

## Etäpuheterapeuttien työhyvinvointi ja sen kehittäminen

Nina Hulkkonen



<b>Tekijä(t)</b> Nina Hulkkonen	
<b>Koulutusohjelma</b> Tradenomi	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Etäpuheterapeuttien työhyvinvointi ja sen kehittäminen	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 55 + 5
<p>Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona Äännekoulu Oy:n puolesta ja sen tarkoituksena oli lähestyä tutkimuksessa työhyvinvointia etäpuheterapeuttien yhden työpäiväkokemuksen kautta. Tämä vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Äännekoulussa työskentelee tällä hetkellä noin 60 työntekijää eri puolilla Suomea ja näistä suurin osa tekee etätöitä. Mukana on myös työntekijöitä, jotka osallistuvat työntekemiseen eri toimipisteissä tai paikoissa (esimerkiksi koulut ja neuvolat).</p> <p>Kyselyn avulla pyrittiin kartoittamaan työpäiväkokemuksesta positiivisia ja negatiivisia asioita. Samalla mietin mahdollisia parannusehdotuksia. Pystyin myös ottamaan huomioon etäpuheterapeuttien omia kehitysehdotuksia, jotta heidän sanansa tulee kuulluksi. Tämän avulla voidaan kehittämäänään työhyvinvointia, jotta työntekemisestä saadaan entistä viihtyisämpää ja tehokkaampaa.</p> <p>Sovimme toimeksiantajan kanssa, että yritys lähettää kyselyt omille työntekijöilleen. Tutkimuksen kysely toteutettiin Webropolin kautta. Tutkimuksen lähtökohta on laadullinen ja määrällinen tutkimusmenetelmä, jossa vastausvaihtoehdot olivat monivalintakysymyksiä ja vapaita kysymyksiä. Monivalintakysymykset pyrittäisiin pitämään vakioituina monivalintakysymyksinä.</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin vuoden 2022 kevään aikana.</p>	
<b>Asiasanat</b> työhyvinvointi, etätö, puheterapeutti, kehittäminen	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tutkimusongelma ja tavoite.....	2
1.2	Tutkimuksen rajaukset ja käsitteet .....	3
1.3	Toimeksiantajan esittely .....	4
2	Etätyö.....	6
2.1	Etätyön hyödyt työntekijälle.....	7
2.2	Etätyön hyödyt työnantajalle .....	8
2.3	Etätyön haasteet .....	8
3	Työhyvinvointi .....	12
3.1	Työ- ja etätyöhyvinvoinnin lähtökohdat .....	13
3.2	Etätyön kuormitustekijät .....	14
3.3	Palautuminen etätyöstä.....	17
3.4	Oma etätyöosaaminen ja kehitysmahdollisuudet .....	18
3.5	Perehdytys ja tuki etätyöhön .....	20
3.6	Etätyöhyvinvoinnin kehittäminen ja johtaminen.....	21
3.7	Työhyvinvoinnin lainsäädäntö .....	22
4	Tutkimuksen toteutus.....	24
4.1	Tutkimuksellisen työn toteutuskuvaus .....	25
4.2	Ongelma-alueet ja riskit.....	29
5	Tutkimuksen tulokset.....	31
5.1	Etätyön kuormitustekijät .....	31
5.2	Palautuminen etätyöstä.....	34
5.3	Oma etätyö ja kehitysmahdollisuudet.....	35
5.4	Perehdytys ja tuki etätyöhön .....	37
5.5	Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen.....	38
6	Tulosten analysointi .....	41
6.1	Etätyön kuormitustekijät .....	41
6.2	Palautuminen etätyöstä.....	42
6.3	Oma etätyö ja kehitysmahdollisuudet.....	44
6.4	Perehdytys ja tuki etätyöhön .....	45
6.5	Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen.....	46
7	Pohdinta.....	48
7.1	Johtopäätökset .....	48
7.2	Kehitysehdotukset .....	51
7.3	Tavoitteiden saavuttaminen .....	53
7.4	Tutkimuksen luotettavuusarviointi .....	53
7.5	Oman oppimisen arviointi .....	54

Lähteet .....	56
Liitteet.....	1

# 1 Johdanto

Tämän päivän teknologia on mahdollistanut sen, että työnteko ei ole enää yhtä paljon paikasta riippuvainen kuin se oli ennen. Nopeat verkkoyhteydet, paremmat ohjelmistot ja laitteiden kehittyminen koon ja painon puolesta on mahdollistanut sen, että voimme työnantajan salliessa tehdä melko vapaasti työtä paikasta ja ajasta riippumatta. Vuoden 2020 pandemian vaikutus etätöiden kehittymiseen pakon edessä oli huima ja etätöiden tekeminen lähes kaksinkertaistui maan laajuisesti koronan aikana. Tämä pakotti osan yrityksistä totuttautumaan uuteen tilanteeseen. Esimerkiksi teollisuuden ja sähköhuollon parissa työtä tekevien etätöiden määrä kasvoi yli puolella vuodesta 2019 vuoteen 2020. (Leskinen 2021.)

Joissain työpaikoissa etätö on ollut kuitenkin jo pitkään normaali työntekotapa, kuten esimerkiksi opinnäytetyön toimeksiantajan Äännekoulu Oy:n kohdalla. Äännekoulu Oy on Äänneloikan aputoiminimi ja se on erikoistunut puheterapiaan. (YTJ.) Yrityksellä olla on noin 60 työntekijää ja sillä on toimipisteitä pääkaupunkiseudun lisäksi Lahdessa, Vaasassa, Oulussa ja Rovaniemellä. Osa yrityksen työntekijöistä tekee kokopäiväistä ja osa osittaista etätöitä. (Äännekoulu a.) Toimeksiannon tarkoituksena on laadullista ja määrällistä tutkimusta hyväksikäyttäen tutkia lähtökohtaisesti etäpuheterapeuttien työhyvinvointia yhden työpäivän ajalta. Tutkimustieto kerättiin kyselynä yrityksen työntekijöiltä käyttämällä kyselyn toteuttamiseen Webropol-alustaa. Kysely toteutettiin täysin anonyymisti, eikä vastauksia voi yhdistää yksittäisiin työntekijöihin.

Onnistunut ja tuottoisa etätö, niin työntekijän kuin yrityksen näkökulmasta, on monen yhteisen asian summa. Työntekijän täytyy voida hyvin niin fyysisesti kuin henkisesti, laitteiden ja ohjelmien täytyy olla toimivat ja helposti käytettäviä, myös työpisteen ja työergonomian pitää olla kunnossa. Johdolta vaaditaan onnistunutta viestintää ja johtamista työntekijöille sekä ongelmatilanteisiin pitää puuttua tarpeeksi ajoissa. Henkilöstön voimavara on yritysten tärkeimpiä kulmakiviä.

Opinnäytetyö rajattiin koskemaan etätöntyöntekijöiden yhden päivän työhyvinvointia. Tällä pystyttiin estämään liian laajaksi kasvava tutkimus ja samalla se pyrkii antamaan työntekijöiden työpäivästä tarkan kuvan työhyvinvoinnin kannalta. Yhden päivän asettaminen tutkimuksen päälähtökohdaksi auttaa siinä, että työntekijät konkreettisesti keskittyvät juuri sen yhden päivän aikana esille tuleviin ongelmiin, parannusehdotuksiin tai jo hyvin toimiviin asioihin. Samalla vapaissa kysymyksissä saadaan varmasti vastauksia myös asioista, joita työntekijät ovat jo aikaisemmin huomanneet etätöitä tehdessä. Tämä tuo samalla laaja-alaisuutta tutkimuksen toteuttamiseen.

Rakenteellisesti opinnäytetyö jatkuu johdannon jälkeen toisessa kappaleessa käymällä läpi tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Siinä keskitytään etätyön käsitteeseen ja sen hyötyihin työntekijälle ja työnantajalle ja analysoidaan mahdolliset riskit.

Kolmas kappale jatkaa teorian osuutta keskittyen työhyvinvointiin, mitä se tarkoittaa, mistä se muodostuu ja miten se määritellään. Teoria sisältää etätyön lähtökohdat, työn kuormittumisen, palautumisen, työtyytyväisyyden, johtamisen ja kehittämisen. Lisäksi siinä käydään läpi työhyvinvointiin vaikuttava lainsäädäntö.

Neljäs kappale keskittyy tutkimukseen ja sen toteutukseen. Miten tutkimus eteni ja millä aikataululla. Siinä käydään lisäksi läpi ongelma-alueita ja riskitekijöitä. Viidennessä kappaleessa esitetään tutkimustyön tulokset etätyön tekemisestä ja käydään läpi johtamiseen liittyviä kysymyksiä. Lopuksi esitetään tulokset ja siitä tulleet kehitysehdotukset. Viimeisessä kuudennessa kappaleessa kootaan yhteen tutkimuksesta saatu tieto ja tehdään johtopäätökset sekä arvioidaan tavoitteiden saavuttaminen.

Peittomatriisissa (Taulukko 1) on kuvattu opinnäytetyön teoriaosan tietoperusta, kyselylomakkeen kysymykset ja tulosten jakautuminen ja yhteensovittaminen.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Teemat	Tietoperusta	Kyselylomakkeen kysymykset	Tulokset
Etätyön kuormitustekijät	3.2	2,3,4	6.1
Palautuminen etätyöstä	3.3	5,6,7	6.2
Oma etätyö ja kehittymismahdollisuudet	3.4	8,9,10,11,12	6.3
Perehdytys ja tuki etätyöhön	3.5	13,14	6.4
Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen	3.6	15,16,17	6.5

## 1.1 Opinnäytetyön tutkimusongelma ja tavoite

Tutkimuksessa oli tarkoitus lähestyä työhyvinvointia yhden työpäiväkokemuksen kautta. Kyselyn avulla etsitään työpäiväkokemuksesta positiivisia ja negatiivisia asioita ja samalla

analysoidaan mahdollisia parannusehdotuksia. Tarkoitus on ottaa huomioon etäpuhete-  
rauttien omia kehitysehdotuksia, jotta heidän sanansa tulee kuulluksi. Tämän avulla pys-  
tytään kehittämään etätyöhyvinvointia, jotta työntekemisestä saadaan entistä viih-  
tyisämpää ja tehokkaampaa.

Tutkimus analysoidaan käyttämällä temaattista sisältöanalyysia. Näin pystytään järjestä-  
mään, ryhmittämään ja kuvaamaan aineistoa tutkijan tulkinnan ja tietoperustan mukaan.  
Tämä tuo myös tarvittavaa joustavuutta prosessiin.

Opinnäytetyö perustuu seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Päätutkimuskysymys:

- Millaisena Äännekoulun työntekijät näkevät yhden etätyöpäivän työhyvinvoinnin

Tutkimuksen alakysymyksiin vastattiin näiden teemojen kautta:

- Kuormitustekijät etätyössä
- Etätyön tehokkuus ja palautuminen työstä
- Oma työ ja kehitysmahdollisuudet
- Perehdytys ja tuki etätyöhön
- Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen

## 1.2 Tutkimuksen rajaukset ja käsitteet

Työhyvinvoinnin käsite on laaja ja materiaalia sen tutkimiseen on käytettävissä todella pal-  
jon. Tästä syystä on tärkeää rajata tutkimus tarkasti, jotta se pysyy asetetuissa rajoissa ja  
samalla palvelee suunniteltua lopputulosta. Äännekoulun kohdalla tutkimusta ei lähdetä  
toteuttamaan liian laajasti keskittymällä yleiseen työhyvinvointiin, vaan tarkoitus on tutkia  
juuri etäpuhete-  
rauttien työpäivää ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Opinnäytetyössä pyritään välttämään viittausta koronaan ja se on tarkoitus rajata lähtö-  
kohtaisesti tutkimuksen ulkopuolelle. Tämä johtuu siitä syystä, että Äännekoulussa etätyö  
on ollut jo vallitseva työtapa jo ennen pandemiaa. Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä tie-  
toa, jolla pystytään parantamaan työntekijöiden työhyvinvointia, työn imua ja tuottavuutta.

**Puheterapeutti** on yliopistosta valmistunut logopedian koulutusohjelman filosofian mais-  
teri, joka on Valviran laillistama terveydenhuollon ammattihenkilö. Hänen tarkoituk-  
senansa on omalla toiminnallaan edesauttaa muiden ihmisten äänneiden, puheen, kasvo-

jen lihaksiston, suun ja nielun alueen toimintojen kuntouttamista. Puheterapia on perusterveydenhuoltoon kuuluvaa lääkinnällistä kuntoutusta ja siihen voi tarvittaessa saada Kelan tukea. Puheterapeutin toimipisteet ovat yleensä yrityksen toimistolla, asiakkaan luona, neuvolassa, päiväkodissa tai sairaalassa. Puheterapiaa voidaan tehdä myös virtuaalisesti etänä, kuten juuri Äännekoulun tapauksessa toimitaan. Puheterapeutin tärkeitä osaamistaitoja ovat hyvät yhteistyötaidot, luovuus, havainnointikyky ja vuorovaikutus. (Puheterapeuttiliitto.)

**Etätö** on työtä, joka ei ole sidottu tiettyyn paikkaan tai toimipisteeseen. Etätöistä ja työntekemisen mallista on erikseen sovittu kirjallisesti työnantajan kanssa. Usein etätöillä tarkoitetaan työn tekemistä ensisijaisesti kotona tai työnantajan erikseen määrittelemissä toimipisteissä, matkoilla tai asiakkaan luona. Tämän päivän laajat tietoliikenneverkot mahdollistavat etätöiden tekemisen melkein missä vain. Liiketoiminnan laatu vaikuttaa paljon etätöiden tekemiseen. Etätöiden etuja työntekijälle ovat joustavuus, työrauhan lisääntyminen, työn tyytyväisyys ja henkilökohtaisen elämän sovittaminen työrytmiin. Työnantajalle etuja on tuottavuuden paraneminen ja kustannusten säästö. Etätö voi olla hyvä etu myös esimerkiksi rekrytoinnissa. Riskejä ovat työntekijän ajankäytön hämärtyminen, sopimattomat tilat ja työvälineet sekä työyhteisön sosiaalisten suhteiden puuttuminen. (Työterveyslaitos.)

**Työhyvinvointi** käsitetään työntekijän kykyyn suoriutua päivän työtehtävistä omassa työssään. Tähän pääsemiseksi työntekijän täytyy olla fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti siinä kunnossa, että hän pystyy tekemään sovitut työtehtävät. Myös työnantajan täytyy edistää työhyvinvointia, jotta työn tekeminen on turvallista ja työntekijällä on siihen tarvittava osaaminen. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työn mielekkyys. (Viitala 2019, 2.)

### 1.3 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantaja toimii Äännekoulu Oy, joka on aputoiminimi Äänneoloikka Oy:ssä. Yritys on perustettu vuonna 2014 ja toimitusjohtajana toimii Katja Koski ja sen päätoimialana on puhemotoriikan kuntouttamiseen erikoistuminen Suomessa. (YTJ). Puhemotoriikan ongelmia voivat olla tiettyjen äänteiden tai kirjainten muodostaminen tai suun lihasten toiminnallisuuteen liittyvät ongelmat. Äännekoulu tekee etäpuheterapian opetusta pääsääntöisesti verkon välityksellä ja on ollut siinä alansa edelläkävijänä jo yrityksen perustamisesta lähtien. Pääosa kuntoutettavista on lapsia. Etäpuheterapian myötä kuntoutuksesta tulee tehokasta ja samalla se palvelee paremmin asiakasta. Monet kunnat

ovat tilanneet Äännekoululta lisenssejä ja palveluja, millä ne pystyvät purkamaan kasvaneita kuntoutusjonoja. Etäpuheterapian lisäksi Äännekoulu toteuttaa palvelua myös lähi- ja hybriditerapiana omissa toimitiloissa, kouluissa ja päiväkodeissa. (Äännekoulu b.)

Puheterapia on viimeisten vuosien aikana siirtynyt kasvavassa määrin toimistolla käymisen sijasta kotona tapahtuvaan itseopiskeluun, joissa perheillä on iso vastuu opetuksesta. Tähän on vaikuttanut myös Kelan nykyinen kuntoutuslaki, jolla on siirretty puheterapia osaksi kotona tapahtuvaa arjen toimintaa. Tämän on todettu auttavan kuntoutuksessa kaikista parhaiten. (Lappeteläinen 2019.) Äännekoulussa puheterapia aloitetaan tapaamisella asiakkaan kanssa, missä kartoitetaan lähtökohta ja avun tarve. Kuntoutuksessa edetään pienin askelin eteenpäin ja kehittymisen myötä asiakkaille annetaan lisää kotitehtäviä, joita harjoitellaan kotona vanhempien avustuksella. Perheillä on suuri vastuu onnistuneen kuntoutuksen toteutumisessa. Kehittymistä seurataan säännöllisin väliajoin pidettävissä etätapaamisissa. Oppiminen tapahtuu hyvin usein leikin tai erilaisten apuvälineiden avulla, jolloin siitä tulee lapselle hauskaa, mielenkiintoista ja helposti lähestyttävää. Äännekoulu vahvuutena on heidän oman kotisivunsa kautta toimiva kattava etäpalvelu, jossa esimerkiksi videoiden ja pelien avulla pystytään omatoimisesti harjoittelemaan puhemotoriikka harjoituksia. (Äännekoulu b.)

Äännekoulu pyrkii toteuttamaan liiketoimintaa TEAL-ajattelumallilla, joka näkyy läpinäkyvyytenä, itseohjautuvana työskentelynä ja matalana johtamishierarkiana. TEAL organisaatiossa suositaan matalaa hierarkkista johtamismallia, jossa pienet ryhmät kommunikoivat keskenään. Tällöin jokaisella ryhmällä on oma päätäntävalta ja niiden tavoite on toteuttaa yhdessä organisaation strategiaa. Yritys pyrkii tehostamaan ja kehittämään terapiamalleja, jolloin kuntoutuksesta saadaan laadukasta ja prosessiohjattua. Jokaisella yrityksen työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää tapaa tehdä työtä. Puheterapeutit toimivat yrityksessä tunti-, kuukausi- ja provisiopalkalla. (Äännekoulu c.)

## 2 Etätyö

Työtä on perinteisesti tehty yleensä työntajan tarjoamissa tiloissa. Etätyö on puolestaan työtä, jossa työ voidaan toteuttaa työnantajan tilojen ulkopuolella. Se ei ole sidottu tiettyyn paikkaan tai toimipisteeseen. Etätyössä pätee samat työsuhteen sopimukset ja lainsäädäntö kuin tavallisessa työssä. Säännöllinen etätyö tarkoittaa sitä, että työaika on koko ajan sama. Se voi käsittää tietyn päivän tai ajan viikossa. Lyhytkestoinen etätyö on tilapäistä ja voi kestää muutamia päiviä, vaikka säännöllisen työmatkan aikana. Se voi olla myös projektiluontoinen, jonka aikana tietty työtehtävä pitää saada valmiiksi. Kokoaikaisessa etätyössä koko työaika on etätyönä. Tällöin työntekijälle ei tarvitse olla ollenkaan omaa työpistettä yrityksen toimitiloissa. Kokoaikaisessa etätyössä tehdään oma työsopimus, jossa pitää määritellä etätyön ehdot. Jokaisessa etätyövaihtoehdossa työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa sovittuna aikana samoin kuin toimistolla ollessa. (Työturvallisuuskeskus a.)

Yleisin etätyöpaikka on työntekijän oma koti. Nykyjään etätyö on vapautunut paljon ja työpiste voi olla myös muualla. Kehittyneet verkkoyhteydet ovat mahdollistaneet, että tarvittava internetyhteys voidaan jakaa vaikka omasta puhelimesta, jos kiinteää verkkoa ei ole saatavilla. Tästä syystä monet tekevät etätyötä esimerkiksi mökiltä käsin. Muita työpaikkoja ovat esimerkiksi kahvilat, kirjastot tai erilliset julkiset etätyöpisteet. Työn ja asuinpaikan välinen yhteys voi tarjota mahdollisuuden tehdä liikkuvaa etätyötä. Työmatkan aikana esimerkiksi junassa on helppo käyttää matka-aika työn tekemiseen. Liikkuvassa työssä osa työajasta tehdään työpaikan ulkopuolella. (Anttila & Roine 2016, 12.)

Etätyö oli laissa pitkään tuntematon käsite. Vasta 1.1.2020 uudistunut työaikalaki muutti tilanteen siten, että etätyö laskettiin kuuluvan lain piiriin. Tähän vaikutti paljon se, että yritysten työaikatarpeet ovat muuttuneet ja sitä varten tarvittiin lisää joustavuutta. Suuri muutos laissa etätyön kohdalla oli se, että työajan käsitettä ei ole sidottu työpaikkaan vaan siihen lasketaan työntekemiseen tehty aika paikasta riippumatta. (Työaikalaki 5.7.2019/872.)

Valtiolla tehdään eniten säännöllistä etätyötä verrattuna kunnallisiin tai yksityisiin sektoreihin. Jo ennen pandemiaa valtiolla työskentelevien etätyöosuus oli 21 prosenttia, kunnilla 10 prosenttia ja yksityisellä 15 prosenttia. Pandemian aikana vuonna 2020 luvut nousivat vielä valtiolla 52 prosenttiin, kunnilla 16 prosenttiin ja yksityisellä 26 prosenttiin. Kuntien pientä etätyömäärää selittää paljon se, että ne työllistävät suurimman osan terveystalvaiden tarjoajista. (Leskinen 2021.)

