-harkinnanvarainen-naeyte>. Viitattu 6.3.2022.
- Jyväskylän yliopisto 2020. Kuntoilusta ja hyvinvoinnin kuluttamisesta on tullut globaali trendi. Verkkojulkaisu. Päivitetty 28.10.2020. <https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2020/10/kuntoilusta-ja-hyvinvoinnin-kuluttamisesta-on-tullut-globaali-trendi>. Viitattu 21.2.2022.
- Kazi, Chandni & Hastwell, Claire 2021. Remote Work Productivity Study Finds Suprising Reality: 2-Year Analysis. Great Place To Work blogi. 10.2.2021. <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/remote-work-productivity-study-finds-surprising-reality-2-year-study>. Viitattu 8.1.2022.
- Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kivistö, Sirkku, Kallio, Eila & Turunen, Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225498>. Viitattu 20.12.2021.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2021. Etätyössä tarvitaan työn hyvää organisointia. Verkojulkaisu. Päivitetty 3.11.2021. <https://www.kt.fi/palvelussuhde/tyoelaman-kaytannot/etatyo>. Viitattu 20.12.2021.

Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus Sosiaali- ja terveysministeriön tilaama selvitys Tilastokeskukselta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:33. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3595-2>. Viitattu 12.9.2021.

Leskinen, Tatu 2020. Säännöllinen kotona työskenteleminen on kaksinkertaistunut. Tilastokeskuksen blogi. 22.12.2020. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/saannollisesti-kotona-tyoskenteleminen-on-kaksinkertaistunut/>. Viitattu 4.11.2021.

MacRae, Ian & Sawatzky, Roberta 2020. Remote Working: Personality and Performance Research Results. Pdf-tiedosto. Julkaistu Tammikuu 2020. <https://static1.squarespace.com/static/5b045109c258b4052b14cd0d/t/5e28792a6b8c1a130743bec1/1579710768235/Remote+Working+-+Personality+and+Performance+Research+Results.pdf>. Viitattu 22.3.2022.

Mamia, Tero, Alvesalo-Kuusi, Anne, Kuokkanen, Anna & Virtanen, Simo 2011. Työn elektroninen valvonta Suomessa. "Työn elektroninen valvonta – hyödyt ja haitat" -tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. Tutkimuksen loppuraportti 6/2011. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134952/Työn%20elektroninen%20valvonta%20Suomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 4.1.2021.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feld, Taru 2017. Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nature 2021. The effects of remote work on collaboration among information workers. Verkojulkaisu. Päivitetty 9.9.2021. <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>. Viitattu 21.12.2021.

Nortio, Jukka 2021. TTL:n Jari Hakanen: "Työn imua kokevat työntekijät tekevät vähemmän töitä sairaana". Telma-verkkolehti 18.2.2021. <https://telma-lehti.fi/ttln-jari-hakanen-tyon-imua-kokevat-tyontekijat-tekevät-vahemman-toita-sairaana>. Viitattu 3.12.2021.

Nummenmaa, Lauri, Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro.

Nummi, Pepe 2018. Fasilitoivan johtamisen käsikirja: 9 avainhetkeä. Verkkokirja. Helsinki: Alma Talent. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BABBXXB-TABFED#/kohta:12\(\(20\)AVAIMET\(\(20\)TOIMIVIIN\(\(20\)VIRTUAALIKOKOUKSIIN\(\(20\)/piste:b2086](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BABBXXB-TABFED#/kohta:12((20)AVAIMET((20)TOIMIVIIN((20)VIRTUAALIKOKOUKSIIN((20)/piste:b2086). Viitattu 2.1.2022.

Owl Labs 2021. State of remote work 2021. Verkojulkaisu. https://resources.owllabs.com/hubfs/SORW/SORW_2021/owl-labs_state-of-remote-work-2021_report-final.pdf?utm_campaign=State%20of%20Remote%20Work%202021&utm_medium=email&_hsmi=180908804&_hsenc=p2ANqtz-_QqLI-7bQetJbJYodCoskUzSr2pEr-rPvrTL353dUDu9e3aetTHyMlktMdf-N_opd0gOeg2lZzzzMM4MFaCkoOPa9Edt73hZO7QXJG-YUaOVMIId_nk&utm_content=180908804&utm_source=hs_automation. Viitattu 8.1.2022.

Rope, Timo 2021. Kalsariduunit – etätyön ilot ja kirot. Tampere: Tammertekniikka.