Yhdysvalloissa puheterapiasta tehdyn tutkimuksen mukaan etätöiden hyödyt on myös yleisesti siinä, että sillä pystytään tavoittamaan asiakkaat, vaikka he asuisivat pitkän matkan päässä itse yrityksen toimipisteestä. Tutkimus tehtiin vuonna 2021 ja se pääsääntöisesti keskittyi etäpuheterapian tekemisestä pandemian aikana. (Tambyraja, Farquharson & Coleman 2021.) Tämä pitää paikkansa myös Suomessa, jossa pitkistä etäisyyksistä johtuen yrityksen toimipisteelle voi olla kohtuuttoman pitkä matka.

## **2.1 Etätöiden hyödyt työntekijälle**

Ropen mukaan etätöiden hyödyttää työntekijää monella eri tavalla. Yksi suurimmista hyödyistä on joustava työaika. Sen avulla työntekijä pystyy muokkaamaan päivän rytmiä omien tarpeiden mukaan. Samalla voidaan sovittaa työn ulkopuolinen arki, perhe-elämä, harrastukset, sosiaalinen elämä ja työntekeminen joustavammin yhteen. Tämä motivoi työntekijää ja kasvattaa työhyvinvointia, jolloin myös työntekeminen sujuu paremmin. Usein työympäristö on rauhallisempi ilman toimiston ääniä ja keskeytyksiä ja näin ollen työntekijä pystyy keskittymään työntekemiseen entistä tehokkaammin. Tällä on suora positiivinen vaikutus työtehoon ja se näkyy myös yrityksen kasvavana tuloksena. (Rope 2021.)

Etätöissä työntekijä säästää työmatka-ajan ja tämä antaa lisää aikaa arkeen, harrastuksiin tai sosiaalisten suhteiden hoitamiseen. Tästä koituu työntekijälle suoraan rahallista säästöä, kun työmatkat jäävät pois päivän aikataulusta. Samalla ajallinen säästö on työntekijän kannalta huomattava. (Työterveyslaitos.) Tämän johdosta etätöiden tekemisellä on suora positiivinen vaikutus ympäristön tilaan, kun työmatkailu vähenee.

Täysipäiväistä etätöitä tekevä työntekijä ei ole sidottu samoin asuinpaikkaan, kuin toimistotyötä tekevä. Tämä johdosta työntekijä voi halutessa tehdä etätöitä myös toiselta paikakunnalta. Etätöipaikan voi myös valita vapaammin ja sitä voi tehdä esimerkiksi mökiltä käsin. Etätöiden mahdollistaa myös työskentelyn poikkeustilanteissa, joita voivat olla esimerkiksi julkisten kulkuneuvojen lakot tai varsinkin talvella esiintyvät poikkeussäätilat. (Yrittäjät a.)

Kantar TNS Oy:n teetti Suomen Yrittäjät ry:lle Työelämägallupin vuoden 2022 alussa. Yritysten työntekijöiden kokemukset etätöiden tekemisestä ovat säilyneet edelleen varsin positiivisina ja työntekijät ovat entistä sitoutuneempia työnantajiaan. Gallupin mukaan työn tuottavuus on koettu kasvavan ja sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Vastaajista 43 prosentin mukaan työtyytyväisyys on kasvanut ja samalla perhe-elämän haasteet ovat helpottuneet. Monipaikkatyö, jossa osa työstä tehdään toimistolla ja osa etätöinä on koettu

myös mieleiseksi ja sen se antaa lisäarvoa niin työntekijälle kuin työnantajalle ja sen on työntekijöiden puolelta toivottu jatkuvan myös pandemian jälkeen. Tämä tietysti riippuu yksin työnantajan päätöksestä. (Yrittäjä 2022b.)

## **2.2 Etätyön hyödyt työnantajalle**

Etätyössä on myös työnantajan kannalta hyviä asioita. Suomen Yrittäjien vuonna 2022 julkaistun gallupin mukaan työllisistä 76 prosenttia uskoo työnantajien suhtautuvan etätyöhön tai monipaikkatyöhön positiivisesti. (Yrittäjät 2022 b.) Laki kattaa nykyään sen, että työnantaja on vastuussa myös työntekijästä hänen ollessa etätyössä. Tämä koskee esimerkiksi työturvallisuutta, työaikaa ja ergonomiaa. Tähän vaikuttaa myös se, että etätyössä molempien puolien täytyy luottaa toisiinsa ja on tärkeää, että organisaation viestintä toimii kattavasti ja tulee myös selkeästi ymmärretyksi, jotta vältetään väärinymmärryksiä ja vaaratilanteita. (Helle 2004, 90.)

Etätyöstä koituu työnantajalle myös rahallista hyötyä kustannusten laskun myötä. Näitä säästöjä ovat esimerkiksi toimitilavuokrat. Toimitiloja vähentämällä työnantaja voi saada suurenkin kustannussäästön, koska samalla vähenevät sähkö- ja lämmityskulut, eikä toimistolle tarvitse enää ostaa toimistokalusteita. Tässä tilanteessa etätyön määrän tietysti pitää olla merkittävä ja kokoaikaista. Etätyötä teettämällä työntekijöiden työteho kasvaa, jolloin he ovat tuottavampia. On myös todettu, että etätyö vähentää sairauspoissaoloja. Tämä vaikuttaa myös suoraan siihen, että työntekijät jaksavat töissä paremmin ja pidempään, samalla se pidentää työuria. (Yrittäjät a.)

Etätyö voi olla työnantajalle myös erittäin hyvä rekrytointivaltti. Silloin työntekijä ei ole sidottu tietylle paikkakunnalle, vaan työnhaku voidaan ulottaa laajemmalle, parhaassa tapauksessa vaikka Suomen rajojen ulkopuolelle. (Helle 2004, 24.) Tämä mahdollistaa sen, että työnantaja saa enemmän hakemuksia ja pystyy näin optimoimaan parhaan työntekijän palkkaamisen.

Organisaatiot ovat tulleet tänä päivänä entistä tietoisemmiksi ympäristövastuullisuudesta. Etätyö säästää luontoa, kun työmatkat vähenevät työntekijöiden jäädessä tekemään työt kotitoimistolle. Samalla tämä edistää yleisiä ilmastopolitiikan tavoitteita (Työterveyslaitos.)

## **2.3 Etätyön haasteet**

Vaikka etätyössä on paljon todettuja hyviä puolia, niin sen vastapainoksi löytyy paljon haasteita. Suurimpia haasteita on työnantajan ja työntekijän välinen luottamus työn teke-

misestä ja työajan käyttämisestä. Työnantajan on luetettava siihen, että etätö tulee tehdyksi sovitusti. (Rope 2021, 49–50.) Tähän tietysti vaikuttaa paljon millainen työtehtävä on kyseessä. Osa työstä ei sovi etätöksi ja tämä voi tietysti tuoda paljon eriarvoisuutta työpaikalle. (Työturvallisuuskeskus a.) Osalle etätyöntekijöistä vapaa työtapaa sopii oikein hyvin. Toisaalta on myös paljon niitä työntekijöitä, joita pitää seurata, että sovittu työ tulee tehdyksi.

Toinen suuri haaste on, pystyykö työntekijä erottamaan työajan ja vapaa-ajan keskenään. Työntekijä voi helposti uppoutua työtehtäviin, eikä huomaa työajan käyttöä. Tämä voi pahimmillaan johtaa siihen, että työntekijä ei merkitse kaikkia työtunteja ylös vaan jatkaa työn tekemistä vapaa-ajalla ilmaiseksi. Tämä aiheuttaa paljon ylimääräistä kuormittumista. (Työterveyslaitos.) Työntekijöiden on tärkeää pystyä irtautumaan työstä ja rajata työaikaa ja omaa käytettävyyttä työnantajalle. Poikkeuksena tietysti työsopimuksessa erikseen mainitut ehdot. Suomen Yrittäjien vuoden 2022 gallupin mukaan 56 prosenttia työntekijöistä on raportoinut, että työajan ja vapaa-ajan erottaminen on tullut vaikeammaksi. (Yrittäjät 2022b.)

Oman toiminnan ohjaus on haastavaa ja kaikille etätö ei ole sopivin työtapaa. Työteho voi laskea siitä mitä se on ollut aikaisemmin. Syy tähän voi olla, että työntekijä ei pysty tarttumaan työhön samalla tavalla kuin itse työpaikalla ollessa. Työntekijä voi myös olla saamaton aloittamaan työtehtävää tai voi hän voi käyttää työajan esimerkiksi internetissä surfaukseen tai tehdä omia henkilökohtaisia asioita. Etätöön tekijällä täytyy olla hyvä itsekuri. (Työturvallisuuskeskus a.)

Sosiaalinen eristäytyminen on yksi etätöön haasteista. Työntekijöiltä puuttuu työpaikalla olemassa oleva työyhteisö. Onneksi tähän on kiinnitetty paljon huomiota ja yrityksillä onkin yleisesti käytössä esimerkiksi virtuaalisesti pidettävät kahvihetket tai viikkotapaamiset. Tämä auttaa osaltaan paikkaamaan hieman lähityön sosiaalisten suhteiden puuttumista. (Rope 2021, 74.)

Työntekijän pitää huolehtia työergonomiasta myös etätöissä, jotta välttyään fyysiseltä rasitukselta. Kodissa voi helposti unohtaa hyvän työasennon tai olla kokonaan panostamatta hyviin toimistokalusteisiin. Työpisteeksi voi riittää liian matala pöytä ja huono epäergonominen työtuoli. Työtilan täytyy olla myös sopiva siihen tarkoitukseen. (Työturvallisuuskeskus a.) Työpisteen ergonomia korostuu etätöissä varsinkin silloin kun työtä tehdään muualla kuin kotitoimistolla. Yleisillä julkisilla etätöyöpisteillä työergonomia on yleensä hyvä mutta esimerkiksi mökillä tai kahvilassa tilanne voi olla aivan päinvastainen.

Työn tehokkuuden kannalta etätöiden tekemisessä pitää olla siihen optimaalinen työrauha ja pyrkiä minimoimaan mahdolliset häiriötekijät. Etätöpaikalla kotona voi olla mahdollisesti pieniä lapsia tai koululaisia, jotka eivät välttämättä ymmärrä, että vanhemmat ovat työssä, vaikka ovatkin kotona. Muita häiriötekijöitä voivat olla esimerkiksi kotieläimet tai meneillä oleva remontti.

Etätötekijän ja organisaation välinen tietoturva voi tuottaa ongelmia. Yleisen avoimen verkon käyttäminen kahvilassa voi olla tietoturvariski. Kotona on myös pidettävä huolta, että mahdolliset työtä koskevat asiat eivät kuulu ulkopuolisille henkilöille.

Tiedonkulun ongelmaan kuuluu organisaation ja työntekijän välinen viestintä. Viestintä pitää olla luottamuksellista ja on tärkeää, että se pysyy vain niiden henkilöiden välillä, kenelle se on tarkoitettu. Viestintä voi helposti vähentyä tai unohtua kokonaan etätöiden aikana. Tämä voi myös aiheuttaa ongelmia työn tekemisessä, jos viestintä ei ole ymmärrettävää tai se on vajavaista tai pahimmassa tapauksessa puuttuu kokonaan. (Yrittäjät a.)

Etätötekijän ja yrityksen välillä pitää olla sovittu etätösohje ja työnteon ohje. Siinä pitää käydä selville etätöitä koskevat säännöt, mitä tehdään, missä tehdään ja kuinka paljon tehdään. Etätöiden valvomiseen voi olla erilaisia keinoja, joita ovat esimerkiksi raportointi, kalenteri ja seuranta. Etätötekijällä on myös oltava samanlainen mahdollisuus kouluttautua kuin muillakin työntekijöillä. (Yrittäjät a.)

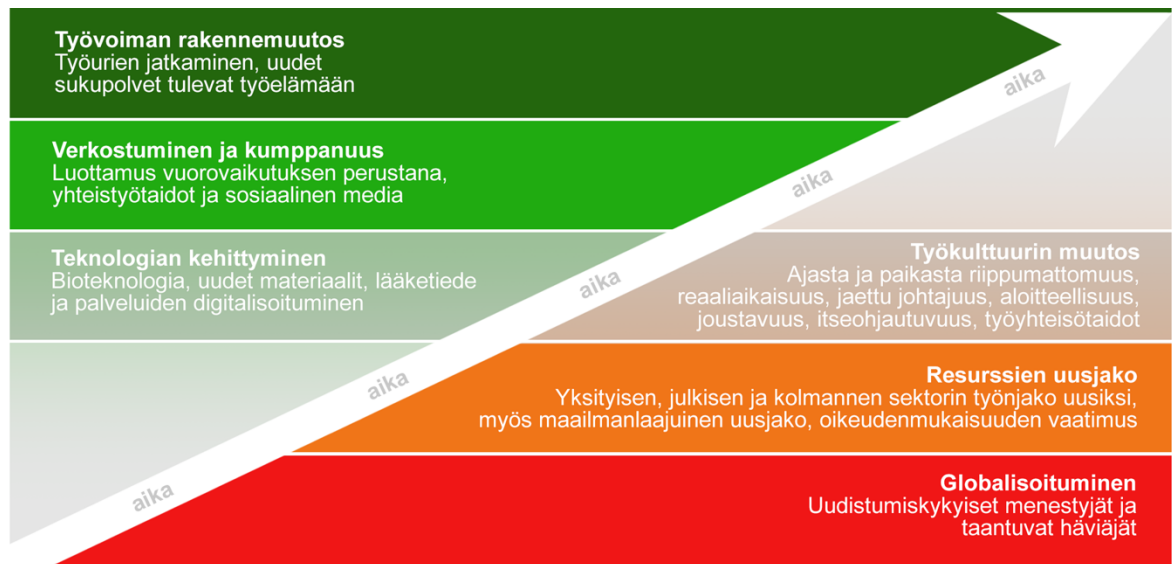
Etätöissä voi aiheutua myös normaalia suurempia työturvallisuusriskejä. Lähtökohtaisesti työturvallisuudesta huolehtiminen on työnantajan velvollisuus. Työn tekeminen pitää olla etätöissä turvallista ja on hyvä selvittää, että myös vakuutusurva on kunnossa. Työtehtävistä riippuen pitää kartoittaa mahdolliset työturvallisuusriskit yhdessä työnantajan kanssa. Etätö voi olla työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta kuormittavaa ja tässä tapauksessa työnantajan on seurattava siitä aiheutuvia haittavaikutuksia. Etätöiden tekijällä on suuri vastuu omasta työhyvinvoinnista. Havaituista puutteista pitää ilmoittaa välittömästi esihenkilölle, jonka on oltava tavoitettavissa ja pystyttävä reagoimaan mahdollisiin puutteisiin. Ongelmatilanteissa voi kääntyä esihenkilön lisäksi työpaikan luottamusmiehen tai työsuojavaltuutetun puoleen. (Työturvallisuuskeskus a.)

Tutkimuksen kannalta etätöiden haasteet pätevät suurilta osin myös etäpuheterapiaan. Muita haasteita etäpuheterapiassa voi olla esimerkiksi, että asiakas ei saavu ollenkaan paikalle sovittuun tapaamiseen. Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan virtuaalioppiminen asettaa vanhemmille lisävastuuta ja tämä voi vaikuttaa heidän osallistumiseensa itse etäterapiaan. Vanhemmille ei jää tarpeeksi aikaa muiden päivän kiireiden, askareiden tai

omien töiden vuoksi. Lasten motivoiminen etäterapiaan voi tuottaa myös lisähaasteita.  
(Tambyraja, Farquharson & Coleman 2021.)

### 3 Työhyvinvointi

Työelämä on muuttunut paljon viimeisten vuosikymmenien aikana. Aikaisemmin useimmat työt olivat vakituisia ja se antoi työntekijöille tietynlaisen turvan odottamattomien arjen muutoksien varalle. Teknologian ja tieteen huima kehittyminen johti siihen, että sen mukana muuttui myös normaaliksi totuttu työelämä (Kuva 1). Samalla suurten ikäluokkien tilalle tuli nuorempia työntekijöitä, jotka eivät olleet enää yhtä sitoutuneita vanhaan työkuultuuriin. Tämä yhdessä teknologian kehittymisen (palveluiden digitalisoituminen, lääketieteen kehitys, uudet materiaalit), verkostoitumisen (uudet yhteistyötaidot, sosiaaliset mediat), resurssien uusjaon (yksityisen ja julkisen sektorin muutokset, uudet työnjaot, kansainvälistyminen) ja työkuultuurin (etätyö, tässä hetkessä eläminen) muutoksen kanssa muuttivat samalla työhyvinvointia. (Manka 2016, 14.)



Kuva 1. Työelämän ennakoitavat muutokset (Manka 2016, 14)

Uudet työtehtävät vaativat yritysten lisäksi työntekijöiltä uudenlaista sopeutumista. Hyvinvoiva työntekijä on yrityksen suurin voimavara. Hän on tehokas, sopeutuva ja pystyy helposti oppimaan uusia toimintatapoja. Samalla hän omalla olemuksellaan jakaa positiivista henkeä omaan työyhteisöön. Jos työntekijä ei voi hyvin omassa työssään se heijastuu hänen itsensä lisäksi negatiivisesti myös koko työyhteisöön. Väsynyt tai masentunut työntekijä ei pysty toimimaan tehokkaasti. Negatiivisesti vaikuttaa myös se, jos työntekijä ei osaa työtehtäviään kunnolla tai hän ei tunne oloaan turvalliseksi työtä tehdessä. Tämä näkyy suoraan yrityksen tuloksessa, kun työntekijöiden tuottavuus putoaa, sairauspoissaolot lisääntyvät ja työntekijä tulee väsyneenä helpommin alttiiksi tapaturmille. (Viitala 2013, 212–213.)

Työhyvinvointiin on vaikuttanut suuresti se, että kiireellisen työtahdin ja kovenevan kilpailun takia tunnemme olevamme korvaamattomia omassa työssämme. Alati kasvava paine työpaikan säilymisestä ja rahojen riittämisestä on johtanut siihen, että vaatimukset työntekijöitä kohtaan ovat suuria. Asiakkaat ovat pidettävä entistä enemmän tyytyväisempinä. Työntekijöiden täytyy olla moniosaajia ja joustavuuden kasvattaminen johtaa siihen, että työpäivät venyvät entistä pidemmiksi. Tämä kasvattaa henkistä ja fyysistä stressiä ja siitä syystä ponnistelemme entistä enemmän ääri rajoilla ja uhraamme jopa vapaa-aikamme sekä sosiaaliset suhteemme työntekemisen vuoksi. (Hakanen 2011, 16–17.)

Työhyvinvoinnin parantamiseksi työntekijän täytyy pysyä mukana muutoksessa. Tähän on suuri vaikutus työnantajalla kuin työntekijällä itsellään. Tämän päivän yksi suuri asia työssä viihtymiselle ja jaksamiselle on työn imu. Tähän termiin liitetään kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on energisyyttä, jolla työntekijä vaikuttaa positiivisesti omaan työhönsä. Se auttaa ponnistelemaan kohti ja läpi uusien tai hankalien haasteiden sekä samalla auttaa vastoin käymisien kohtaamisessa. Omistautuminen ilmenee, kun työntekijä saa kokemuksia inspiraatiosta, innokkuudesta ja haastavien työtehtävien tekemisestä. Uppoutunut työntekijä on keskittynyt ja tarkka työssään, tämän johdosta työntekeminen sujuu nopeasti. (Hakanen 2011, 38–39.)

Yritysten puolelta työntekijöiden työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi tekemällä johdolle ja esihenkilöille työhyvinvoinnin johtamisen materiaalia. Johdolla ja esihenkilöillä on tärkeä osa työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Yrityksillä tarvitsee olla selkeä ja joustava strategia, jolla työntekijöistä pidetään huolta. (Manka 2016, 80.) Yritysten täytyy varmistaa, että työntekeminen on turvallista. Työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin pitää kiinnittää huomiota ja se vaatii esihenkilöiltä hyvää johtamistaitoa. Tämän lisäksi työn pitää olla työntekijälle mielekästä ja on hyvä pitää huolta heidän terveyteensä liittyvistä asioista. Eri-laiset liikuntaselitteet, koulutukset ja hyvät terveyspalvelut auttavat työntekijää pitämään itsensä työkykyisenä ja hyvinvoivana. (IF.)

### **3.1 Työ- ja etätyöhyvinvoinnin lähtökohdat**

Työhyvinvoinnista on vastuussa niin työntekijät, työnantajat, esihenkilöt ja johtajat. Jari Hakanen on (2011) jakanut työn mielekkyyden kolmeen eri kategoriaan riippuen siitä, mitä työ työntekijälle merkitsee. Toimeentulo on joillekin perusasia, jolla katetaan päivän muut materiaaliset hankinnat. Itse työ ei tuo sen enempää lisäarvoa ja rikkautta elämään. Urakeskeinen työ on tärkeää niille työntekijöille, jotka haluavat edetä urallaan ja siihen panostetaan enemmän omia henkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Urakeskeiset työntekijät haluavat

edetä urallaan ja tuoda sen näkyväksi omassa elämässään. Kutsumustyötä tekevät ne työntekijät, jotka vakaan toimeentulon lisäksi haluavat sen palkitsevan esimerkiksi sosiaalisen arvostuksen kautta. (Hakanen 2011, 26–27.) Perustarpeena työntekemisestä saatu palkka tai korvaus pystyy kattamaan meidän jokapäiväiset arkiset menomme ja samalla se tuottaa meille positiivista tunnetta ja kasvattaa työssä viihtymistä riippumatta siitä mihin kategoriaan kuulumme.

Kaikilla työntekijöillä pitää olla lähtökohdat kunnossa tuottavan ja terveellisen työn tekemiseen. Tämä pätee niin etätyöntekijöihin kuin yrityksen tiloissa työtä tekeviin työntekijöihin. Työntekijällä pitää olla fyysiset ja henkiset valmiudet, jotta hän pystyy suoriutumaan annettusta työtehtävästä. Työasennon ja työpisteen täytyy olla ergonomisesti hyvä ja työn tekeminen pitää olla turvallista, mielekästä ja työrauha sellainen, että pystyy suoriutumaan työn tekemisestä.