Sitra 2015. Sitran trendit: Hyvinvointi korostuu. Verkkojulkaisu. Päivitetty 19.1.2015.
<https://www.sitra.fi/uutiset/sitran-trendit-hyvinvointi-korostuu/>. Viitattu 23.2.2022.

STTK 2019. Henkinen kuormittavuus työelämässä hälyttävää. Verkkojulkaisu. Päivitetty 11.2.2019.
<https://www.sttk.fi/2019/02/11/henkinen-kuormittavuus-tyoelamassa-halyttavaa/>. Viitattu 28.8.2021.

Suomen Mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla – Yhteinen etu. Pdf-tiedosto. Julkaistu 1.8.2006. http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf. Viitattu 5.12.2021.

Sutela, Hanna 2020. Mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät, reilu johtaminen ja kiva työyhteisö – palkansaajan odotukset ikään katsomatta. Tilastokeskuksen asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. 27.1.2020. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/mielenkiintoiset-ja-haastavat-tyotehtavat-reilu-johtaminen-ja-kiva-tyoyhteiso-palkansaajan-odotukset-ikaan-katsomatta/>. Viitattu 22.2.2022.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Hyvinvointi- ja terveyserot – Keskeisiä käsitteitä. Päivitetty 17.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>. Viitattu 20.11.2021.

Tilastokeskus 2020. Työajan kirjaaminen itse on yleistä palkansaajilla. Verkkojulkaisu. Päivitetty 31.8.2020. https://www.stat.fi/til/tyti/2019/17/tyti_2019_17_2020-08-31_tie_001_fi.html. Viitattu 20.9.2021.

Tilastokeskus 2021. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Verkkojulkaisu. Päivitetty 29.3.2021. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>. Viitattu 20.11.2021.

Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon. Tietoa tilastoista – käsitteet. Verkkojulkaisu. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Viitattu 5.12.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Työolobarometri 2019. Verkkojulkaisu. Päivitetty 10.11.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>. Viitattu 21.9.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työolobarometri 2020. Verkkojulkaisu. Päivitetty 4.6.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>. Viitattu 2.12.2021.

Työelämään.fi. julkaisuaika tuntematon. Työ- ja vapaa-aika. Verkkojulkaisu. <https://tyoelamaan.fi/mina-tyoelamassa/tyo-ja-vapaa-aika/>. Viitattu 2.11.2021.

Työsuojelu.fi – Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020. Etätyö. Verkkojulkaisu. Päivitetty 15.9.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Viitattu 20.12.2021.

Työsuojelurahasto 2017. Työhyvinvoinnin edistäminen puistokävelyiden ja rentoutusharjoitusten avulla: Palautumiskokemukset mediaattoreina. Verkkojulkaisu. Päivitetty 31.5.2017. <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/tyohyvinvoinnin-edistaminen-puistokavelyiden-ja-rentoutusharjoitusten-avulla-palautumiskokemukset-mediaattoreina/>. Viitattu 22.12.2021.

Työterveyslaitos 2021a. Etätöissä tylsistyminen kasvaa mutta hybridi voi tuoda helpotusta. Verkkojulkaisu. Päivitetty 31.8.2021. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/press-release/etatoissa-tylsistyminen-kasvaa-mutta-hybridi-voi-tuoda-helipotusta>. Viitattu 20.11.2021.

Työterveyslaitos 2021b. Etätöissä uni on parempaa ja alkoholia kuluu vähemmän. Verkkojulkaisu. Päivitetty 25.10.2021. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/etatoissa-uni-parempaa-ja-alkoholia-kuluu-vahemman>. Viitattu 2.1.2022.

Työterveyslaitos 2021c. Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikaan kesään 2021 mennessä. Pdf-tiedosto. Julkaistu 22.12.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Viitattu 2.1.2022.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Viitattu 23.2.2022.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b. Joustava työaika. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>. Viitattu 20.1.2022.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c. Työkyky. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 23.9.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon d. Työpaikkakiusaaminen. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>. Viitattu 20.12.2021.

Työturvallisuuskeskus 2010. Työstä hyvinvointia. Pdf-tiedosto. Julkaistu 31.10.2010. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf. Viitattu 3.1.2022.

Työturvallisuuskeskus 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Pdf-tiedosto. https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf. Viitattu 5.12.2021.

Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 2.12.2021.