Julkisen alan työhyvinvointia seuraava julkisoikeudellinen eläkelaitos KEVA seuraa joka toinen vuosi tehtävällä tutkimuksella suomalaisten työhyvinvointia. Viimeisin tutkimus tammikuulta 2021 kertoo, että julkisen alan puolella tyytyväisyys omiin työtehtäviin kasvoi varsinkin kutsumustyötä tekevien joukossa. Tähän tietysti vaikuttaa varmasti paljon pandemian osuus, koska julkisella puolella löytyy paljon hoitotyötä tekeviä työntekijöitä. Huomattavaa tutkimuksessa oli, että etätyöntekijä tuntevat kaikista eniten myönteisiä kokemuksia ja olivat tyytyväisiä esihenkilöihinsä. (KEVA 2021, 16–17.) Tutkimuksen tuloksena ainakin suurin osa julkisen alan työntekijöistä on tällä hetkellä lähtökohtaisesti tyytyväinen omaan työhyvinvointiinsa.

Työhyvinvointia seurataan usein erilaisilla tutkimuksilla ja kyselyillä. Nämä voivat olla joko yrityksen sisäisiä tai sitten laajempia kuten esimerkiksi Työterveyslaitoksen tai KEVA:n kyselyt. Näiden tulosten avulla pystytään huomaamaan epäkohtia ja parantamaan paljon työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksilla pystytään helposti mittamaan, arvioimaan ja kehittämään työntekijöiden työnhyvinvoinnin johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Työnantajat pystyvät esimerkiksi KEVA:n kotisivuilta tilaamaan yritykselleen oman työhyvinvointikyselyn. (KEVA.)

### **3.2 Etätyön kuormitustekijät**

Etätyöntekijä kohtaa työssään lukemattomia teknisiä, henkisiä ja fyysisiä kuormitustekijöitä. Teknisiä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi atk-laitteiston tai internet yhteyden toimimattomuus. (Työturvallisuuskeskus 2017b.) Nämä ovat yleensä kohtuullisen helposti selvitettävissä, eivätkä aiheuta etätyöntekijälle kohtuuttoman suurta vaivaa. Henkiset ja

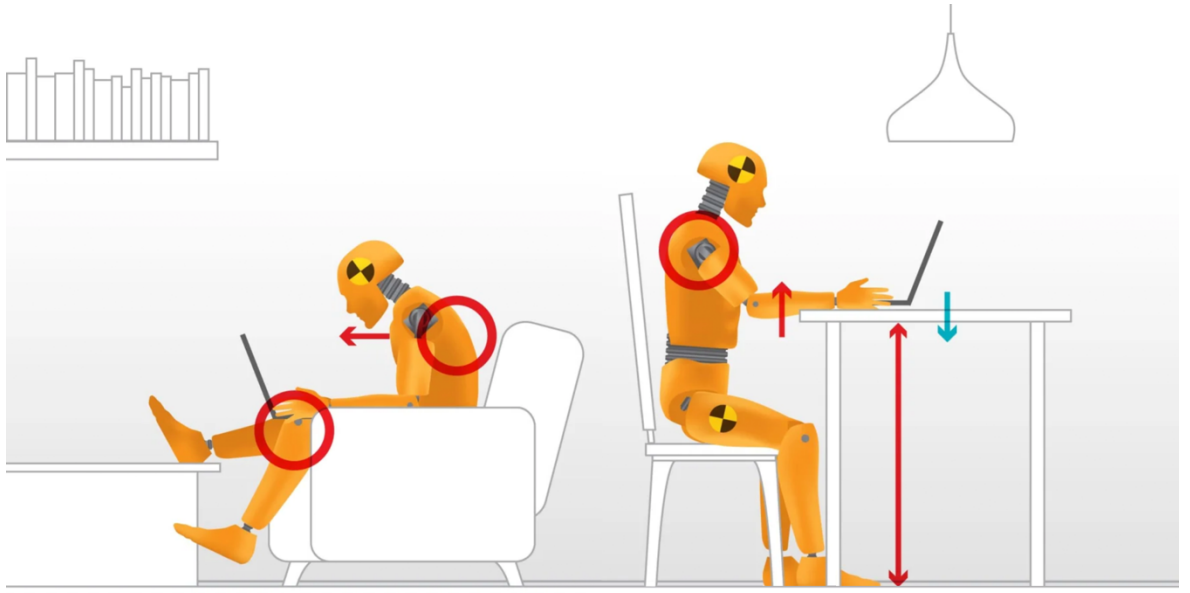
fyysiset kuormitustekijät ovat etätyöntekijän kannalta paljon suuremmassa osassa kuin tekniset kuormitustekijät. Pahimmillaan kuormitustekijät voivat johtaa työkyvyttömyyteen, joten on hyvä, että niihin puututaan ajoissa.

**Henkisiä kuormitustekijöitä** voivat olla esimerkiksi aika, kiire, stressi, työtehtävät ja niiden määrä. Työnantajan toimitiloissa voi helposti käydä kysymässä viereiseltä työkaverilta apua mahdolliseen ongelmaan. Etätyössä yhteydenpito tapahtuu virtuaalisesti tai puhelimesta soittamalla. Kiireessä voi hyvin helposti seurata kommunikaatiokatkoksia tai ymmärtämisongelmia. Konkreettinen apu ongelmallisen työtehtävän selvittämiseksi voi olla vaikea hoitaa puhelimen välityksellä. Vaikka tietokoneen näyttö pystytään helposti jakamaan etänä, niin se voi myös tuoda mukanaan ongelmia ja kestää usein pidempään kuin lähiopetus. Tämä voi venyttää aikatauluja ja kasata työtehtäviä, jos ongelmaa ei saada nopeasti selvitettyä.

Etätyön kuormitustekijänä voi olla ohjauksen, johtajuuden tai tiedonkulun puute. Aloitteleva tai uutta työtä tekevä työntekijä ei välttämättä saa tarpeeksi apua omien ongelmien selvittämiseen. Tämä voi paljon riippua yritysten panostuksesta virtuaalisiin tukipalveluihin, kuinka hyvin ne toimivat tai paljon niiden käyttöön on resursseja. Esihenkilön toimenkuva ja johtajuus ovat henkisellä puolella kuormitustekijöissä isossa roolissa. Työntekijän on tavoitettava esihenkilö tarvittaessa ja hänen on saatava apua ongelmaan tai pystyttävä keskustelemaan mieltä painavista asioista. (Hakanen 2011, 109–110.)

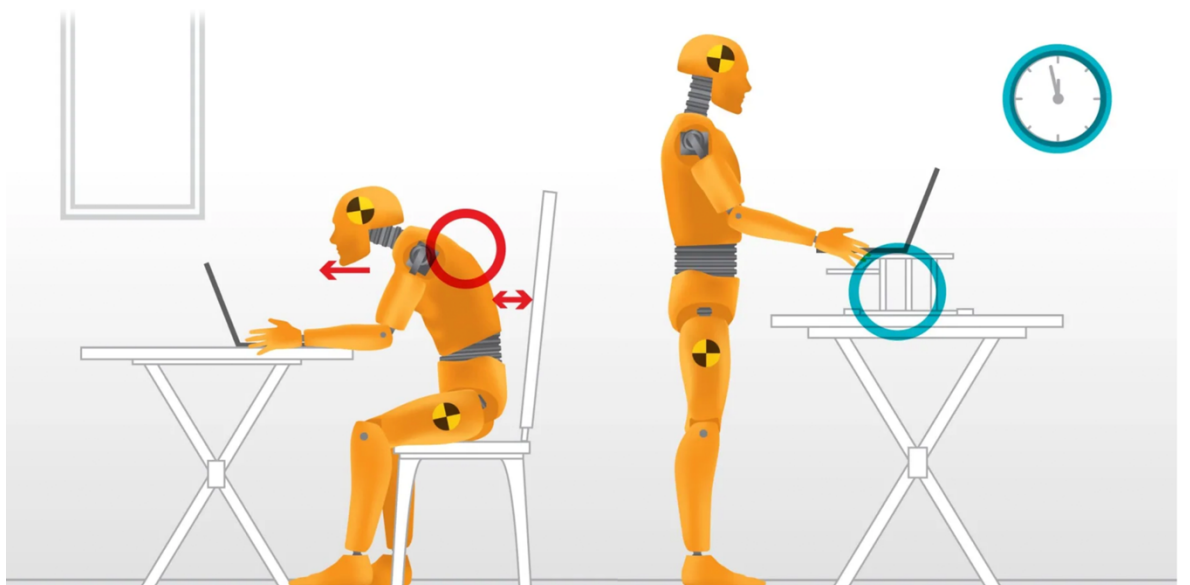
Työtehtävät ja niiden määrä lasketaan myös henkisiin kuormitustekijöihin. Etätyöntekijä ei välttämättä huomaa työmäärän paljoutta ja tämä johtaa töiden kasautumiseen ja liian pitkiin työpäiviin. Tällöin yöunet jäävät vähäiseksi ja etätyöntekijä jatkaa seuraavana päivänä työntekemistä väsyneenä. Työntekemisen aikataulutusta on hyvä keino helpottaa työmäärän purkamista.

**Fyysiset kuormitustekijät** ovat suuri ongelma etätyön tekemisessä. Yhä lisääntyvässä etätoimistotyössä suurimpia ongelmia on hyvä työergonomia, kunnan toimistokalusteet ja valaistus. Etätyötä tehdessä moni unohtaa hyvän työasennon ja tauottamisen. Istumatyöasentoa mietittäessä näytön pitää olla oikealla katseluetäisyydellä ja korkeudella. Kädet ja kyynärvarret oikeassa asennossa suhteessa näppäimistöön ja hiireen (Kuva 2). Jalkatilaa pitää olla riittävästi ja hartiat ja niska pitää pystyä pitämään rentona. (Työturvallisuuskeskus 2017b.) Etätyössä kannattaa myös panostaa kunnan työtuoliin ja työpöytään. Markkinoille tulleet sähköpöydät ovat tulleet kohtuullisen hintaiseksi, joten sellaiseen kannattaa sijoittaa fyysisen työkuormituksen vähentämiseksi.



Kuva 2. Vasemmalla huono työasento, tässä on hyvä käyttää tyynyjä apuvälineenä. Oikealla työn tekeminen liian korkealla pöydällä, apuvälineenä säädettävä työtuoli (Hirvonen 2020)

Sähköpöytä mahdollistaa työntekemisen myös seisaaltaan. Niissä olevat muistipaikat helpottavat asetusten tekemistä ja tällöin säätöjä ei tarvitse asettaa aina uudelleen. Molemmista työasennoista voidaan käyttää apuna myös niihin suunniteltuja ergonomiaa helpottavia työvälineitä (Kuva 3). Näitä ovat esimerkiksi erilaiset istumisvälineet kuten jumppapallo ja satulatuoli. Seisontatyöasentoon voi työasentoa helpottamaan hankkia ergonomaton tai aktivointilaudan. (Työturvallisuuskeskus 2017b.) Myös erilaiset piirtopöydät tekevät käden työasennosta normaalimman verrattuna hiirellä työskentelyyn. Näyttöpäätteellä tehtävän työn välissä on tärkeää muistaa tauotus, nousta ylös työpisteeltä ja venytellä lihaksia.



Kuva 3. Vasemmalla selkänöjan tuen puuttuminen, oikealla työasennon vaihtaminen seisoma-asennoksi ergonomisia apuvälineitä hyödyntäen (Hirvonen 2020)

Työturvallisuus on yksi fyysisesti kuormittava tekijä. Ennen etätöiden aloittamista mahdolliset työturvallisuusriskit tulee kartoittaa työnantajan kanssa, jotta työn tekeminen on työntekijän kannalta turvallista. Työturvallisuuskeskuksen internetsivuilta löytyy työturvallisuuden kartoittamiseen erillinen lomake. Toisena keinona riskien kartoittamiseen työntekijä voi pitää työhyvinvointipäiväkirjaa. Siihen voi kirjoittaa suurimmat puutteet ja käydä se läpi yhdessä esihenkilön tai työnantajan kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2017b.)

### **3.3 Palautuminen etätöistä**

Työ kuormittaa ihmistä paljon ja sen vastapainoksi tarvitaan palautumista, joka on meidän kaikkien keino ladata pattereita taas seuraavaa koitosta varten. Riittävän pitkä lepo on ihmisen tärkein palautumiskeino ja samalla se palauttaa fyysisien voimavarojen lisäksi myös hormonitasapainon. Keskimäärin normaali ihminen tarvitsee hyvää unta palautuakseen noin 7–9 tuntia päivässä. Palautuminen voidaan jakaa joko fysiologiseen tai psykologiseen palautumiseen. Fysiologisessa palautumisessa ihminen on taas työkykyinen, kun elimistö on stressitilan viriämisen jälkeen palautunut normaaliin tilaan. Psykologisessa palautumisessa ihminen tuntee olevansa kykenevä jatkamaan taas työntekoa. (Manka 2016, 181.)

Varsinkin etätöissä kotitoimiston työpisteellä työntekijällä voi olla vaikeuksia vaihtaa työminänsä kotiminaan ja unohtaa samalla päivän työasiat. Kotitoimistolla voivat olla muut perheenjäsenet sekoittamassa työntekemistä ja se tuo lisää haastetta työssä jaksamiseen. Terveyden ja hyvinvointilaitoksen psykologian tohtori Esa Nordling on YLE:n haastattelussa antanut hyviä keinoja etätöistä palautumiseen. (Matson-Mäkelä 2020.) Nordlingin mukaan hyviä keinoja ovat työn tauottaminen, työkavereiden tapaaminen virtuaalisesti, työ- ja vapaa-ajan erottaminen ja työpisteen pitäminen erillään muusta kodin arjesta.

Pelkkä uni ei yksin auta ihmistä palautumaan vaan sen lisäksi pitää olla käytössä muita keinoja. Etätöntyöntekijän on hyvä keksiä kiinnostuksen aiheita työn ulkopuolelta ja vapaa-ajan sovittaminen työn lomaan on jokaiselle tärkeä palautumiskeino. Vapaa-aikaa voi olla esimerkiksi ulkoileminen tai harrastukset. Palautuminen voi joskus tuntua vaikealta ja siitä syystä voi olla hyvä vaihtoehto suunnitella miellyttävää sisältöä jo ennakkoon tulevalle vapaa-ajalle. (Junkala & Laukkanen.) Etätö on usein istumatyötä ja pienen happihyppelyn voi tehdä jopa ruokatunnilla. Se auttaa palauttamaan vireystasoa ja viemään ajatukset

hetkeksi pois työnteosta. Kahvitauot voi käyttää etätyössä jaloitteluun tai venyttelyyn ja näitä voi mahdollisuuksien mukaan tehdä tarvittaessa työn ohessa.

Työn ohella pitää muistaa pitää huoli sosiaalisesta- ja perhe-elämästä. Sosiaaliset suhteet auttavat unohtamaan työasiat ja helpottavat työstä palautumisesta. Palautumisen voi tehdä myös kotona, vaikka kuuntelemalla musiikkia, katsomalla televisiota tai saunomalla. Sosiaalisen elämän lisäksi yksi palautumisen keino on hyvä ja säännöllinen ruokailu. Jos työtä tehdään koko päivä putkeen kahvin ja herkkupalojen voimalla ilman kunnollista ruokaa, niin jokaisen energiatasot laskevat jossakin vaiheessa. Napostelu liittyy usein väsymykseen ja sitä pystytään ennakoimaan jo kauppalistaa tehdessä ja jättää turhat napostelupalat suosiolla pois. Ruokarytmi kannattaa olla säännöllinen ja jos naposteluun on tarvetta, voivat ne olla esimerkiksi terveellisiä vihanneksia tai muuta vastaavaa. Ruokailun ohessa pitää muistaa pitää nestetasapainoa yllä ja juoda säännöllisesti. (Sarkkinen 2020.)

Kaikista haastavimmissa tilanteissa palautumisen kannalta ovat ne työntekijät, jotka ovat kovin työkeskeisiä, koska heillä on haastavaa erottaa työtä ja vapaa-aikaa. (Matson-Mäkelä 2020.) Hyvänä keinona helpottaa hankalaa tilannetta on muistaa aikatauluttaa työt ja pitämällä vaikka unipäiväkirjaa ja muista olla itsellesi lempeä.

### **3.4 Oma etätyöosaaminen ja kehittymismahdollisuudet**

Itsensä johtaminen on tämän päivän vaatimus työelämässä. Sillä edistetään omaa osaamista ja parannetaan samalla omaa työhyvinvointia, se onkin pitkälti tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta. (Moilanen 2021.) Hyvä asenne ja oman osaamisen sekä koulutustarpeen tiedostaminen on osa itseohjautuvuutta. Tämän tiedostamalla työntekijä pystyy kehittymään alansa ammattilaisena. Itsensä johtaminen lähtee ennen kaikkea positiivisesta asenteesta, mitä tarvitaan paljon muuttuvassa yhteiskunnassa. Positiivinen ajattelutapa parantaa samalla hyvinvointia ja auttaa jaksamaan paremmin töissä. (Moilanen 2021.)

Kun työntekijä voi hyvin omalla työpaikallaan, sitä paremmin hän pystyy vastaanottamaan päivän haasteet ja onnistuu voittamaan ne. Hyvinvointiin tarvitaan positiivisen ajattelun lisäksi sosiaalisia vuorovaikutuksia, fyysistä-, psyykkistä- ja ammatillista kuntoa ja priorisointia vapaa-ajan ja työn välillä. Sosiaaliset vuorovaikutukset ovat kontakteja työpaikalla ja sen ulkopuolella. Fyysinen kunto merkitsee terveellisiä ruokatottumuksia, liikuntaa ja riittävästi hyvälaatuista unta. Psyykkinen kunto on huolenpitoa muistin ja oppimisen hallinnasta, positiivisesta asenteesta, hyvistä ihmissuhteista ja työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan. Ammatillinen kunto sisältää selkeät päämäärät työtehtävissä, kehittymisessä,

osaamisessa ja ennen kaikkea mahdollisuutena ottaa vastaan rakentavaa palautetta. (Seuri 2018.)

Itsensä johtamisessa on tärkeää osata aikatauluttaa ja priorisoida työtehtävät tärkeysjärjestykseen. Aikatauluttamisessa on tärkeää muistaa jättää työviikkoon hyvää aikaa palautumista varten. Oikein tehdyllä itsensä johtamisella voi saavuttaa työn mielekkyyden ja imun. Mitä paremmin työntekijä viihtyy työssään, sitä enemmän hän kokee työn imua. (Kananen 2016, 111.) Itsensä johtaminen tulee hyvin esille juuri etätöiden tekemisessä. Hyvin suunniteltu ja hallittu etätö auttaa tehokkaaseen ja tuottavaan työhön sekä johtaa tuokselliseen työntekoon.

Itsensä johtaminen on itsensä tutkimista ja tuntemista. Se auttaa selvittämään mitkä ovat omat tavoitteet, päämäärät, arvot ja osaaminen. Näiden osa-alueiden tiedostaminen vie kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia ja samalla kuvaa hyvää itsejohtamistaitoa.

Työnantaja voi edesauttaa työntekijän itsensä johtamisen kehittymistä pitämällä huolen, että tälle ei tule liikaa työkuormitusta. Työnantaja pystyy myös huolehtimaan, että työntekijöillä on yhteisöllisyyttä kohottavia tapahtumia. Näitä voivat olla esimerkiksi yrityksen työpäivät, yhteiset urheilutuokiota tai vaikka taukojumppa. Tämä voi heijastua positiivisesti koko työyhteisöön. (Seuri 2018.)

Työntekijä pystyy kehittymään paljon etätöitä tehdessä. Kehitysmahdollisuudet ovat pitkälti kiinni hänen itseohjautuvuudestaan ja avoimesta mielestä. Yksi lähtökohta kehitysmahdollisuudelle on ratkaisukeskeinen ajattelutapa. Se ohjaa tunnistamaan erilaisia haasteita, joihin voi hakea ratkaisua esimerkiksi opiskelulla, opastuksella, työyhteisön tuella ja itsenäisellä harjoittelulla. Oman työn muokkaamisesta on tullut nykypäivää ja se korostuu erityisesti juuri etätöiden tekemisessä. Itseohjautuvuus ja aktiivisuus ovat työn muokkaamisen tärkeimpiä asioita.

Työn muokkaamisella pystytään vaikuttamaan omaan työtapaan, vuorovaikutukseen, laatuun ja määrään. Kun näkee oman työntekemisen laaja-alaisesti ja pystyy muokkaamaan sitä, niin se kehittää osaamista ja lisää samalla työn imua. Tämä puolestaan kasvattaa työssä viihtymistä ja hyvinvointia. Päivittäin tapahtuvaan työn muokkaamiseen hyödynnetään työyhteisön käytävissä olevia voimavaroja ja vaatimuksia. Näitä vaatimuksia ovat ihmiset, tekniset apuvälineet, muut materiaalit ja välineet. Näiden avulla työlle saadaan hyvä pohja ja tämän päälle on hyvä lähteä kehittämään omaa ammattitaitoa, millä saavutetaan asetetut tavoitteet. (Hakanen 2011, 84–84.)