Vehmas, Hanna 2010. Liikuntamatkalla Suomessa: vapaa-ajan valintoja jälkimodernissa yhteiskunnassa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, liikuntasosiologia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen. Helsinki: Alma Talent.

Vilkman, Ulla 2020. Etätyö ja etäjohtaminen – mitä voimme oppia tutkimuksista ja käytännöstä. Työn tuuli-verkkolehti 20 (2), 40-42. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyon-tuuli_022020_final.pdf. Viitattu 20.12.2021.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Yle 2021. Etätyö toi tietotyöläisen arkeen joustoa, eikä siitä haluta luopua – moni työnantaja hakee nyt mallia etätyön ja läsnäolon yhdistämiseen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 11.10.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12133518>. Viitattu 2.1.2022.

LIITE 1: KYSELYLOMAKE



Henkinen hyvinvointi etätyössä

Kyselyn tarkoituksena on selvittää henkistä hyvinvointia etätyössä. Kyselyssä esitetään väittämiä ja kysymyksiä henkiseen hyvinvointiin vaikuttavista asioista. Useimmissa näistä käytetään vertailukohtana lähityötä. Jokaisen aihealueen (6 aluetta) lopussa on "Vapaa kommentointi" -osio.

Kysely on osa opinnäytetyötäni. Vastaukset käsitellään täysin anonyymisti eikä niistä ole mahdollista tunnistaa yksittäistä henkilöä. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10-15 minuuttia.

Toimiala, jolla työskentelet?

- Konsernipalvelut ja -hallinto
- Sivistystoimi
- Tekniikka ja ympäristö
- Hyvinkään Vesi

Ikäsi

- alle 30 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- yli 60 vuotta
- En halua vastata

Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua vastata

Kuinka usein olet tehnyt etätöitä ennen COVID-19-pandemiaa?

- Viikoittain
- Kuukausittain
- Muutaman kerran vuodessa
- En ole tehnyt etätöitä ennen koronaa

Kuinka usein olet tehnyt etätöitä COVID-19-pandemian aikana?

- Päivittäin tai lähes päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Muutaman kerran vuodessa
- En ole tehnyt etätöitä

Seuraavaksi esitän aihealueittain väittämiä, joihin voit vastata asteikolla 1-5. Kyselyssä myös vertaillaan, miten asioita koetaan etä- ja lähityön kesken, joten siksi samat kysymykset kysytään näiden molempien työtapojen osalta erikseen.

- 1 = Vahvasti samaa mieltä
- 2 = Jokseenkin samaa mieltä
- 3 = En samaa enkä eri mieltä
- 4 = Jokseenkin eri mieltä
- 5 = Vahvasti eri mieltä

TYÖ JA VAPAA-AIKA

Vahvasti Jokseenkin En samaa Jokseenkin Vahvasti

	samaa mieltä	samaa mieltä	enkä eri mieltä	eri mieltä	eri mieltä
Yleinen vireystilani on hyvä etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleinen vireystilani on hyvä lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen etätöitä tehdessäni virkeä työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen lähitöitä tehdessäni virkeä työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn rytmittämään työtäni itselleni parhaiten sopivimmalla tavalla etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn rytmittämään työtäni itselleni parhaiten sopivimmalla tavalla lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäiväni ovat etätyössä pituudeltaan keskimäärin sovitun työaikani mukaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäiväni ovat lähityössä pituudeltaan keskimäärin sovitun työaikani mukaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muistan huolehtia etätyössä työn tauottamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muistan huolehtia lähityössä työn tauottamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus jonkin verran vaikuttaa työaikoihini etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus jonkin verran vaikuttaa työaikoihini lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että etätöitä tehdessäni työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että lähitöitä tehdessäni työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyössä pyrin vapaa-ajallani edistämään omaa hyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähityössä pyrin vapaa-ajallani edistämään omaa hyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun etätyössä hyvin työpäivästäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun lähityössä hyvin työpäivästäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työskenteleminen etänä soveltuu minulle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on etätöitä hyväksyvä ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VAPAA KOMMENTOINTI

TYÖTEHTÄVÄT JA OSAAMINEN

	Vahvasti samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
Työnkuvani ja tavoitteet ovat minulle selkeät etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnkuvani ja tavoitteet ovat minulle selkeät lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työskentelyni tuotteliaana ja tehokkaana etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työskentelyni tuotteliaana ja tehokkaana lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni suorittamisessa epävarmuutta etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni suorittamisessa epävarmuutta lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei aiheuta stressin ja kiireen tunnetta etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei aiheuta stressin ja kiireen tunnetta lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Flow-tila kuvaa yksilön syventymistä tehtävään. Flow-tilassa ulkopuolisia tekijöitä, kuten ajan kulumista ja ympäristön hälyä ei huomio vaan yksilö on täysin keskittynyt tehtävän suorittamiseen.

Minulla on mahdollisuus päästä FLOW-tilaan

	Vahvasti samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
Etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Vahvasti samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
Lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VAPAA KOMMENTOINTI

TYÖYMPÄRISTÖ

	Vahvasti samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
Minulla on keskittymistä tukeva työympäristö etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on keskittymistä tukeva työympäristö lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelytilani etätyössä tukee hyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelytilani lähityössä tukee hyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan etätyössä tarvittaessa tukea työyhteisöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan lähityössä tarvittaessa tukea työyhteisöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työorganisaationi arvomaailma vastaa omaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikointi virtuaalisesti (esim. Teams-kokoukset) rasittaa minua enemmän kuin lähikokoukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VAPAA KOMMENTOINTI

Työhöni sisältyy aikataulutettuja työtehtäviä

- Kyllä
- Ei

Työympäristöni tukee aikataulutetun työn suorittamista

	Vahvasti samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
Etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖYHTEISÖ

	Vahvasti samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
Työyhteisössä esiintyy usein ristiriitatilanteita etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä esiintyy usein ristiriitatilanteita lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onko etätyöllä ollut vaikutusta ristiriitatilanteiden syntymiseen?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Vastasit, että etätyöllä on ollut vaikutusta ristiriitatilanteiden syntymiseen. Kertoisitko millä tavoin sillä on ollut merkitystä?

Oletko kokenut häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työssä?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Onko etätyö muuttanut tilannetta?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Vastasit, että etätyö on muuttanut tilannetta. Kertoisitko millä tavoin?

**TYÖYHTEISÖ/
VAPAA KOMMENTOINTI**

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Vahvasti samaa Jokseenkin samaa mieltä En samaa enkä eri Jokseenkin eri mieltä Vahvasti eri

	mieltä		mieltä		mieltä
Koen saavani esihenkilöltä tarvitsemani tuen etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani esihenkilöltä tarvitsemani tuen lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työntekijänä minuun luotetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että ammattitaitoani arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on tarvittaessa helppo lähestyä esihenkilöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Esihenkilöni on mielestäni etätyömyönteinen

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Koetko esihenkilön suhtautumisen etätyöhön vaikuttavan hyvinvointiisi työssä?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Vastasit, että esihenkilön suhtautuminen etätyöhön vaikuttaa hyvinvointiisi työssä. Kertoisitko millä tavoin?

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ/ VAPAA KOMMENTOINTI

TUNTEET JA HYVINVOINTI

	Vahvasti samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Vahvasti eri mieltä
Koen myönteisten tunteiden lisääntyneen etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kielteisten tunteiden lisääntyneen etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni tylsistymistä etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni tylsistymistä lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni yksinäisyyttä etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni yksinäisyyttä lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi etätyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi lähityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen, että etätyössä henkinen hyvinvointini on hyvä

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Mitkä asiat mielestäsi tukevat henkistä hyvinvointiasi?

Mitkä asiat mielestäsi parantaisivat henkistä hyvinvointiasi?

Ajatuksia yleisesti henkisestä hyvinvoinnista etätyössä

Minkä arvosanan (kouluarvosanoin 4-10) antaisit Hyvinkään kaupungille työhyvinvointiin panostamisesta?

	10	9	8	7	6	5	4
Arvosanani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Haluaisitko vielä osallistua erilliseen arvontaan? Arvontaan jättämäsi yhteystiedot eivät ole yhdistettävissä tähän kyselyyn.

Palkintoina on:

10-kortti ryhmäliikuntaan Torikadun Liikuntakeskukseen

1 x Bio Rex elokuva liput 2 hlölle

1 x heijastinvaljaat

Arvonta suoritetaan 3.12.2021. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Haluaisitko osallistua arvontaan?

- Kyllä haluan (arvonta avautuu erilliselle yhteystietolomakkeelle)
- En kiitos tällä kertaa