Työn muokkaaminen auttaa ymmärtämään toimintaamme työn tekemisessä. Se kehittää sitä samalla tehokkaammaksi ja mielenkiintoisemmaksi. Tämän avulla vältetään ylikuormittuminen, uupuminen ja työhön kyllästyminen, jotka ovat asioita, mitkä johtavat työn imun katoamiseen. Uusien taitojen kehittämiseksi voi pyytää apua tai neuvoa esimerkiksi työkavereilta tai esihenkilöiltä. He pystyvät antamaan rakentavaa palautetta työstä ja se mahdollistaa löytämään uusia keinoja parantaa omaa osaamista. Näitä keinoja ovat esimerkiksi työpaikan tai oppilaitosten tarjoamat kurssit. Itseohjautuvuus ja avoin mieli ei ole ainoa mahdollisuus kehittyä etätyössä, vaan vastuu on myös työnantajalla. Hänen tehtävä on tunnistaa organisaation tarpeet, kehitysmahdollisuudet ja huolehtia työyhteisön työhyvinvoinnista sekä ylläpitää motivaatioita. Työtehtävien selkeä vastuiden ja rajojen kertominen työyhteisölle helpottaa itsenäistä työn muokkaamista. Työnantajan tulee olla avoin työntekijöiltä tuleville uudistusehdotuksille. Työn muokkaaminen on luovien ratkaisujen löytämistä, mistä hyötyy koko työyhteisö. (Hakanen 2011, 40–42.)

Tyytyväisyys omiin työtehtäviin lähtee työntekijästä itsestä. Mikä tekee työstä mielekkään, mitä se merkitsee ja vastaako se työntekijän arvoja? Motivaatiolla on iso vaikutus tyytyväisyyteen. Ilman motivaatiota työ kuormittaa nopeasti ja huonontaa samalla työhyvinvointia. Motivaatio voi olla itsenäisyys, pärjääminen tai yhteenkuuluvuuden tunne ja nämä voivat olla myös arvoja. Työntekijän arvojen ja motivaation kohtaaminen johtaa tyytyväisyyteen etätyössä ja työntekijä saattaa tuntea työn flow:n tunteen. (Hakanen 2011, 30)

Itsenäisyyden tunne voidaan saavuttaa mahdollisuutena vaikuttaa omaan tapaan tehdä työtä ja hyödyntää omia vahvuuksia parhaaseen tulokseen pääsemiseksi. Pärjäämisen tunne saadaan, kun työssä on sopivasti haasteita, joiden ratkaiseminen tuo onnistumisen tunteen. Yhteenkuuluvuuden tunne on etätyötehtävissä haastavinta. Yhteiset projektit, joiden tekemisessä joudutaan ponnistelemaan, ratkomaan ongelmia ja jakamaan onnistumisen tunteita tuo yhteenkuuluvuuden tunnetta koko työyhteisöön, vaikei lähikontakteja muodostuisikaan. Organisaatio ja esihenkilö voivat nostaa työntekijöiden keskuudessa tyytyväisyyttä etätyötehtäviin kuuntelemalle työntekijöiden ongelmia ja tarpeita sekä tarjoamalla ratkaisuja näihin haasteisiin. (Hakanen 2011, 32–32.)

### **3.5 Perehdytys ja tuki etätyöhön**

Perehdyttäminen on kaikista tehokkainta, kun se suunnitellaan ja toteutetaan huolellisesti. Tällöin uusi työntekijä saa organisaatiossa hyvän pohjan uuden työn aloittamiselle. Perehdyttämiseen on monta erilaista tapaa ja usein niissä voidaan käyttää hyväksi erilaisia digitaalisia viestintäkanavia. Muita keinoja ovat esimerkiksi itsenäinen opiskelu ohjeiden avulla tai perinteisesti opettamalla ”kädestä pitäen”. (Eklund 2018, 25.)

Perehdytyksen suunnittelussa on hyvä ottaa huomioon aikataulutus ja asioiden oikea rytmittäminen. Tällöin työntekijälle jää riittävästi aikaa sisäistää uudet asiat. Työntekijän vastuuksi jää suurimmaksi osaksi oma oppiminen. Hyvä perehdytys vaatii työnantajalta valmiuden tukea ja seurata uuden työntekijän kehitystä ja oppimista. Yrityksen on hyvä tehdä perehdyttämissuunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti. Tällöin perehdyttämiselle on olemassa valmis ajantasainen pohja, joka pitää huolen, että kaikki tarvittavat asiat tulevat käytyä läpi. Perehdytysuunnitelma ja tuki yhdessä luovat uudelle työntekijälle selkeän ja turvallisen kuvan uudesta työtehtävästä ja sen opettelusta. Perehdyttämisen eri osa-alueet kannattaa jakaa organisaatiossa työskentelevien kesken, koska samalla uusi työntekijä pääsee hyvin sisälle työyhteisöön. (Oksanen 2017.)

Hyvin hoidetulla perehdyttämisellä uusi työntekijä saa uudesta työpaikasta sellaisen kuvan, että hänestä välitetään. Uuden työn oppimista on hyvä seurata pitämällä esimerkiksi seurantakeskusteluja. Niissä nähdään nopeasti uuden työntekijän sopeutuminen ja mahdolliset lisätuen tarpeet. Organisaation kannalta on tarpeellista, että uusi työntekijä oppii nopeasti uudet työtehtävät. (Joki 2018, 121–122.)

### **3.6 Etätyöhyvinvoinnin kehittäminen ja johtaminen**

Nykyajan etätyö on muuttanut paljon työn johtamista ja kehittämistä enemmän työyhteisöä palvelemaan suuntaan. Palveleva johtaminen sisältää työyhteisölle mahdollisuuden kehittyä, toteuttaa tavoitteita, tunnistaa tarpeita, rohkaista, kuunnella ja välittää. Johdon on tärkeä tuntea organisaation tavoitteet ja määränpäättäjät, että se pystyy antamaan ne eteenpäin työyhteisölle, jolloin päästään haluttuihin tuloksiin. Tällöin työyhteisö tietää, mitä heiltä odotetaan ja he pääsevät sen avulla paremmin itseohjautuvuuteen ja muokkaamaan omaa työskentelytapaansa siten, että tavoitteet saavutetaan. Rohkea, riskejä ja uudistuksia pelkäämätön johtaminen kehittää työyhteisöä. Näillä ominaisuuksilla saavutetaan hyvinvoiva, luotettava ja uudistushakuinen työyhteisö. Organisaatio, jonka kulttuuriin kuuluu palveleva johtaminen, tukee samalla työyhteisöä tittleistä riippumatta. Kun työyhteisö voi hyvin se on tehokas, tuottava ja valmis kehittymään. (Hakanen 2011, 76–79.)

Etätyöhyvinvoinnin seuraamiseen on erilaisia mittareita. Niillä saadaan tietoa kehityskohdeista ja pystytään paremmin johtamaan työ kohti haluttua päämäärää. Hyviksi mittareiksi on havaittu esimerkiksi kehityskeskustelut ja tulosten mittaaminen tiimitasolla. Jos tuloksia mitataan yksilötasolla tuo se helposti työyhteisöön eri arvoisuutta ja lisää konfliktien määrää. Kehityskeskusteluissa pystytään kuuntelemaan ja olemaan läsnä henkilöille, jotka helposti jäävät puheliaampien työntekijöiden varjoon. Samalla pystytään kartoittamaan

työtehtäviä, vastuita, saavutuksia, kehittämiskohteita ja voidaan kuulostella työntekijän työhyvinvointia. Kehityskeskustelut ovat hyvä paikka selvittää, onko tiedottaminen ja tiedon jakaminen onnistunut tiimien kohdalla. Uusia tavoitteita on hyvä käydä läpi yhdessä niin organisaatiossa kuin henkilötasolla. Palveleva johtaminen tarkoittaa, että mittareiden pitää olla läpinäkyviä ja ne pitää käydä avoimesti läpi koko työyhteisön kesken. Mittareiden avulla pystytään hahmottamaan koko organisaation tasolla saavutettu kehitys ja kehityskohteet. Tällöin kiitosta voidaan jakaa avoimesti ja se luo hyvää ”me henkeä”, työn imua ja työhyvinvointia. Tämä taas parantaa työyhteisön viihtyvyyttä organisaatiossa ja tekee työntekijöistä uskollisempia työntekijöitä. (Hyppänen 2013, 57–64.)

### **3.7 Työhyvinvoinnin lainsäädäntö**

Työhyvinvointia ja työkykyä koskeva lainsäädäntö on suomessa hyvin tarkka ja laaja. Työhyvinvoinnin säädöksiä noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen ja ne ovat tärkeä keino valvoa työpaikkojen olosuhteita. Työlainsäädäntöön kuuluvat esimerkiksi seuraavia lakeja: Työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyiden suojasta työelämässä, työehtosopimuslaki, sairausvakuutuslaki, työterveyshuoltolaki ja palkkaturvalaki. (TEM.) Työturvallisuuslaki uudistui 1.1.2020, jossa etätö otettiin kuuluvaksi lain piiriin. Uudistuksessa muutettiin myös työajan käsitteitä, enimmäismäärän seuranta ja joustotyöaika. (Työsuojelu 2019.)

Lakien tärkein tehtävä on suojella työntekijää niin fyysisesti kuin henkisesti ja samalla se määrää työehdot. Työsuojelun lakien seurannassa on vastuussa niin työnantajan, työntekijän ja kaikki ne tahot, jotka liittyvät työtehtävään. Jokaisella taholla on velvollisuus raportoida mahdollisista epäkohdista joko esihenkilölle tai työsuojavaltuutetulle. (Työturvallisuuskeskus c.)

Työnantajan ja esihenkilön tehtäviin kuuluu työympäristöstä huolehtiminen ja riskien kartoitus, tämä koskee niin yrityksen tiloissa kuin kotitoimistolla tapahtuvaa työntekemistä. He myös seuraavat ja varmistavat työsuojelun toteutumista. Työn tekemisen pitää olla turvallista ja mahdolliset riskit ja ongelmat pitää korjata. Työntekijän on myös saatava riittävä perehdytys turvallisen työn tekemiseksi. Työntekijän pitää noudattaa annettuja ohjeita ja olla varma siitä, että työ tulee tehtyä annettujen ohjeiden mukaan turvallisesti. Jos työntekijä havaitsee työpaikalla jonkun vaaratilanteen tai ongelman, hänellä on mahdollisuus pidättäytyä sitä koskevan työn tekemisestä, jos vaaraa ei voi muuten välttää. (Työturvallisuuskeskus c.)

Yrityksellä ei tarvitse olla kuin yksi työntekijä niin silloin sen on lain mukaan järjestettävä työterveyshuolto. Työnantajalla pitää olla olemassa toimintasuunnitelma, jossa käy kirjallisesti ilmi yhteiset työterveyshuollon tavoitteet. (Kananen 2016, 93.) Hallitus esitti vuonna 2021, että työturvallisuuslakiin tehdään vielä muutoksia. Työntajan velvollisuuteen lisätiin vielä esimerkiksi työajan ulkopuolella tapahtuvan matkustamisen vaarojen arviointi, jos matkustaminen liittyy työhön. (Eduskunta 2021.)

## 4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmänä on puheterapiaa tarjoavan Äännekoulun työntekijät, yrityksessä on noin 60 työntekijää. Työntekijöille laadittiin kysely (Liite 1) Webropol-alustan kautta, jonka tarkoituksena oli tutkia heidän yhden päivänsä etätyöhyvinvointia. Kyselyjen tavoitteena oli saada mahdollisimman kattava määrä vastauksia työntekijöiltä ja toivoa, että osallistujaprosentti olisi tarpeeksi riittävä aineiston analysointiin ja tutkimuksen tekemiseksi. Jorma Kananen määrittelee kirjassaan Laadullinen tutkimus pro gradu ja opinnäytetyönä tarvittavan aineiston määrän siten, että tarkkaa materiaalin määrää ei voi määrittellä. Tarkoituksena on kerätä materiaalia niin paljon, että sen avulla pystytään pureutumaan tutkimuksen ongelmaan ja saamaan siihen vastaus. (Kananen 2017, 129.)

Tutkimuksessa panostettiin laadulliseen tutkimukseen ja avoimiin kysymyksiin, koska vastaajien osallistujamäärästä ei ollut tietoa (Taulukko 2). Tällä pystyttiin varmistamaan, että vastausten joukosta tulee varmasti esille kehitysehdotuksia ja työntekijöiden omia kokemuksia. Avoimilla kysymyksillä on tyypillistä, että ne on helppo tehdä mutta niiden käsittely vie aikaa. Niihin on myös helppo jättää vastaamatta ja sanojen tarkoitus voi olla monitulkinnainen. (Heikkilä 2014, 47.) Avoimia kysymyksiä tutkimuksessa oli yhteensä 10 kappaletta.

Tutkimus sisälsi laadullisten kysymysten lisäksi määrällisiä kysymyksiä seitsemän kappaletta. Niitä on helpompi analysoida tilastollisesti, niistä löytyy yleensä kaikille sopiva vaihtoehto ja niihin vastaaminen on nopeaa. Ongelmana voi olla, että vastauksiin ei paneuduta tarkasti ja aina mukana oleva ”en osaa sanoa” voi olla liian houkutteleva vastausvaihtoehto, mikä ei anna tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa. (Heikkilä 2014, 49.)

Taulukko 2. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen erot (Heikkilä 2014)

Määrällinen (Kvantitatiivinen)	Laadullinen (Kvalitatiivinen)
Vastaa kysymyksiin Mikä?, Missä?, Paljonko?, Kuinka usein?	Vastaa kysymyksiin Miksi?, Miten?, Millainen?
Numereerisesti suuri, edusta otos	Suppea, harkinnanvaraisesti koottu näyte
Ilmiön kuvaus numeerisen tiedon pohjalta	Ilmiön ymmärtäminen ns. pehmeän tiedon pohjalta

Tutkimusmenetelmien hallinnassa on runsaasti erilaisia apuohjelmia, millä pystytään helposti analysoimaan tilastoaineistoja ja nimenomaan määrällisiä vaihtoehtoja. Yleensä tilasto-ohjelmat ovat melko kalliita mutta internetistä löytyy myös kevyempiä web-pohjaisia

tiedonkeruuohjelmia, joihin kannattaa tutustua. (Heikkilä, 2014, 118.) Opinnäytetyön tutkimuksen vastauksien kokoamisessa käytettiin SPSS-ohjelmaa, jolla määrällisten kysymysten tuloksista tehtiin omat taulukot ja samalla nähtiin avointen kysymysten vastaukset yksitellen.

Tutkimuksen alussa kysyttiin yleisesti etätyön määrää prosentteina ja sen jälkeen loput kysymykset oli jaettu viiteen eri pääteemaan. Tutkimuksen teemojen jaottelu oli seuraava:

1. **Etätyön määrä prosentteina.**
2. **Kuormitustekijät etätyössä:** työ ja vapaa-ajan tasapaino, työtehtävien määrä, sosiaaliset suhteet, etätyön vaikutus työterveyteen, stressitaso, tauottaminen, unenlaatu, terveys ja työergonomia.
3. **Etätyön tehokkuus ja palautuminen työstä:** etätyöpalaverit, keskittyminen, työmatkustamisen puuttuminen, tehokkuus, keskeytysten määrä, fyysiset kohtaamiset, tekniset haasteet ja irrallisuus työyhteisöstä.
4. **Oma työ ja kehittymismahdollisuudet:** työnantajan järjestämä koulutus, työn tavoitteet, itsenäinen työskentely, työn mielekkyys, oman työn kehittäminen, tyytyväisyys, etenemismahdollisuudet, palkkakehitys ja työpaikan vaihtaminen.
5. **Perehdytys ja tuki etätyöhön:** Neuvon saaminen, tietotekninen tuki, etätyöjärjestelmien käyttäminen, lisäkoulutus ja perehdytys.
6. **Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen:** työilmapiiri, virtuaaliset tilaisuudet, yrityksen strategia, tiedonkulku, fyysiset tilaisuudet, hyvinvoinnin mittarit, työn arvostaminen ja palaute, haasteet ja työpaikkakiusaaminen.

Suljetuissa kysymyksissä oli viisi valintamahdollisuutta siten, että vastaaja pystyi olemaan **täysin eri mieltä (1)**, **melko eri mieltä (2)**, **ei samaa eikä eri mieltä (3)**, **melko samaa mieltä (4)** ja **täysin samaa mieltä (5)**. Opinnäytetyön lopussa on liitteenä tutkimuksen kyselylomake.

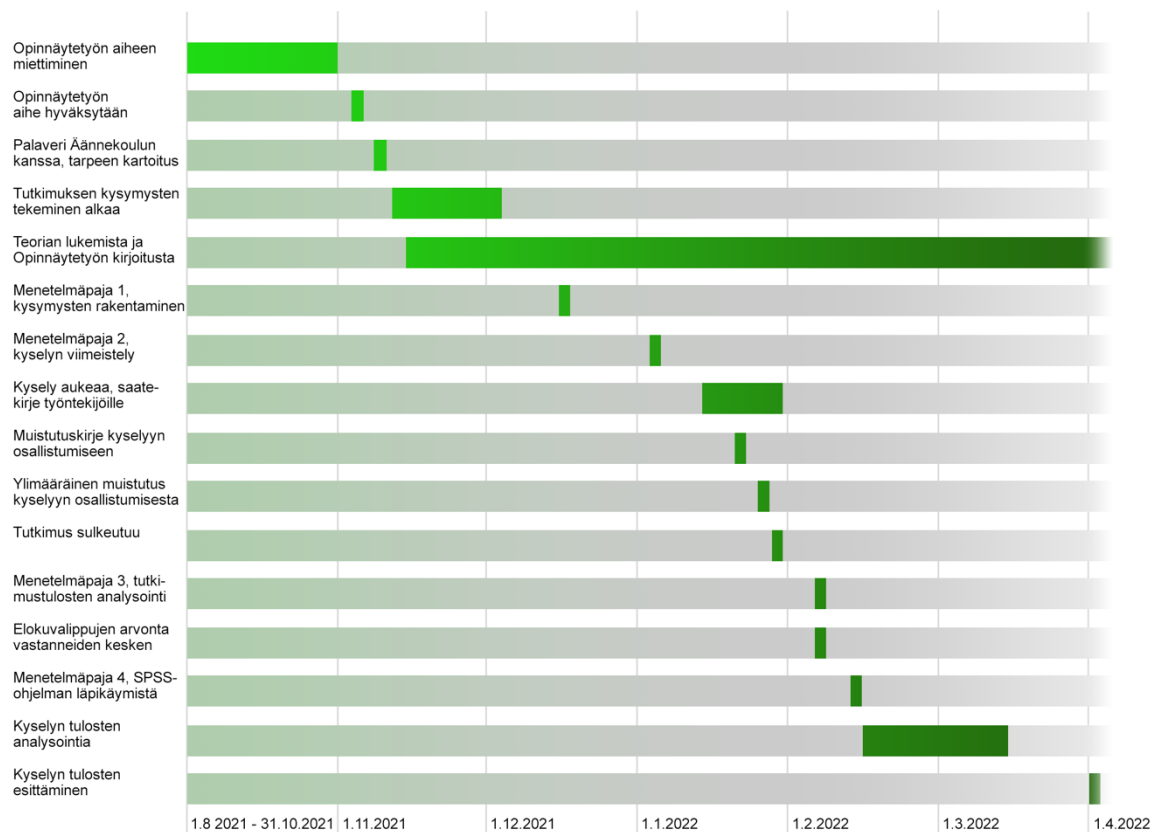
#### 4.1 Tutkimuksellisen työn toteutuskuvaus

Opinnäytetyön edistyminen on purettu omaan aikataulutkaavioon (Taulukko 3). Opinnäytetyö käynnistyi toimeksiantaja Äännekoulun tarpeesta tarkastella etäpuheterapeuttien

työhyvinvointia yhden työpäiväkokemuksen kautta. Aiheen suunnittelun ja alkuvalmistelujen jälkeen Opinnäytetyön aihe esitettiin hyväksytysti. Tämän jälkeen tutkimuksen pohjaa lähdettiin kartoittamaan yhdessä yrityksen toimitusjohtaja Katja Kosken kanssa ja samalla mietittiin, mikä on tärkein asia mitä sillä halutaan saavuttaa. Tärkeää oli myös miettiä, miten tutkimuksessa rajattaisiin työhyvinvoinnin aihealue niin, että siitä ei tulisi liian laaja ja se palvelisi haluttua lopputulosta. Lähtökohtaisesti oli tärkeää ymmärtää toimeksiantajan kanssa, että puhuimme hänen kanssaan samaa kieltä työhyvinvoinnista ja varsinkin siitä, miten se näkyy työntekijöiden työarjessa.

Työhyvinvointi on hyvin laaja alue ja ongelmana koettiin, että tutkimus voisi helposti lähteä laajenemaan liian suureksi ja silloin riskinä on kadottaa koko tutkimuksen ydin. Sovimme keskustelussa alustavan aikataulun, jonka mukaan tutkimuskysely lähetetään yrityksen työntekijöille. Tutkimuskysely päätettiin vaihtoehtojen vertailun jälkeen toteuttaa Webropolissa, josta oli jo aiemmin hieman kokemusta muiden koulutehtävien kautta. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu tarjosi myös hyvän väylän Webropolin käyttöön.

Taulukko 3. Tutkimuksellisen työn aikataulukaavio



Alustavasti kyselyn oli tarkoitus avautua keskiviikkona 12.1.2022 mutta lopulta todettiin, että aloitusta on hyvä siirtää perjantaille 14.1. koska silloin Äännekoululla on viikoittain jär-

jestettävä vakituinen viikkotiedote, missä kysely oli hyvä ajaa sisään. Tämän lisäksi yrityksen työntekijöille tehtiin saatekirje (Liite 2), joka jaettiin viikkotiedotteen yhteydessä samana päivänä, kun kysely avautui. Kyselyn vastaamisaika oli kaksi viikkoa. Seuraavan perjantain viikkotiedotteessa lähetettiin työntekijöille vielä muistutuskirje kyselyyn vastaamisesta ja painotettiin, että vastaaminen kehittää työhyvinvointia työyhteisössä. Muistutusviestiin päädyttiin siitä syystä, että yleensä kyselyn alkaessa siihen tulee nopeasti vastauksia ja sen jälkeen aktiivisuus vastaamiseen hiipuu. Tällä pyrittiin tasapainottamaan tulosten saamista myös toiselle kyselyviikolle. Kysely sulkeutui perjantaina 28.1. Vastaajien aktivoimiseksi Äännekoulu lupasi kannustukseksi arpoa kaikille tutkimukseen vastanneille ja yhteystietonsa jättäneille kaksi kappaletta Finnkinnon elokuvalippupaketteja. Kysely toteutettiin myös täysin anonymisti. Lopuksi sovittiin milloin tutkimustulokset ja kehityskohdat esitellään.

Anonymiteetin säilyttämiseksi kysely päätettiin toteuttaa ilman tietoa vastaajien sukupuolesta, iästä ja työvuosista. Pienessä yrityksessä tiedoilla pystytään muuten helposti yhdistämään vastaajat ja vastaukset keskenään ja samalla nämä koettiin kyselyn kannalta epätärkeänä tietona. Ainoa taustatieto, johon pyydettiin vastaus, oli etätöiden määrä prosentteina.

Tutkimusmenetelmään tutustuminen aloitettiin perehtymällä alan kirjallisuuteen, johon oppinnäytetyö ja tutkimuskysely nojautuu, tässä suurimmassa osassa olivat Mankan työhyvinvointi vuodelta 2016 ja Työterveyslaitokselta Jari Hakasen tutkimukset. Tutkimus päädyttiin toteuttamaan kvalitatiivisenä tutkimuksena. Kvalitatiivisen tutkimuksen etuna on, että sen avulla pystytään helposti ymmärtää tutkittavaa kohdetta. Huonona puolena on, että vastausmäärät voivat jäädä pieneksi. (Heikkilä 2014, 13–15.)

Tutkimuskysely laadittiin käyttäen erilaisia työhyvinvoinnin teemoja, jolloin kysymykset olivat helppo kategorisoida näiden teemojen alle. Tämä toi selkeyttä ja teki kyselystä helposti lähestyttävän ja ehjän kokonaisuuden. (Kananen 2017, 98.) Kyselyn teemoiksi valikoituivat kuormitustekijät, työhyvinvointi, työergonomia, tehokkuus ja palautuminen, kehittymismahdollisuudet, perehdyttäminen ja etätöjohtaminen. Tutkimus sisälsi niin laadullisia avoimia kysymyksiä ja määrällisiä monivalintakysymyksiä, jolloin vastaukset voidaan helposti luokitella jälkikäteen. Avoimiin kysymyksiin päädyttiin, koska niistä saadaan enemmän ja laajemmin tietoa kuin suljetuista kysymyksistä. Määrällisten kysymysten tutkiminen on haastavampaa, koska niiden taustalla on aina tarkka teoriaan pohjautuva määritelmä tutkittavasta asiasta. (Kananen 2017, 36.)

Kyselyn runkoon valittiin validoituja kysymyksiä, jotka perustuvat tieteellisesti luotettavaan tietoon ja ne ovat tehty sen edellyttämällä tavalla. (Kananen 2017, 175.) Tämän lisäksi otettiin huomioon myös Äännekoulun tarpeet kysymyksiä tehtäessä. Kysymykset muokautuivat opinnäytetyön edetessä omaan lopulliseen muotoonsa ja varsinkin tärkeät teemat hioutuivat valmiiksi vasta muutamaa viikkoa ennen kysymyksen avaamista Webropolissa. Kysymysten asettelussa oli tärkeä laatia ne siten, että niillä pyritään välttämään yleistyksiä tai olemaan muutenkin sävytteeltään negatiivisia. Tärkeää on, että haastateltavat antavat vastauksissaan kysymyksiin henkilökohtaisia kokemuksia, joista on tutkimuksen kannalta eniten hyötyä. (Kananen 2017, 102.)

Teknisessä toteutuksessa kyselyssä tuli esille monia haastavia asioita. Näistä ensimmäinen oli kyselyn rakentaminen Webropolin. Aikaisemmasta kokemuksesta oli tässä tilanteessa apua ja kyselyn runko saatiin kasaan melko nopeasti. Tähän auttoi myös Webropolin helppo käytettävyys ja hyvät opetusvideot, joilla isoimmat ongelmat saatiin ratkaistua.

Suurena apuna oli myös Haaga-Helia tarjoama menetelmäpaja, jossa henkilökohtaisen opastuksen avulla käytiin läpi kyselyn teknistä rakentamista ja ongelmien ratkaisua. Näistä suurin oli anonyymin vastauksen toteuttaminen siten, että elokuvalippupaketit saadaan arvottua ilman, että työntekijät voidaan yhdistää tiettyihin vastauksiin. Tämän takia kyselyitä tehtiin kaksi kappaletta. Ensimmäinen oli varsinainen pääkysely, jonka lopussa oli tiedustelu, haluaako vastaaja osallistua arvontaan. Jos vastaaja halusi osallistua arvontaan niin tämä kohta siirsi hänet toiseen kyselyyn, jossa oli vain pelkkien yhteystietojen kysyminen. Näin vastauksia ei voinut yhdistää tiettyyn henkilöön.

Teknistä toteutusta koskien menetelmäpajassa tuli esille erittäin hyvä neuvo testata kyselyn toimivuus tietokoneen lisäksi myös mobiililaitteissa siten, että se näyttää samalta jokaisella alustalla. Webropol ohjelmassa pystyi esikatselmaan eri vaihtoehdot tietokoneen, tabletin ja puhelimen välillä. Tässä testauksessa kävi ilmi, että varsinkin mobiililaitteissa kysymyksissä olleet mielipidevaihtoehdot sisälsivät aluksi liian paljon tekstiä ja lopulliseen kyselyyn tätä asettelua yksinkertaistettiin. Myös kyselyn palstakokoa säädettiin siten, että se näytti visuaalisesti paremmalta ja skaalautui kaikille laitteille sopivaksi. Menetelmäpaja oli lopulta todella tehokas ja siitä oli paljon apua kyselyn saattamiseksi lopulliseen muotoonsa niin visuaalisesti kuin teknisestikin.

Kahden viikon kyselyajan mentyä umpeen oli vuorossa tutkimustulosten purkaminen. Tämä aloitettiin helmikuun alussa menetelmäpajassa ajamalla Webropol ohjelmaa käyttä-

mällä saadut tulokset Word ja Excel tiedostoihin. Word tiedosto sisälsi vastaukset prosentitaulukoina, jossa myös näkyi vapaat vastaukset yksittäin. Excel tiedostosta löytyi vastaukset numeroittain vastausvaihtoehdoilla 1-5 ja toisena tiedostona oli korrelaatiotaulukko. Samalla suoritettiin yhteystietojen jättäneiden kesken elokuvalippupakettien arvonta Excelissä Randbetween funktiolla, jolla arvonta saatiin suoritettua sattumanvaraisesti. Menetelmäpajan avustuksella Word-tiedostojen taulukot siistittiin luettavampaan ja visuaaliseksi tyylikkäämpään muotoon. Lopuksi tuloksista tehtiin vielä ristiintaulukointi.

Helmikuun puolessa välissä oli vielä viimeisen menetelmäpajan vuoro. Siellä tulokset ajettiin vielä SPSS-analysointiohjelmaan, jonka tarkoituksena oli saada erilaisia korrelaatiolukuja. Muutama kysymys muutettiin vielä SPSS-ohjelmassa positiiviseen kysymysmuotoon ja tämä aiheutti hieman teknisiä haasteita, joista kuitenkin selvittiin ohjeistuksen avulla.

Pitkän pohdinnan ja ohjaajan kanssa käydyn keskustelun jälkeen SPSS korrelaatiotaulukot kuitenkin hylättiin. Tähän suurin syy oli, että kysymyksen pienen vastausmäärän takia taulukot eivät antaneet oikeaa kuvaa tuloksista ja aiheuttivat niissä epäselvyyttä. Tämän syystä päätettiin käyttää suoraan Webropolista ajettua Word tiedostoa, jossa oli taulukoitu kysymysten vastausprosentit yksitellen ja näin pystyttiin myös lukemaan kaikki avoimet kysymykset erikseen. Tämä selkeytti tutkimuksen etenemistä ja helpotti lopputulokseen pääsemistä.

Huhtikuun ensimmäinen päivä tutkimuksen tulokset esiteltiin asiakkaalle Zoom-palaverissa. Presentaatiossa oli mukana kuuntelemassa asiakkaan lisäksi opinnäytetyön ohjaaja. Tutkimuksen tulokset käytiin läpi Powerpoint esityksenä ja tämän jälkeen oli vielä lyhyt keskustelu asiakkaan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa.

## **4.2 Ongelma-alueet ja riskit**

Tutkimuksien ja haastatteluiden tekemisessä on olemassa aina myös omat riskit. Tärkeintä tutkimusta tehdessä on, että sen lähtökohta ja tavoite on mietitty valmiiksi, se on johdonmukainen ja tutkimusongelma on määritelty oikein. Kun tutkimusongelma on selvä, niin se täytyy muuttaa tutkimuskysymyksiksi, joka vastaa niin tutkimuskysymykseen kuin alakysymyksiin. Tutkimusta varten pitää olla riittävästi aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, teoriaa ja todennettuja tutkimustuloksia, johon tutkimuksessa viitataan. (Kananen 2017, 183.)

Tutkimuksen yleisimmät menetelmät ovat määrällinen tutkimus ja laadullinen tutkimus. Määrällinen tutkimus (kvantitatiivinen) perustuu lukujen ja faktojen keräämiseen. Tässä

voi käyttää apuna esimerkiksi ristiintaulukointia tai korrelaatiota. Määrällisen tutkimuksen dataa voidaan tutkia erilaisia tilastotieteitä käyttäen. Laadullinen tutkimus (kvalitatiivinen) taas perustuu vastaajien omiin mielipiteisiin tai havaintoihin. (Kananen 2017, 186.)

Tutkimusta tehdessä on hyvä arvioida, annetaanko vastaajille valmiit kysymykset vai perustuuko se avoimiin kysymyksiin. Määrälliset kysymykset tekevät vastauksista rajallisia, kun taas laadulliset kysymykset antavat aineiston tutkijalle mahdollisuuden omaa tulkin-taan tai analyysiin. Laadullisissa kysymyksissä voi olla myös ongelma, että vaikeisiin ky-symyksiin ei saada vastauksia. On hyvä painottaa, että vastaajat miettivät kysymyksiä juuri sen perusteella, kuinka he ajattelevat, eivätkä esimerkiksi ideologian tai arvojen kautta. Tutkimuskysymyksiä tekemisessä on muutamia hyviä ominaispiirteitä. Lähtökoh-taisesti tutkimuskysymyksiä tehdessä on erittäin tärkeää kääntää ne negatiivisen sijasta positiiviseen muotoon. Kysymyksen on kysyttävä vain yhtä asiaa kerralla ja sen täytyy olla kieliasultaan oikea. Kysymyksen täytyy tutkimusta varten olla tarpeellinen eikä se saa olla missään nimessä johdatteleva. (Heikkilä 2014, 54.)

Vastausprosentti on myös tutkimuksen kannalta tärkeää. Jos vastausprosentti jää hyvin-kin alhaiseksi voidaan miettiä, minkä takia loppuosa ei vastannut tutkimukseen ja kuinka paljon se vääristää tutkimustulosta. Tässä tilanteessa on hyvä pohtia sitä, voidaanko vas-tausien määrää verrata koko tutkimusjoukon yleiseen jakaumaan. (Heikkilä 2014, 76.)

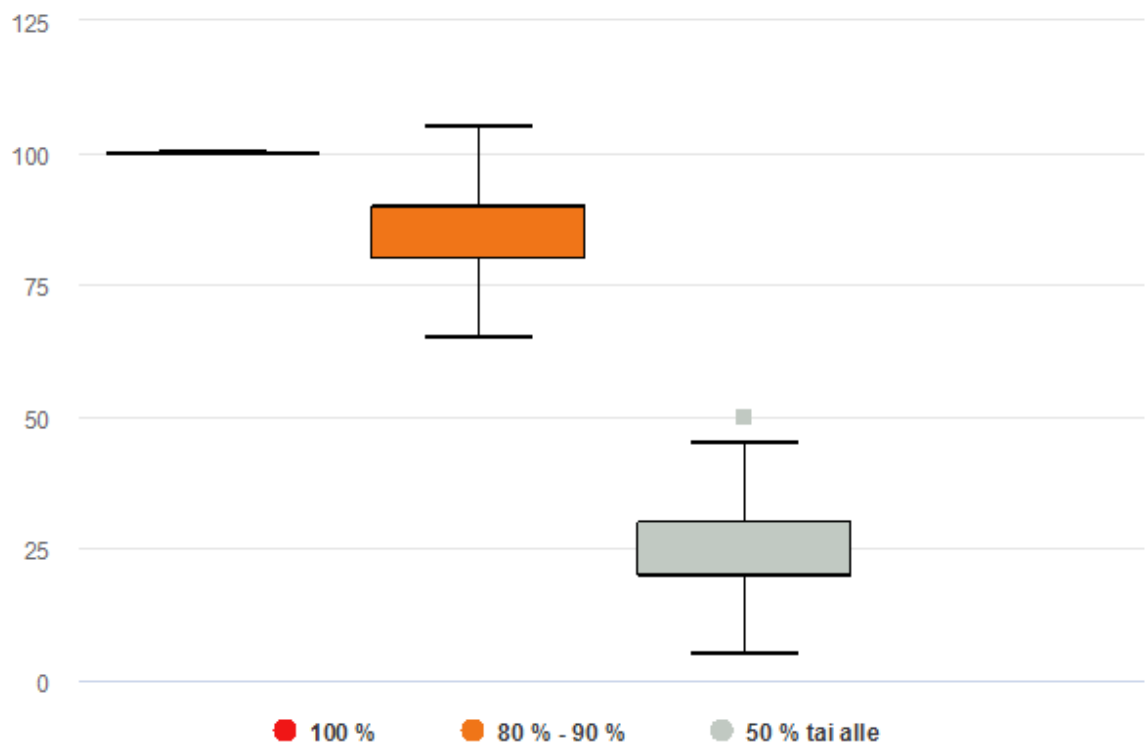
Tutkimustuloksia analysoidessa on johtopäätösten oltava oikeita. Sen tärkein tehtävä on vastata itse tutkimusongelmaan. Kaikilla, jotka tutkimuksen lukevat pitää olla sama loppu-päätelmä sen suhteen ja oikeellisuudesta. Tämän tueksi väittämät pitää pystyä perustele-maan tieteellisillä lähteillä ja tutkimusaineistolla. Tästä syystä onkin parempi perustella tut-kimustulokset, sen tekeminen ja lähteet mieluummin liian kattavasti kuin suppeasti. (Kana-nen 2017, 187.)

## 5 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksessa oli yhteensä 17 kysymystä, joista 10 oli laadullisia ja seitsemän määrällisiä. Tutkimuksen taulukot ovat esillä keskihajontamuodossa. Taulukosta näkyy vastausprosenttien ja vastausten määrä ja oikeassa reunassa on kysymyksen saama keskiarvo. Tutkimukseen osallistuneella Äännekoululla on noin 60 työntekijää, joista 15 tekee täysipäiväistä etätyötä ja loput enemmän hybridimallia. Tutkimukseen saatiin yhteensä 14 vastausta (N=14), joten kyselyn vastausprosentti oli noin 23 prosenttia. Tämä on hyvä ottaa huomioon tuloksia analysoidessa ja johtopäätöksiä tehtäessä. Tutkimukseen vastanneista neljä työntekijää tekee 100 % etätyötä, viisi työntekijää tekee 80–90 % etätyötä ja loput viisi työntekijää tekee etätyötä 50 % tai alle (Taulukko 4).

Tutkimuksen kysymykset ryhmiteltiin viiteen pääkategoriaan, jotka ovat etätyön kuormitustekijät, palautuminen etätyöstä, tyytyväisyys omiin etätyötehtäviin ja itsensä johtaminen etätyössä, oma etätyöosaaminen ja kehitysmahdollisuudet sekä etätyöhyvinvoinnin kehittäminen ja johtaminen.

Taulukko 4. Vastaajien etätyön määrä työmäärästä prosentteina, N = 14



### 5.1 Etätyön kuormitustekijät

Yli puolet, 57 % vastaajista on täysin samaa mieltä, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa, 29 % on melko samaa mieltä ja 7 % prosenttia ei samaa eikä eri mieltä ja melko

eri mieltä. Suurin osa vastaajista kokee työn ja vapaa-ajan olevan hyvin tasapainossa (Taulukko 5).

Työtehtävien määrä koetaan erittäin sopivaksi tutkimuksen mukaan. Vastaajista täysin tai melko samaa mieltä oli yhteensä 91 % vastaajista. Vain yksi vastaus, eli 7 % koki olevansa melko eri mieltä, että työtehtäviä on sopivasti.

Vastaajista 43 % oli tutkimuksessa täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä, että he pystyvät ylläpitämään sosiaalisia suhteita etätöiden aikana. Vain 14 % koki olevansa asian suhteen melko eri mieltä.

Neljäntenä kysymyksenä vastaajat kokivat, että etätö ei ole huonontanut työterveyttä. 43 % vastaajista oli melko samaa mieltä ja 36 % täysin samaa mieltä, 14 % ei ollut samaa tai eri mieltä ja 7 % koki olevansa asian suhteen melko eri mieltä. Suurin osa tässäkin kysymyksessä koki, että työterveys on joko melko hyvällä tai hyvällä tasolla.

Ryhmän viidennessä kysymyksessä vastaajat kokivat, että stressitaso on sopiva. Tämän kanssa melko samaa mieltä oli 65 % ja 14 % täysin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 7 % ja 14 % oli kysymyksen suhteen melko eri mieltä.

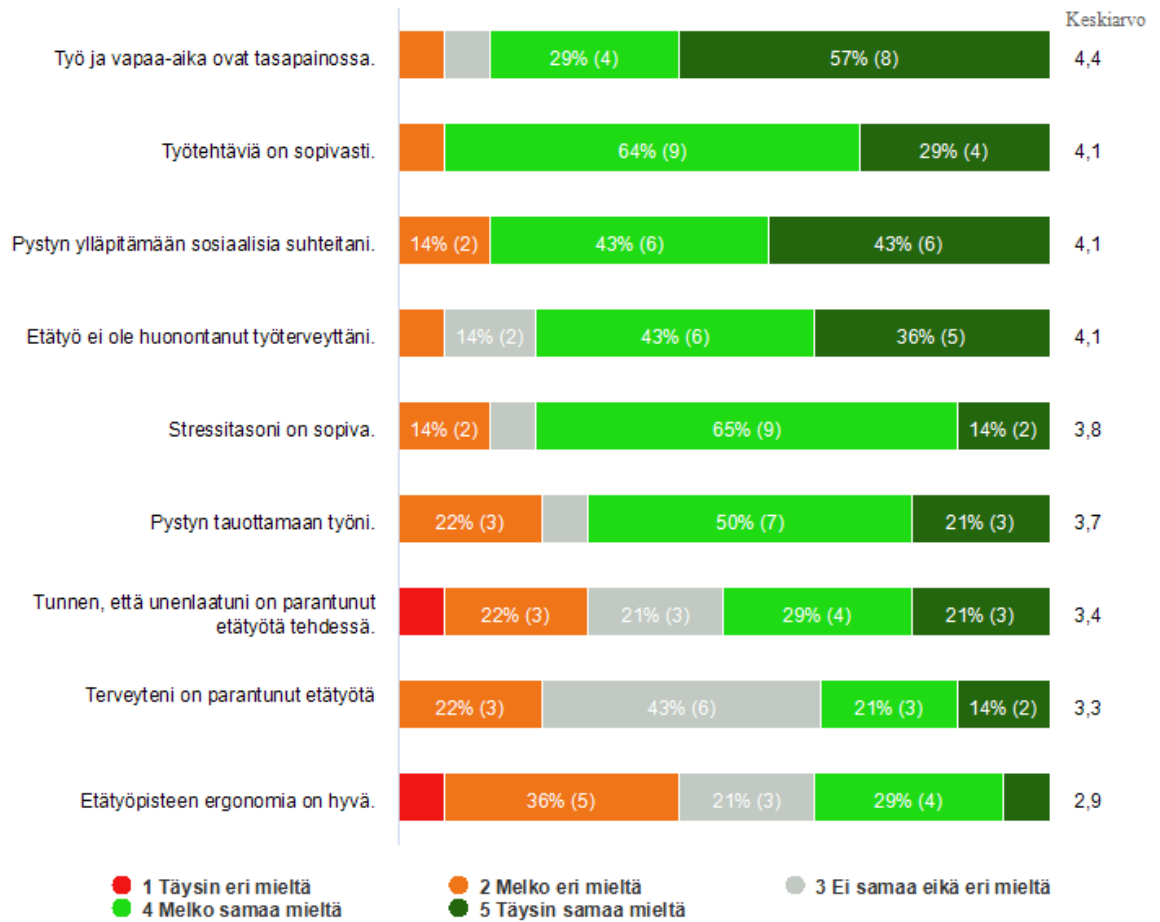
Työn tauottamista kysyttäessä 50 % koki olevansa melko samaa mieltä ja 21 % täysin samaa mieltä, että pystyn tauottamaan työni. Kolme vastaajaa, eli 21 % koki olevansa asian suhteen melko eri mieltä ja 7 % ei ollut samaa tai eri mieltä. Työn tauottamisen kokee hyväksi hieman yli 70 % vastaajista, joten tämäkin on oikein hyvällä mallilla.

Ensimmäinen kohta, jossa selkeästi näkyy tässä kategoriassa hajontaa, oli unenlaatu koskeva kysymys. Tunnen, että unenlaatuni on parantunut etätöitä tehdessä, antoi vastauksia kaikista eri vaihtoehdoista. Hajonta oli melko tasaista ja eniten, eli 43 % vastanneista oli melko samaa mieltä. 21 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 22 % oli melko eri mieltä. Tässä kohdassa saatiin jo yksi täysin eri mieltä oleva vastaus eli 7 %. Unen laatu jakoi paljon vastaajien kokemuksia, mutta se ei heijastu tutkimuksessa suoraan esimerkiksi suureen stressitasoon.

Vastaajista 43 % oli ei samaa eikä eri mieltä, että terveys on parantunut etätöitä tehdessä. Melko eri mieltä oli 22 %, melko samaa mieltä 21 % ja täysin samaa mieltä 7 %. Arvioinnin alhaisimman tuloksen tässä kategoriassa sai kysymys, etätöipisteeni ergonomia on hyvä. Vastaajista 36 % oli melko eri mieltä, 29 % melko samaa mieltä, 21 % ei sa-

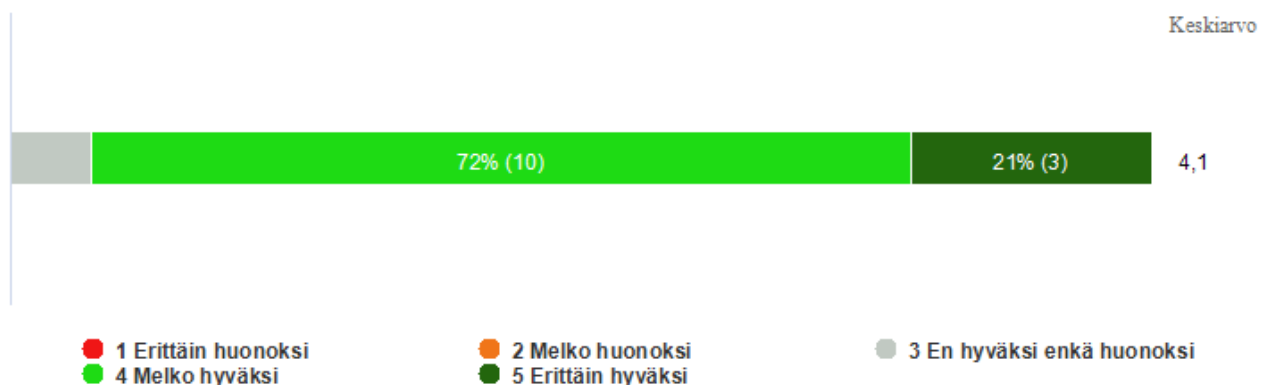
maa eikä eri. mieltä ja täysin eri mieltä ja täysin samaa mieltä oli molempia 7 %. Työpi-  
teen ergonomia on tärkeä asia työhyvinvoinnissa ja tästä voidaan tietysti nopeasti tulkita,  
että kaikki eivät panosta kunnolla hyvään ja ergonomiseen etätyöpisteeseen.

Taulukko 5. Kuormitustekijät etätyössä, N = 14



Tämän lisäksi kysyttiin vielä erikseen, minkälaiseksi koet fyysisen työhyvinvoinnin tällä  
hetkellä? Vastauksista yli 90 % koki fyysisen työhyvinvoinnin joko melko hyväksi tai erit-  
tään hyväksi. Sen lisäksi 7 % ei hyväksi eikä huonoksi (Taulukko 6).

Taulukko 6. Fyysisen työhyvinvoinnin kokeminen tällä hetkellä, N = 14



## 5.2 Palautuminen etätyöstä

Toisessa kategoriassa kysyttiin etätyön tehokkuutta ja palautumista etätyöstä (Taulukko 7). Vastaajat kokivat, että etätyöpalaverit sujuvat tehokkaasti. Tämä sai arvioinnin parhaimman tuloksen tässä kategoriassa. Tässä kysymyksessä vastaajat olivat 57 % samaa mieltä ja 43 % täysin samaa mieltä ja muihin vastausvaihtoehtoihin ei vastattu ollenkaan. Työntekijät kokevat, että etätyöpalaverit sujuvat hyvin ja ovat ottaneet ne omakseen.

Puolet vastaajista, eli 50 % koki, että pystyy helposti keskittymään etätyöhön työpisteessään. 43 % oli melko samaa mieltä ja vain 7 % ei samaa eikä eri mieltä. Tämän laisessa etäterapiassa on tietysti lähtökohtaisesti selvää, että etätyötä ei voi tehdä kahviloissa tai muissa vastaavissa yleisissä paikoissa. Työpisteen on lähtökohtaisesti oltava rauhallinen, että tehokasta etätyötä pystyy tekemään.

Etätyöhön helposti liitettävä kokemus, että työmatkustamisen puuttuminen lisää hyvinvointia, sai myös hyvät prosentit. Vastaajista 57 % oli samaa mieltä ja 21 % melko samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 22 % ja muut osat eivät saaneet vastauksia.

Vastaajista 72 % oli melko samaa mieltä, että suoriutuu etätyöstä tehokkaasti. Täysin samaa mieltä oli 21 % ja 7 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Tutkimukseen vastaajat kokevat suoriutuvansa omasta mielestään etätyöstä tehokkaasti.

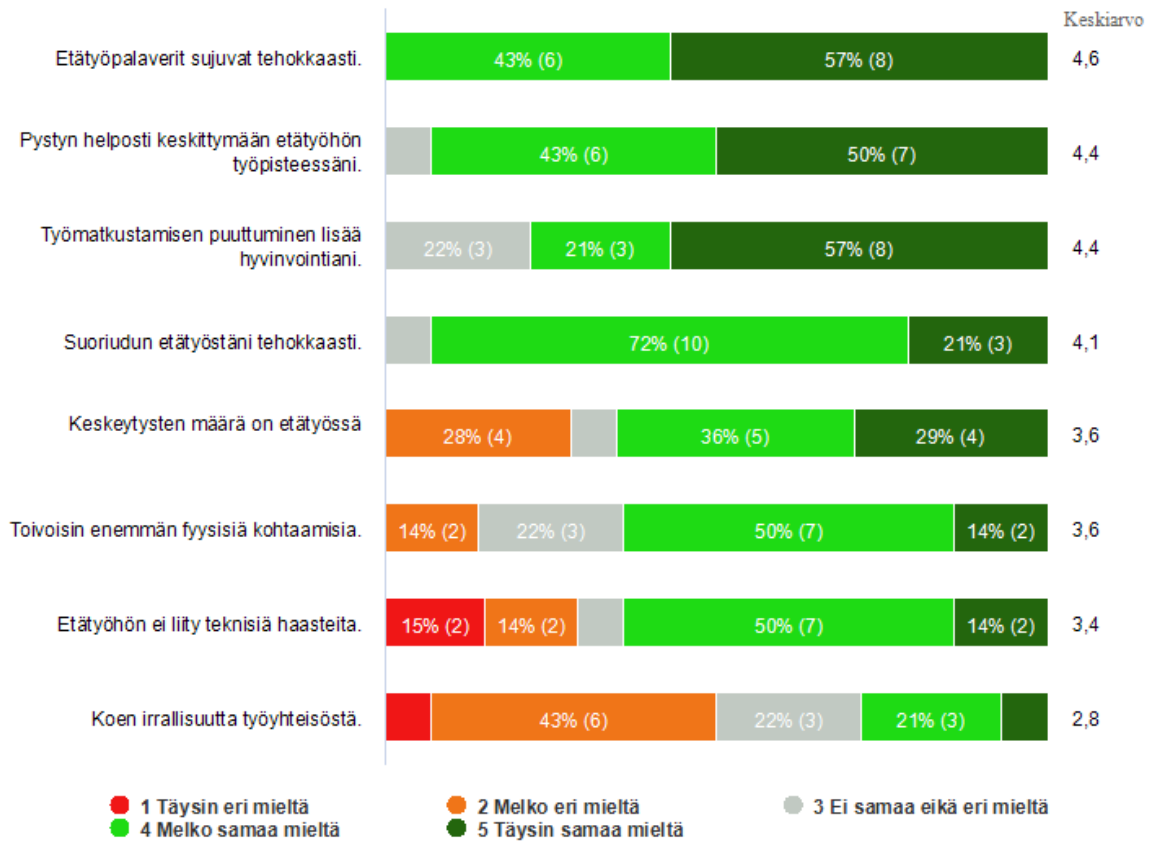
Keskeytysten määrä etätyössä jakoi taas vastaajia hieman enemmän ja 36 % oli melko samaa mieltä. Vastapainoksi 28 % oli melko eri mieltä 29 % täysin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 7 % vastaajista. Tässä vastauksessa saatiin arvioinnista neutraali tulos.

Puolet, eli 50 % toivoisi enemmän fyysisiä kohtaamisia etätyössä. Loput vastaukset jakautuivat melko tasaisesti kolmen vaihtoehdon välillä siten, että 22 % ei ollut samaa eikä eri mieltä 14 % vastaajista täysin samaa mieltä ja melko eri mieltä. Etätyö vaikuttaa paljon fyysisiin kohtaamisiin, kun varsinkin työpaikan konkreettisia sosiaalisia suhteita ei työaikana pystytä harrastamaan.

Etätyön tekniset haasteet ovat myös kohtuullisen hyvin hallinnassa vastauksien perusteella. Puolet vastaajista kokee, että etätyöhön ei liity teknisiä haasteita. 14 % prosenttia on täysin samaa mieltä mutta 15 % vastaajista täysin eri mieltä ja 14 % melko eri mieltä. Joitakin teknisiä haasteita on siis olemassa.

Työyhteisö tuntuu olevan myös melko hyvin hitsaantunut yhteen. 43 % melko eri mieltä, että kokee irrallisuutta työyhteisöstä, 7 % prosenttia on täysin samaa mieltä ja 22 % ei samaa eikä eri mieltä. Kolme vastaajaa, eli 21 % on melko samaa mieltä ja 7 % täysin samaa mieltä. Irrallisuutta koetaan vastaajien kesken jonkin verran ja tämä kysymys saikin arvioinnin alhaisimman tuloksen.

Taulukko 7. Etätyön tehokkuus ja palautuminen etätyöstä, N = 14



### 5.3 Oma etätyö ja kehittymismahdollisuudet

Äännekoulun työntekijät arvostavat työnantajan koulutusta (Taulukko 8). Vastaajista 93 % prosenttia oli täysin samaa mieltä, että työnantaja järjestää riittävästi koulutusta. Yksi vastaaja, eli 7 % oli melko samaa mieltä. Koulutus on tärkeää, että työntekijät pystyvät kehittymään ja edetä urallaan. Tässä vastauksessa saatiin arvioinnin paras tulos.

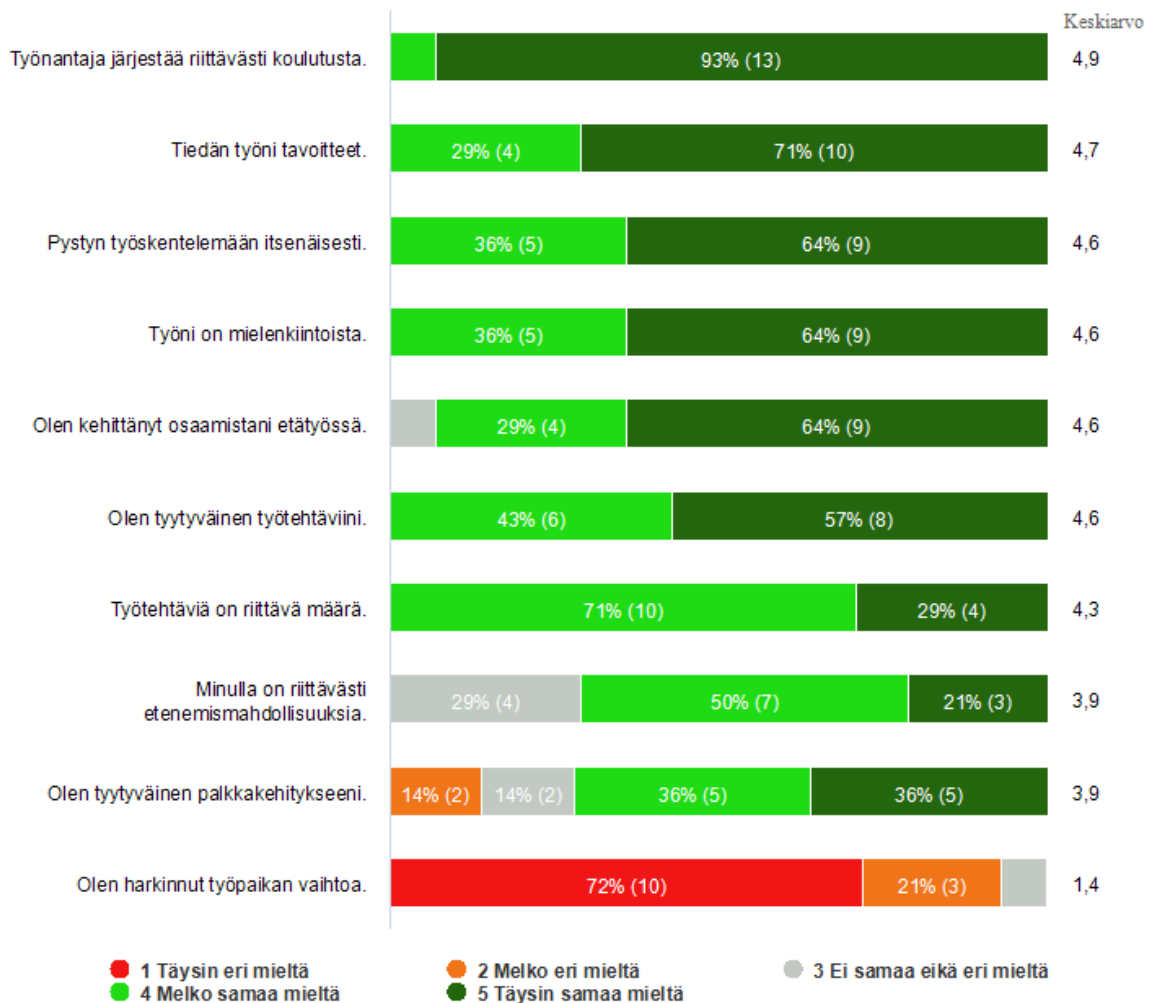
Hyvän arvioinnin sai myös kysymys, tiedän työni tavoitteet. 71 % oli täysin samaa mieltä ja 29 % melko samaa mieltä.

Vastaajista 64 % oli täysin samaa mieltä, että pystyy työskentelemään itsenäisesti ja 36 % prosentti melko samaa mieltä. Samat prosentit tulivat myös seuraavassa kysymyksessä,

jossa vastattiin siihen, että työni on mielenkiintoista. Molemmissa hyviä prosentteja ja selkeästi käy ilmi, että vastaajien keskuudessa työn imu koetaan hyväksi.

Tutkimuksen vastanneiden mukaan 64 % oli edelleen täysin samaa mieltä, että on kehittänyt osaamista etätyössä. 29 % oli melko samaa mieltä ja 7 % ei samaa eikä eri mieltä. Työntekijät kokevat kehittäneensä omaa etätyöosaamista verrattain hyvin.

Taulukko 8. Oma työ ja kehittymismahdollisuudet, N = 14



Tyytyväisyys etätyötehtäviin on myös hyvällä mallilla. 57 % täysin samaa mieltä ja 43 % melko samaa mieltä. Vastausprosentit kuvastavat, että Äännekoulun kyselyyn vastanneet 14 työntekijää ovat tyytyväisiä omiin etätyötehtäviin.

Työtehtävien määrään olla myös tyytyväisiä. vastaajista 71 % on melko samaa mieltä, että työtehtäviä on riittävä määrä. 29 % on täysin samaa mieltä.

Melko hyvän arvion sai kysymys, jossa kysytään, onko työntekijöillä riittävästi etenemismahdollisuuksia. puolet vastaajista on melko samaa mieltä, 21 % täysin samaa mieltä ja 29 ei samaa eikä eri mieltä.

Suurin osa vastanneista on tyytyväisiä palkkakehitykseen. Täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä oli molempia vastanneista 36 %. Samoin 14 % oli ei samaa mieltä eikä eri mieltä sekä melko eri mieltä. Vastaajat ovat yleisesti kohtuullisen tyytyväisiä palkkakehitykseensä.

Kyselyn tärkeimpiä kysymyksiä oli tutkimuksen kohta, jossa kysyttiin, onko työntekijät harkinneet työpaikan vaihtoa. Vastaukset olivat tämän otannan kohdalla selkeät, eli 72 % oli täysin eri mieltä ja 21 % melko eri mieltä. Vain 7 % oli ei samaa eikä eri mieltä. Tämä kuvastaa erittäin hyvin sitä, että vastanneet ovat erittäin tyytyväisiä työpaikkaansa eivätkä ole harkinneet työpaikan vaihtoa. Tämä kysymys sai arvioinnin alhaisimman tuloksen.

#### **5.4 Perehdytys ja tuki etätyöhön**

Perehdytys ja tuki kategoria sain kauttaaltaan arvioinnissa hyvän tuloksen (Taulukko 9), joka oli kaikkien kategorioiden paras. Vastaajat ovat erittäin samaa mieltä siitä, että he voivat kysyä neuvoa, jos heillä on epäselvyyksiä etätyössä. 86 % oli täysin samaa mieltä ja 14 % melko samaa mieltä.

Samat prosentit tulivat kysymykseen, että työntekijä saa tarpeeksi tietoteknistä tukea, jotta voi toteuttaa etätyötä. Kaksi ensimmäistä kysymystä tästä kategoriasta sai arvioinnissa todella hyvät tulokset ja kertoo siitä, että vastaajien mielestä etätyön tekemiseen tarvittava tuki toimii erittäin hyvin.

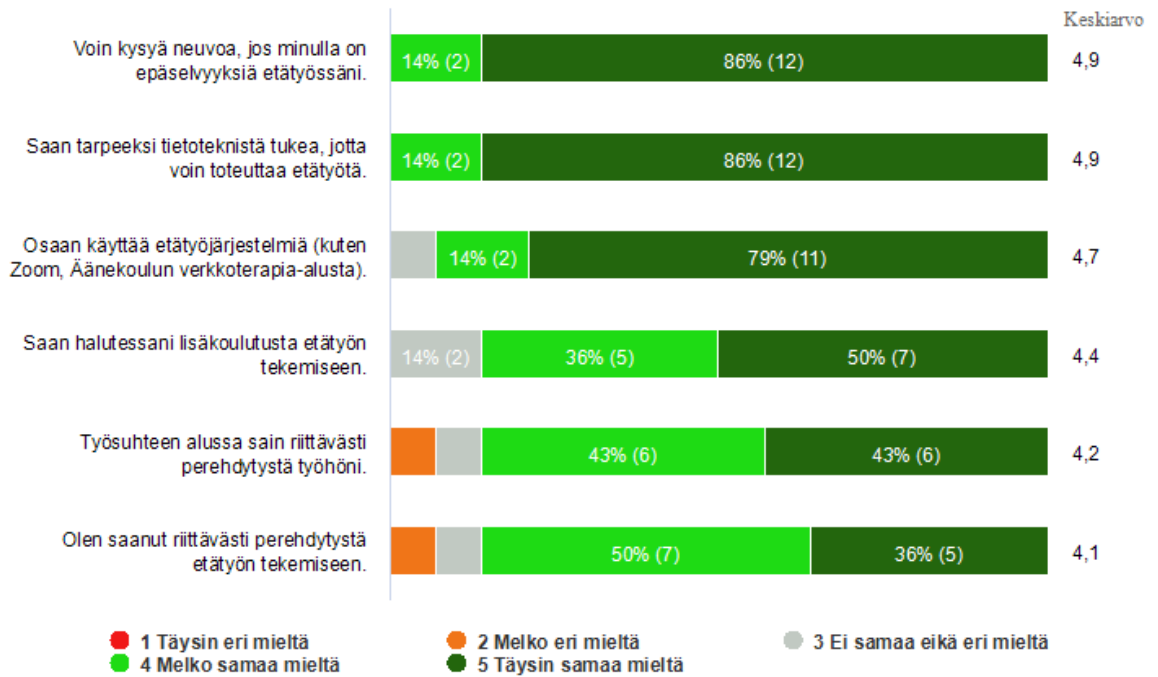
Vastaajista 79 % oli täysin samaa mieltä, että he osaavat käyttää etätyöohjelmia, kuten Zoom ja Äännekoulun verkkoterapia-alustaa. 14 % oli melko samaa mieltä ja 7 % ei samaa eikä eri mieltä.

Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että saa halutessaan lisäkoulutusta etätyön tekemiseen. 36 % oli melko samaa mieltä ja 14 % ei samaa eikä eri mieltä.

Työsuhteen alussa saatu perehdytys koettiin myös hyväksi. vastaajista 43 % oli täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä, että työsuhteen alussa sai riittävästi perehdytystä etätyöhön. 7 % oli tässä kysymyksessä ei samaa eikä eri mieltä ja melko eri mieltä.

Kategorian viimeisessä kysymyksessä tiedusteltiin, onko saanut riittävästi perehdytystä etätyön tekemiseen. Tässä kysymyksessä 34 % oli täysin samaa mieltä, 50 % melko samaa mieltä ja 7 % ei samaa eikä eri mieltä sekä melko eri mieltä.

Taulukko 9. Perehdytys ja tuki etätyöhön, N = 14



## 5.5 Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen

Viimeisessä kategoriassa kysyttiin etätyöhyvinvoinnin johtamisesta ja kehittämisestä (Taulukko 10). Kategorian parhaan arvioinnin sai kysymys, että organisaation työilmapiiri on hyvä. Vastaajista 86 % oli täysin samaa mieltä kysymyksen kanssa ja loput 14 % oli melko samaa mieltä. Tämä kertoo hyvästä työilmapiiristä, jossa työntekijät viihtyvät.

Vastaajista 72 % oli täysin samaa mieltä, että henkilöstölle on järjestetty riittävästi virtuaalisia tilaisuuksia. 21 % oli melko samaa mieltä ja 7 % ei samaa eikä eri mieltä.

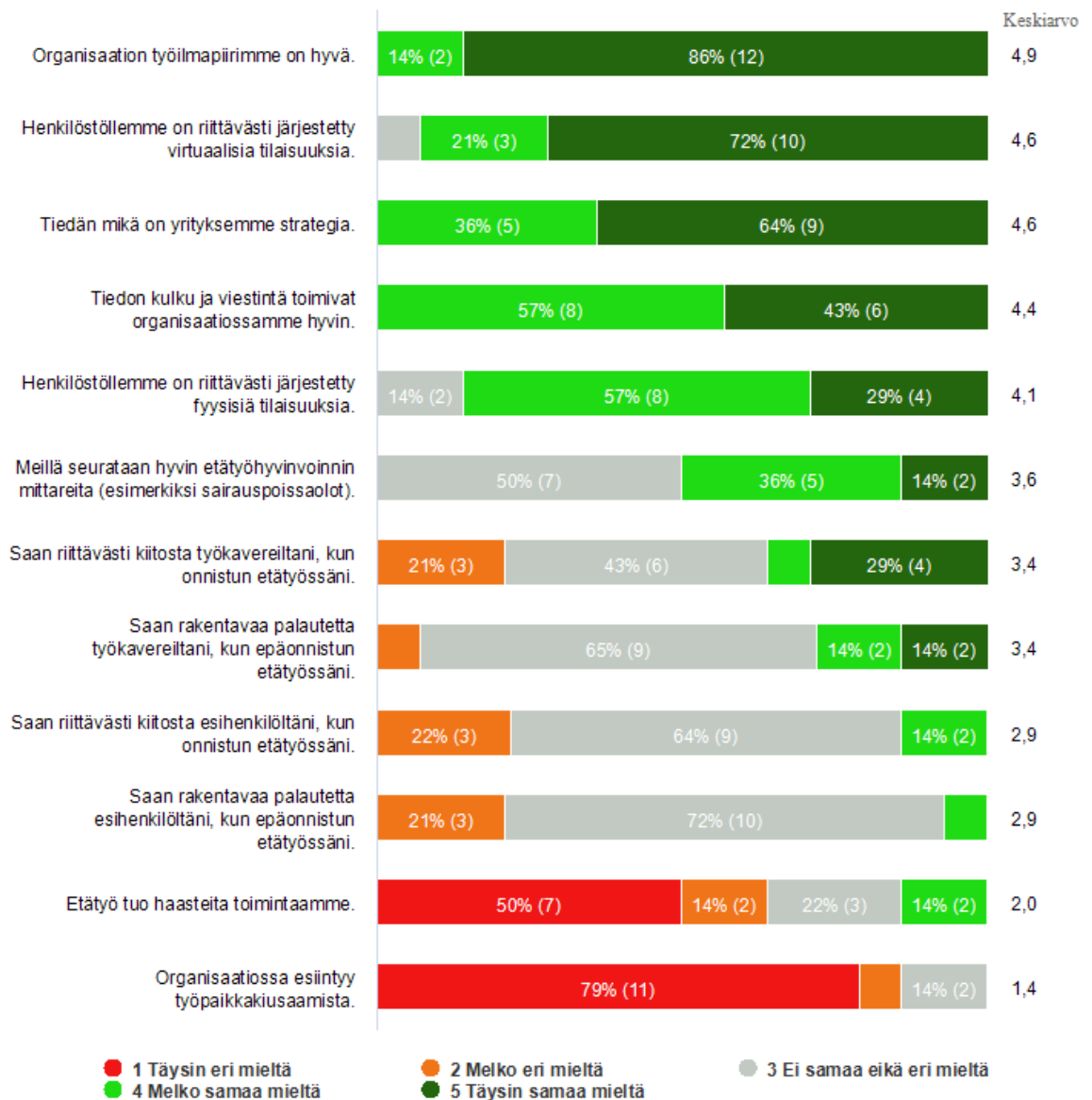
Yrityksen strategia on hyvin hallussa vastaajien kesken. Heistä 72 % oli täysin samaa mieltä ja 36 % melko samaa mieltä. Yrityksen menestymisen kannalta on tärkeää, että työntekijät tietävät yrityksen strategian.

Tiedon kulku on tärkeää yrityksen sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä. Vastaajista 43 % on täysin samaa mieltä, että tiedon kulku ja viestintä toimivat organisaatiossa hyvin. Loput 57 % vastaajista oli melko samaa mieltä.

57 % oli melko samaa mieltä, että henkilöstölle on järjestetty riittävästi fyysisiä tilaisuuksia. 29 % oli täysin samaa mieltä ja 14 % ei samaa eikä eri mieltä.

Kategorian melkein kaikissa lopuissa kysymyksissä ei samaa mieltä eikä eri mieltä vastauskohta oli suosituin. Ensimmäisenä näistä kysyttiin, että yrityksessä seurataan hyvin etätyöhyvinvoinnin mittareita. Tässä puolet vastaajista oli ei samaa eikä eri mieltä. Lopuista 36 % oli melko samaa mieltä ja loput 14 % täysin samaa mieltä.

Taulukko 10. Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen



Seuraavaksi kysyttiin, saavatko työntekijät riittävästi kiitosta työkavereilta, kun onnistuu etätyössä. Vastaajista 43 % oli ei samaa eikä eri mieltä, 29 % täysin samaa mieltä, 21 % melko eri mieltä ja loput 7 % melko samaa mieltä. On hyvä, että palautetta, niin positiivista kuin negatiivista saa tarvittaessa niin työkavereilta kuin esihenkilöiltä.

Vastaajista 65 % oli ei samaa eikä eri mieltä siitä, saavatko työntekijät riittävästi rakentavaa palautetta työkavereilta, kun epäonnistuu etätyössä. 14 % oli täysin ja melko samaa mieltä ja 7 % melko eri mieltä.

Lähes samat prosentit tulivat, kun kysyttiin, että saavatko työntekijät riittävästi kiitosta esihenkilöltä, kun onnistuu etätyössä. Vastaajista 64 % oli ei samaa eikä eri mieltä, 22 % melko eri mieltä ja 14 % melko samaa mieltä.

Vastaavasti 72 % oli ei samaa eikä eri mieltä, saako tarpeeksi rakentavaa palautetta esihenkilöltä, kun epäonnistuu etätyössä. 21 % oli melko eri mieltä ja loput 7 % melko samaa mieltä.

Etätyön haasteellisuudesta kysyttiin, että tuoko etätyö haasteita toimintaamme. Vastaajista puolet olivat täysin eri mieltä, 14 % melko eri mieltä, 22 % ei samaa eikä eri mieltä ja loput 14 % melko samaa mieltä. Vastauksien perusteella suurin osa vastaajista kokee, että etätyö ei tuo haasteita työn tekemiseen.

Viimeisenä kysymyksenä tulee, että esiintyykö organisaatiossa työpaikkakiusaamista. Tulos oli melko selvä ja 79 % oli täysin eri mieltä, 7 % melko eri mieltä ja 14 % ei samaa eikä eri mieltä. Eli vastanneiden perusteella työyhteisö on hyvä, eikä työpaikkakiusaamista esiinny.

## 6 Tulosten analysointi

Tutkimuksen tavoite oli tutkia kyselyn avulla Äännekoulun etätyöntekijöiden yhden työpäivän työhyvinvointia. Kyselyyn vastasi lopulta kahden viikon aikana yhteensä 14 työntekijää, joka vastasi noin 23 % yrityksen työntekijöistä. Vastausprosentin ollessa kohtuullisen pieni täytyy tuloksia tutkiessa olla osittain kriittinen siitä, miten vastausprosentti kuvastaa koko yrityksen työntekijöiden kantaa. Kokonaisuudessaan tulokset antoivat hyvän kuvan etätyöntekijöiden yhden päivän työhyvinvoinnista ja yrityksen toiminnasta. Parannettavaa ja kehitysehdotuksia tuli paljon esille varsinkin avoimissa kysymyksissä. Näitä ehdotuksia tuodaan esille kohdasta 6.1 alkaen.

### 6.1 Etätöön kuormitustekijät

Kuormitustekijöissä vastaajat tunsivat työn ja vapaa-ajan olevan hyvin tasapainossa työtehtävien määrää verrattuna, minkä johdosta he pystyivät pitämään kiitettävästi yllä sosiaalisia suhteita ja perhe-elämää. Tämä tuli hyvin esille avoimissa kysymyksissä. Suurin osa tunsi, ettei etätö ole huonontanut työterveyttä. Moni vastaaja koki, että työergonomiassa olisi parannettavan varaa ja tämä kävi selkeästi ilmi vastuksien tuloksissa.

Etätöyöpiirteen ergonomia sai kuormitustekijöissä kaikista huonoimman tuloksen. Ergonomiaa koskevissa avoimissa kysymyksissä kävi ilmi, että osa käytti työntekeymiseen sähköpöytää, hyvää työtuolia tai teki työtä seisoma-asennossa. Monella olisi kuitenkin paljon parannettavaa oman etätöyöpiirteen kanssa. Etätöyössä työnantaja on vastuussa myös etätöyöpiirteen työhyvinvoinnista ja ergonomiasta mutta usein tällaisessa tilanteessa etätöyöpiirteen jättä jää suuri vastuu oman työyöpiirteen toimivuudesta. Monella ei välttämättä ole varaa tai intoa alkaa sisustamaan omaan kotiinsa isoja sähkötyöyöpyytiä.

Sujuvan ja hyvän etätöyöhyvinvoinnin kulmakiviä ovat hyvä tauotus ja tämä sujui monella vastuksien perusteella hyvin ja sitä muistettiin tehdä säännöllisesti. Tauotukseen auttoi hyvä rutiini, aikataulut, taukojumppa, lemmikin ulkoiluttaminen tai pelkästään kävely ulkoilmassa. Hyvällä ja säännöllisellä ruokailulla pystyy hyvin edistämään työhyvinvointia ja energiataso pysyy tasaisena.

Vastanneet kokivat tämänhetkisen fyysisen jaksamisen erittäin hyvänä. Teemoina etätöön kuormitustekijöissä nousi vastuksissa hyvin esille työergonomiasta ja tauotuksesta huolehtiminen ja sen kehittäminen. Alla työntekijöiden suoria lainauksia avoimista kysymyksistä koskien kuormitustekijöitä:

”Sähköpöydän avulla pystyn tekemään töitä seisten. Pysin pitämään taukoja etäterapioiden välissä. Kaksi näyttöä helpottaa tietokoneella työskentelyä.”

”Yritän muistaa pitää usein taukoja, ja kun pidän taukoja, nousen ylös, käveleskelen, jumppaan ja venyttelen hartioita ja niskaa.”

”En juuri mitenkään. Tässä olisi parannettavan varaa itsellä.”

”Yritän muistaa pitää taukoja, mutta on todettava, että kotona niitä ei muista pitää samassa suhteessa kuin toimistolla. Olen harkinnut myös tietokonetta kohottavaa telinettä ja ulkoista näppistä kotitoimistolle, jotta työasentoni olisi ergonomisempi.”

## 6.2 Palautuminen etätyöstä

Etätyön tehokkuudesta ja työstä palautumisesta tuli yleisesti kattavia vastauksia muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Parhaimmin toimivaksi koettiin etätyöpalaverien sujuminen tehokkaasti ja omaan etätyöhön keskittyminen. Etätyön tekemisessä oma rauha antaa hyvän pohjan tehokkaaseen työskentelyyn, kun ylimääräisiä häiriötekijöitä ei ole paikalla. Samalla voi helpommin yhdistää työn ja arjen rutiinit. Monelle joustava työaika oli hyvä vaihtoehto, koska etätyön tekeminen ei ole sidottu toimistoaikaan.

Työmatkustamisen puuttumisen koettiin lisäävän työhyvinvointia. Monessa vastauksessa painotettiin, että työmatkaan käytetyn ajan voi käyttää tehokkaammin palautumiseen esimerkiksi unenlaatua parantamalla nukkumalla pidempään. Siitä saa lisää aikaa myös työn tekemiseen tai päivittäisten rutiinien hoitamiseen. Aikataulutuksen suhteen etäpalaverit koettiin tehokkaiksi, koska ne eivät veny yhtä paljon kuin toimistolla ollessa. Työmatkustamiseen liittyi myös mahdollisten tavaroiden hakeminen ja kantaminen, joka etätyötä tehdessä jää kokonaan pois.

Yleisesti etätyöstä koettiin suoriuduttavan hyvin mutta osa vastaajista koki, että etätyöpäivä sisältää jonkin verran keskeytyksiä. Samalla tuntee olevansa koko ajan töissä. Työpäivän päätteeksi pitäisi pystyä laittamaan tietokone kiinni, eikä käydä katsomassa saapuvia sähköposteja tai tekstiviestejä. Tämän koetaan kuormittavan paljon työterveyttä ja keskeyttävän työntekemistä.

Suurimmat huolenaiheet etätyön tehokkuudessa ja palautumisessa on, että etätyöntekijät eivät koe riittävästi fyysisiä kohtaamisia ja kodin ja työn ero voi hämärtyä. Etätyön suurimpia ongelmia onkin juuri fyysisien kohtaamisten puutteet ja yksin työn tekeminen. Se tuo irrallisuuden tunnetta työyhteisöstä ja tämä sai tässä kategoriassa kaikista huonoimman

arvosanan. Vastapainoksi kerrottiin esimerkiksi työn ulkopuolella olevien ”oikeiden” ihmis-kontaktien tapaaminen, josta on hyvä pitää tarkasti kiinni.

Tekniset haasteet saivat irrallisuuden lisäksi vähän kritiikkiä. Näihin kuuluivat internet yhteyden toimimattomuus ja vähäiset ohjelmien käyttöongelmat tai toimimattomuus. Tekniset haasteet voivat olla myös asiakkaan päässä. Tutkimuksessa ei käynyt selväksi onko yrityksellä asiakkaalle teknistä tukea etäterapian kohdalla, tällöin asiakas voisi tiedustella sieltä mahdollista apua teknisiin haasteisiin tai ohjelmien toimimattomuuteen.

Teemoiksi palautumisessa nousivat hyvinä asioina työn kotitoimiston rauhallisuus ja siirtymien puuttuminen. Osalla vastaajista oli toisaalta vaikeaa keskittyä työntekemiseen erilaisten häiriötekijöiden takia sekä irtautua työn tekemisestä. Alla työntekijöiden suoria laimauksia avoimista kysymyksistä koskien etätöiden tehokkuutta ja palautumista työstä:

”Vähäiset keskeytykset, saa uppoutua rauhassa työntekoon, ei mene aikaa siirtymisiin paikasta toiseen auttavat tehokkuuteen. Sama työympäristö ei kuormita toisin kuin reissutyössä useasti päivässä eri paikoissa kulkeminen ja työskentely hyvin monien ihmisten kanssa. Kotona työskentely on vähentänyt stressiä.”

”Tehokkuuteen vaikuttavat hyvät työskentelyvälineet ja nettiyhteydet, asiakkaan ja hänen vanhempiensa tapa huolehtia siitä, että nämä toimivat. Työstä palautumiseen vaikuttavat oma vapaa-aika, jossa syytä levätä riittävästi, tavata ihmisiä lähitapaamisten muodossa, liikkua riittävästi. Myös toimistolla työskentely ja työkavereiden tapaaminen siellä auttavat jaksamaan etätöitä.”

”Työ todella intensiivistä, kun ei tule juttelua työkavereiden kanssa, mikä siis myös hyvä. Fyysinen kuormitus koko ajan koneella ollessa. Sähköisten viestien ja ohjeiden tulva. Tekniset haasteet yksin ollessa. Nettiyhteyksissä ajoittain pieniä häiriöitä, joutuu vähän pinnistelemaan kuuntelun kanssa. Työn ja työaikojen rajausta hankalampaa, kun tekee sitä kotona, toisaalta joustavuus on etukin.”

”Luonnollisten taukojen puute (esim. yhteinen kahvihetki), työtä tehdään kotona ja läppäriä voi avata milloin vain, asiakkaat toivovat aikoja aamuun tai iltapäivään, jolloin työpäivät ovat aika pitkiä.”

”Kone jää helposti auki ja sitten ”tarkistan ihan vain nopeasti tätä ja tätä” illan mitaan. Viikonloppuna ei sentään tee työtöitä mutta arki-iltaisinkin usein.”

### 6.3 Oma etätö ja kehitysmahdollisuudet

Oma työ ja kehitysmahdollisuudet saivat hyviä arvioita vastaajien keskuudessa. Melkein kaikki vastaajat arvioivat, että työnantaja järjestää todella hyvin koulutusta. Koulutuksen järjestäminen on todella tärkeää, jotta etätyöntekijät osaavat käyttää ohjelmia omasta työpisteestä käsin.

Moni vastaaja tiesi työnsä tavoitteet erittäin hyvin, pystyy työskentelemään itsenäisesti ja koki työ olevan mielenkiintoista. Näissä kysymyksissä kaikki 14 vastaajaa olivat täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä. Työn mielekkyys on yrityksen ja työntekijöiden kannalta tärkeää. Varsinkin työntekijä kokee työnsä mielenkiintoiseksi, kun hän näkee suoraan etäpuheterapian tulokset ja näkee lapsen kehittymisen. Työn mielekkyys tekee itseohjattavuutta ja samalla etätyöntekijä pystyy muokkaamaan omaa työpäiväänsä.

Oma osaamisen kehittäminen oli vastaajien joukossa myös hyvä. Lähes kaikki olivat kehittäneet omaa osaamista ja olivat samalla tyytyväisiä työtehtäviin. Kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä, että työtehtäviä on riittävä määrä. Työnhyvinvoinnin kannalta tämä on hyvä asia, koska liika työmäärä heijastuu nopeasti kasvavaan stressiin, eikä tätä ollut vielä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta havaittavissa.

Vastaajista noin 70 % koki, että heillä on työssään riittävästi etenemismahdollisuuksia. Tämä lisää myös työn imua ja on työntekijöiden kannalta hyvä, jos heillä on mahdollisuus edetä työssään. Palkkakehitys on monessa yrityksessä arka asia ja myös tutkimuksessa tässä kohtaa hajonta oli melko tasaista. Yrityksessä on kolme erilaista palkkajärjestelmää ja tämä heijastuu tuloksissa. Olisi hyvä, jos palkkataso olisi oikea ja sitä tarkasteltaisiin oikeaksi tavoitteiden kanssa. Varsinkin provisiopalkalla töitä tekevät voivat tehdä paljon ylimääräistä työtä ja tämä vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Tämä on tietysti myös oma valintakysymys, kuinka paljon haluaa tehdä työtä ja vaikuttaa omaan palkkaan.

Kysymysten tutkimusten perusteella Äännekoulu on todettu hyväksi työantajaksi työntekijöiden keskuudessa. Se heijastuu myös työpaikan vaihtoa koskevassa kysymyksessä, jossa kävi hyvin selkeästi ilmi, että työntekijät eivät ole halukkaita vaihtamaan työpaikkaa. Yli 90 % vastasi täysin eri mieltä tai melko eri mieltä kysymykseen, onko työntekijä harkinnut työpaikan vaihtoa.

Teemoina omassa etätöissä korostui positiivisuuden tunne, kun nähdään asiakkaan kehittyminen. Samoin työmatkojen puuttuminen toi lisää vapaa-aikaa. Toisaalta virtuaalisesti

tehtävä etäterapia vie samalla mahdollisuutta spontaanisuudelta ja kontaktin puuttumiselta. Alla työntekijöiden suoria lainauksia avoimista kysymyksistä koskien omaa työtä ja kehitysmahdollisuuksia:

”Etätyöpäivässä on parasta onnistuminen asiakkaan kanssa.”

”Se, ettei tapaa työkavereita eikä asiakkaita samassa tilassa. Ettei saa katsekontaktia ja toisen ihmisen eleiden ym. tunnistamiseen ja tulkitsemiseen menee enemmän energiaa. Myös oman toiminnan säätäminen ns. normaaliksi etäyhteydellä kuormittaa. Katsekontaktia ei esimerkiksi saa etänä lainkaan.

”Sosiaalisten kontaktien puute.”

”Edelleen mietin ergonomiaa ja työrytmiä. Ehkä sopiva suhde netti- ja etäterapian välillä, tulee vaihtelua työhön. Opettelua välineiden ja menetelmien kanssa riittää.”

”Palkkakehitys motivoisi enemmän. Työ on etänä yksipuolista myös.”

”Hyvää ja käyttökelpoista materiaalia on käytettävissä ja koko ajan kehitetään lisää. Terapia on läsnä perheiden arjessa. Ohjaamistaidot korostuvat, kun on neuvottava perhettä tekemään itse, mutta tuolloin myös asia sisäistyy perheelle paremmin. Kaiken kaikkiaan yllättävän toimivaa enimmäkseen. Joillekin perheille etäkontakti ei sovi, mutta useimmille kyllä.”

”Vuorovaikutus ei ole yhtä luonnollista. Monet lapset ovat alkuun hyvin arkoja tai levottomia etäyhteydessä. Luonnollinen leikkiminen, kosketus, tilankäyttö, kehonkieli ym eivät toimi samalla tavalla, eikä niitä voi hyödyntää vuorovaikutuksessa. Toisaalta hyvää on se, että työmatkailu on hyvin vähäistä ja aikaa jää enemmän levolle. Työtä voi tehdä muuallakin kuin työpaikalla. Perhe-elämän vaatimukset on helpompi järjestää, kun tekee etätyötä.”

#### **6.4 Pehdytys ja tuki etätyöhön**

Pehdytys ja tuki etätyöhön koettiin todella hyväksi, vaikka avoimissa vastauksissa tuli kehitysehdotuksia liittyen juuri pehdyttämiseen. Vastajat kokivat, että saavat hyvin apua teknisiin ongelmiin ja voivat kysyä neuvoa, jos heillä on epäselvyyksiä oman työn tekemisessä. Molemmat kysymykset saivat kiitettävän arvion vastaajien keskuudessa. Äännekoululla on oma verkkoterapia-alusta ja etätyöterapiassa käytetään yleisimmin etäkoko- kouskäyttöön tarkoitettua Zoom ohjelmaa. Tämän lisäksi on käytössä myös toinen pikaviestintäohjelma Slack, jota käytetään enemmän sisäisessä viestinnässä.

Vastaajat kokivat, että saavat tarvittaessa lisäkoulutusta ja tämä on työntekijän kannalta hyvä, että hän voi tarvittaessa kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoa. Varsinkin työsuhteen alussa aloittavan työntekijän koulutus ja perehdyttäminen on avainasemassa toimivaan työskentelyyn. Tämä vielä vahvistuu etätyötä tehdessä. Perehdyttämiseen on olemassa ohjevideoita Moodlessa.

Teemoina perehdytyksessä ja tuessa nousi esille ainoastaan toive, että perehdytystä voisi tehdä myös lähikontaktina. Alla työntekijöiden suoria lainauksia avoimista kysymyksistä koskien perehdytystä ja tukea etätyön tekemiseen:

”Ergonomian tuki puuttuu.”

”Perehdytyksessä voisi olla hyvä ainakin sivuta sitä, miten etätyön tuoma itsenäisyys ja itseohjautuvuus vaikuttaa työpäiviin, esim. rutiineihin ja antaa vinkkejä näihin asioihin, jotta työhyvinvointi pysyisi hyvänä.”

”Työpajat aika ajoin ovat tarpeen, koska yhdessä keskustellen monet asiat selviävät käytännössä ja toinen toiselta voi katsoa mallia ja tehdä tarkentavia kysymyksiä.”

”Ehkä perehdytyksessä voisi olla muutamia käytännön esimerkkejä.”

”Etätyön perehdytys voisi tapahtua myös lähikontaktina.”

## **6.5 Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen**

Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen on tutkimuksen mukaan kohdeyrityksessä kiitettävä. Virtuaalisia tilaisuuksia koettiin olevan riittävästi ja työntekijät tiesivät, mikä on yrityksen strategia. Tiedon kulku ja viestintä on toimivaa ja selkeä. Ymmärrettävä viestintä on organisaation toiminnan kannalta yksi tärkeimmistä asioista. Johdon ja esihenkilöidän täytyy käyttää viestintää siten, että se tulee selkeästi ymmärretyksi ja tavoittaa koko organisaation. Viestintää ei saa olla myöskään liikaa, jotta tärkeät asiat eivät huku viestitulvaan.

Vastaajat kokivat, että fyysisiä tilaisuuksia on ollut sopivasti. Yritys on toiminut jo ennen pandemiaa pääsääntöisesti etätyössä ja hybridityössä, joten säännölliset fyysiset kontaktit ovat olleet jo aikaisemmin yrityksen käytäntö. Etätyön mittaamisessa tuli jonkin verran vastauksissa epävarmuutta ja tätä voi tietysti miettiä, että seurataanko yrityksessä työntekijöiden hyvinvointia riittävästi.

Tuloksissa suurin ei samaa eikä eri mieltä kohta tuli esille etätyöhyvinvoinnin johtamisessa ja kehittämisessä. Moni koki, ettei osaa sanoa saako riittävästi kiitosta työkavereilta tai esihenkilöltä, kun onnistuu työssä. Sama koski myös rakentavan palautteen saamista, jonka avulla voisi suoriutua työstä vielä paremmin.

Tutkimuksen kannalta tärkeänä kohtana kysymyksissä tuli esille, että vastaajat eivät koe etätyön tuovan haasteita työntekemiseen. Tämä kertoo, että yrityksessä etätyö toimii pääsääntöisesti hyvin ja toimintatavat ovat tuttuja etätyöntekijöille. Työilmapiiri on myös hyvä eivätkä vastaajat koe, että organisaatiossa esiintyy työpaikkakiusaamista.

Teemoina etätyön johtamisessa ja kehittämisessä nousi esille etätyöntekijöiden tyytyväisyys ja yhteishenki. Alla työntekijöiden suoria lainauksia avoimista kysymyksistä koskien etätyöhyvinvoinnin johtamista ja kehittämistä:

"Hauskoja ovat olleet pienet kevennykset välillä esim. kauden päättyessä olleet Gartic phone-sessiot. Yhdessä tehty hupihomma laskee yllättävästi stressitasoja ja tuo rentoutta ja hyvää mieltä pitkäksi aikaa. Ei siis tarvita suuria juttuja, mutta pieniä hetkiä ilman paineita tavoitteista."

"Liikuntaselvit? Yhteiset etäpalaverit, kuulumisten kysely."

"Kuulumisten kysyminen on tärkeää. Etenkin niiltä, jotka ovat hiljaisempia esim. Slack -kanavilla. Uusien työntekijöiden (etätyö)hyvinvoinnista on tärkeää pitää huolta, kysyä miten menee ja tarvitsevatko apua."

"Epävirallisemmilla etätapaamisilla. Esim. yhteiset kahvitauot tms."

"Tämä on hyvä työyhteisö ja työntekijöistä huolehditaan, ilmapiiri on avoin ja luottamuksellinen. Työ on innostavaa, mutta jaksamiseen on kyllä edelleen tärkeä kiinnittää huomiota."

"Etätyö tuo joustoa jokaisen työntekijän arkeen ja uuden työkalun "työkalupakkiin". Minusta Zoom kokoukset /palaveri / koulutukset toimivat hyvin ja olen niihin hyvin tottunut. Etätyö tehostaa työtä. Slack tuo yhteisöllisyyttä."

## 7 Pohdinta

Etätöön hyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat entistä ajankohtaisempia ja oli kiinnostavaa löytää yritys, jossa etätö on kuulunut osana yrityksen toimintaan jo pitkän aikaa, eikä ollut suoraan verrannollinen pandemian aiheuttamaan pakolliseen etätöön siirtymiseen. Kohdeyrityksessä osa työntekijöistä teki kokoaikaista etäpuheterapiaa, osa hybriditerapiaa ja osa lähiterapiaa. Oli myös kiinnostavaa huomata, kuinka paljon teoria ja tutkimukset tukevat yleisen etätöhyvinvoinnin peruskysymyksiä. Niitä kysymyksiä, joiden kanssa jokainen etätöntekijä kokee haasteita päivittäin. Tutkimuksessa avoimet kysymykset antoivat arvokasta lisätietoa tutkimukseen, ja tästä oli paljon hyötyä lopullisten tulosten analysoimisessa.

### 7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen päätutkimuskysymys oli tutkia etäpuheterapiaan suuntautuneen Äännekoulun etäpuheterapeuttien yhden päivän työhyvinvointia. Toimeksiantaja halusi selvittää, kuinka hyvin etäpuheterapian hyvinvointi toteutuu yrityksessä. Kyselyn vastaukset antoivat kauttaaltaan hyvän kuvan yrityksen tavasta kiinnittää huomiota työntekijöiden etätöissä jaksamiseen. Yleinen työhyvinvointi koettiin vastaajien keskuudessa hyväksi, vaikka tietysti joitakin puutteita ja kehitysehdotuksia tuli vastauksissa ilmi.

Työyhteisöstä on pyritty rakentamaan yhtenäistä ja se heijastui hyvin vastauksista. Yritys tukee työntekijöiden työhyvinvointia tarjoamalla esimerkiksi työterveyden ja käymällä keskusteluja työntekijöiden kanssa varhaisen välittämisen mallia hyväksikäyttäen. Yritys tarjoaa myös työntekijöilleen työvälineet, joilla etäterapia onnistuu paikasta riippumatta. Yhteisillä palavereilla ja tapahtumilla pyritään luomaan yhteisöllisyyttä.

Tutkimuksen ensimmäinen alakysymys koski kuormitusta etätöissä. Vastaajat kokivat stressitason sopivaksi ja vastauksissa nousi esille varsinkin työn tauottaminen, työvälineet ja työergonomia. Kohtuullisen moni muistaa tauottaa työnsä ja koki sen auttavan työssä jaksamisessa. Tämä on hyvä muistaa, koska taukojen pois jättäminen aiheuttaa helposti työväsymystä ja voi johtaa pahimmillaan työuupumiseen. Yksi työhyvinvoinnin kulmakivi on työergonomia. Moni vastaaja on sijoittanut etätöössään hyviin ja asianmukaisiin toimistokalusteisiin. Kunnon työtuoli ja varsinkin sähköpöytä oli jo monella käytössä ja ne muistettiin mainita useassa vapaassa vastauksessa. Sähköpöytä on yksi työergonomian tärkeimpiä työvälineitä ja sen tärkeyttä ei voi työhyvinvoinnissa korostaa liikaa. Muita välineitä, joilla kuormitustekijöitä yritetään välttää, olivat esimerkiksi kannettavan tietokoneen

teline, erillinen näppäimistö ja erilaiset työergonomiaan suunnitellut istumavälineet. Teorian mukaan ergonomia lisää työhyvinvointia ja tutkimuksen vastaukset tukevat tätä teoriaa. (Työturvallisuuskeskus 2017b.) Vastaajat kokivat myös unenlaadun parantuneen.

Toinen alakysymys oli etätöiden tehokkuus ja palautuminen työstä. Tehokkuus koettiin vastaajien kesken hyvänä ja suurin osa oli tyytyväinen rauhalliseen työympäristöön etätöissä. Tämä vaikutti suoraan siihen, että keskeytysten määrää ei koettu kovin suureksi ja näin se ei häirinnyt työntekoa ja työnteko koettiin tehokkaaksi. Etätöiden takia poisjääneet siirtymäajat työpaikalle antoi työntekijöille lisää vapaa-aikaa ja sen koettiin auttavan työpäivästä palautumisesta. Lisääaikaa käytettiin sosiaalisten suhteiden ja perhe-elämän ylläpitämiseen, oman fyysisen terveyden kohottamiseen esimerkiksi omien harrastusten parissa tai unenlaadun parantamiseen. Teorian mukaan riittävä uni auttaa työstä palautumiseen ja tutkimuksen mukaan monella unen määrä oli noussut etätöitä tehdessä. (Manka 2016, 181.)

Negatiivisia asioita työn tehokkuuteen koettiin olevan etätöissä hämärtyvän työntekijän ja vapaa-ajan rajan puuttuminen. Moni vastaajista koki työn seuraavan mukana lähes koko päivän ajan. Tämä on etätöiden kohdalla suuri ongelma, koska usein ihmiset eivät pysty laittamaan työkoneitaan kokonaan kiinni työajan loputtua. Monet eri viestintäkanavat eri laitteissa johtavat siihen, että olemme haluamatta tavoitettavissa työasioiden puitteissa melkein koko ajan. Vastauksissa kävi myös ilmi, että puuttuvan työsiirtymän takia työpäivästä häviää kokonaan siitä palauttava kotimatka.

Kolmannessa alakysymyksessä kysyttiin omaa työtä ja sen kehitysmahdollisuuksia. Yrityksen tarjoamaan koulutukseen oltiin todella tyytyväisiä. Vastaajien keskuudessa parasta etäpäivässä koettiin olevan työn vapaus, itsenäisyys ja lisääntynyt unen määrä. Tutkimuksen perusteella etätöntekijät nauttivat siitä, kun näkevät asiakkaiden kehittymisen puheterapian avulla. Moni koki työn mielenkiintoiseksi ja tiesi hyvin työn tavoitteet. Etäpuheterapiassa on tärkeää, että työntekijät ovat itseohjautuvia. Se auttaa omaa osaamista ja parantaa samalla omaa työhyvinvointia. (Moilanen 2021.)

Huonoina asioina etätöissä korostuivat konkreettisten ihmiskontaktien puuttuminen. Tämän koetaan olevan etätöiden suurin ongelma ja se aiheuttaa etätöntekijöissä yksinäisyyttä ja vähentää työn tehokkuutta. Se voi osittain vaikeuttaa jopa työn tekemistä, koska suora fyysinen kontakti asiakkaaseen puuttuu. Jatkuva ruudun katsominen koettiin vastaajien keskuudessa myös huonoksi asiaksi.

Oman etätöön kehittämisessä korostui sähkötyöpöydän hankkiminen, pöytäkone läppäriin sijaan ja panostaminen työergonomiaan, myös palkkakehitykseen toivottiin kehitystä. Etä- ja lähityötä verrattaessa vastauksissa kävi ilmi, että etäterapiassa vuorovaikutus lapsen kanssa voi tuoda haasteita. Moni lapsi jännittää aluksi tietokoneen kanssa tehtävää terapiaa ja se vaikuttaa siihen, että vuorovaikutus ei ole samalla tasolla kuin lähiterapiassa.

Neljäs alakysymys oli työhön perehdytys ja tuki etätööhön. Tuen koettiin olevan hyvä ja aina pystyi kysymään neuvoa tarvittaessa. Tähän oli käytössä erilaisia viestintäkanavia, joista vastauksia ongelmatilanteisiin sai hyvinkin nopeasti, melkein jopa reaaliajassa. Yrityksessä käytettävät etätöjärjestelmät olivat tuttuja työntekijöille, eikä niiden käytössä koettu olevan ongelmia. Lisäkoulutusta ja tietoteknistä tukea vastaajat kokivat saaneen hyvin.

Ongelma-alueiksi koettiin, että perehdyttäminen voisi olla selkeämpää ja sisältää lisää konkreettisia käytännön esimerkkejä. Vastaajista osa toivoi, että perehdyttämisen voisi ainakin osittain suorittaa lähikontaktina, tämä toisi samalla uudelle työntekijälle turvallisuutta ja yhteisöllisyyden tunnetta. On hyvä, että perehdyttämiseen käytetään tilanteesta riippuen erilaisia lähestymistapoja. Teorian mukaan perehdyttämiseen kannattaa panostaa ja se onkin yrityksen tärkeimpiä asioita. (Eklund 2018, 25.)

Viimeisenä, eli viidentenä, alakysymyksenä kysyttiin etätöhyvinvoinnin johtamista ja sen kehittämistä. Tärkeänä kohtana koettiin yrityksen työilmapiirin olevan vastaajien keskuudessa todella hyvä. Tämä heijastui siihen, että työntekijöillä ei ollut tarkoitus vaihtaa työpaikkaa. Etätömahdollisuus ja sen antama vapaus sai kiitosta. Yritys selkeästi välittää työntekijöistään mikä tekee siitä hyvinvoivan ja luetettavan. Tämä on tärkeää, koska teorian mukaan hyvinvoiva työyhteisö mahdollistaa yrityksen kehittymisen. (Hakanen 2011, 76–79.)

Viidennessä alakysymyksessä tuli ilmi tutkimuksen haastavimmat kysymykset. Ne koskivat kiitoksen ja rakentavan palautteen saamista niin työkavereilta kuin esihenkilöiltä. Kysymykset, joissa tiedusteltiin kiitoksen saamista, aiheutti koko tutkimuksessa eniten ei-samaa eikä eri mieltä vastauksia. Tämä herättää kysymyksiä miksi asia koetaan niin neutraaliksi, ettei siihen haluttu ottaa selkeästi kantaa. Tähän voi heijastua perisuomalainen kulttuuri, jossa kiitosta ja varsinkin rakentavaa palautetta saa liian vähän, eikä sitä osata välttämättä edes antaa. Rakentavan palautteen antaminen ei pitäisi kokea virheeksi vaan voimavaraksi koko työyhteisölle.

Yrityksessä osa työntekijöistä työskentelee provisiopalkalla ja tämä vaikuttaa usein siihen, että työtä otetaan enemmän, jotta saadaan enemmän palkkaa. Tämä voi joillakin työntekijöillä aiheuttaa kuormitusta, vaikka työntekeminen muuten koetaan mielenkiintoiseksi. Etätyön yleisenä ongelmana on, että liian moni ei muista tauottaa riittävästi työtään. Tähän voisi hakea muutosta esimerkiksi siten, että tauotukset tulisivat suoraan työnantajan puolelta.

Loppulauseena kokonaisuutena Äännekoulun etätyöntekijät kokevat olevansa tyytyväisiä työpäiväänsä ja työnantajaan. He kokevat tutkimuksen perusteella yhden päivän työhyvinvoinnin hyväksi, josta saisi vielä paremman kiinnittämällä huomiota pieniin mutta tärkeisiin työhyvinvointiin kuuluvilla asioilla.

## **7.2 Kehitysehdotukset**

Pohdinnassa tuli paljon esille toiveita ja ajatuksia siitä, miten etäpuheterapeutin yhden työpäivän työhyvinvoinnin voisi tehdä vieläkin paremmaksi. Kuormitustekijät on hyvä tunnistaa organisaatiossa ja tutkimuksen kyselyssä nousi esille työn tauottamisen haaste. Vastaajista moni yritti itseohjautuvasti pitää huolta oman työn tauottamisesta. Työntekijä pysyy myös omalta puoleltaan auttamaan tauottamisen toteutumisessa. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi tekemällä kalenterivaraus 15–30 minuuttia kestävään virtuaaliseen kahvitaukoon, johon koko organisaatiolla on mahdollisuus osallistua. Työntekijöillä voi olla langattomat kuulokkeet, jolloin kahvitauko ei ole sidottu työpisteeseen. Tällöin etätyöntekijä pystyy olemaan poissa työpisteen äärestä, lepuuttamaan silmiä ja kehoa. Tauon voi pitää vaikka parvekkeella tai tekemällä pieni kävelylenkki ulkona olemalla kuitenkin samalla yhteydessä työyhteisöön. Kahvihetkeen voi sisältyä myös yhteinen taukojumppa, jolloin taukoon osallistuu myös ne, joilta se meinaa unohtua. Kahvitaukojen pitää kuitenkin perustua vapaaehtoisuuteen.

Etätyön tekemisessä työvälineet ovat tärkeässä roolissa ja niiden täytyy olla kunnossa ja toimivat. Tällöin työtä pystytään tekemään tehokkaasti ilman ylimääräistä rasitusta keuhossa. Kannettavan tietokoneen pieni näyttö rasittaa paljon silmiä. Hyvänä kehitysehdotuksena tähän on hankkia isompi toinen näyttö kannettavan rinnalle. Sähköpöytä on tärkeä lisäväline etätyössä ja sen lisäksi työergonomiaa voi parantaa erilaisilla apuvälineillä, kuten hiirillä tai näyttötuilla. Työntekijällä on mahdollista ostaa apuvälineitä myös itse ja nämä saa myös vähentää verotuksessa. Työnantaja voi tukea etätyöntekijöiden työhyvinvointia ja kysyä alan liikkeistä esimerkiksi ryhmätilauksia koskevia alennuksia.

Työn tehokkuus ja palautuminen koettiin vastaajien keskuudessa haasteelliseksi fyysisten kohtaamisen puuttumisen takia. Tähän pandemia on tietysti tuonut oman vaikutuksen mutta jo sitä ennen yritys on pyrkinyt pitämään työyhteisön välisiä fyysisiä kohtaamisia säännöllisesti. Pandemiasta huolimatta kohtaamisia voidaan järjestää hallitusti jopa lähi-kontaktein, ulkotiloissa tai virtuaalisesti. Tarvittaessa tiimipäiviä voidaan pitää vaikka paik-kakunnittain.

Kyselyssä tuli esille, että teknisiä haasteita on joskus havaittavissa myös asiakkaan puolelta. Tämä vaikeutti työn tekemistä ja vaikutti työn tehokkuuteen. Yritys voi pohtia, onko sillä mahdollisuutta järjestää asiakkaille teknistä tukea oman ohjelmiston pohjalta. Tällöin etäpuheterapeuteille jää enemmän aikaa keskittyä työn tekemiseen, joka lisää työn tehokkuutta ja työhyvinvointia, tämä voi tietysti olla myös kustannuskysymys.

Yrityksessä oli mietitty hyvin oman työn kehitysmahdollisuudet, ja ne saivat avoimissa vastauksissa paljon kiitosta. Ongelmaksi muodostui palkkakehitys, joka ei kulkenut koulutuksen kanssa saman tasoisesti. Yritys voisi miettiä kurssien suorittaneille palkkaa nostavaa porrastaulukkoa. Tämä auttaisi sitouttamaan työntekijän yritykseen.

Perehdyttämiseen toivottiin selkeyttä, mihin voitaisiin ottaa avuksi perehdytysuunnitelma, mikä on kaikille yrityksen henkilökunnalle avoin. Perehdytyksen voi jaksottaa siten, että osa siitä tehtäisiin lähiperehdyttämisenä. Tällöin työntekijälle tulisi yhtenäisyyden tunnetta ja samalla hän tutustuisi työyhteisöön. Toinen osa toteutettaisiin etäperehdyttämällä, jossa on eri osa-alueiden puheterapeutteja. Itse perehdyttäminen voi tapahtua ohjeiden tai videoiden kautta. Tarvittavaa tukea voidaan ylläpitää säännöllisesti virtuaalityöpajoilla, missä työyhteisö voi jakaa ongelmia ja neuvoja. Tähän voisi mahdollisuuksien mukaan osallistua organisaation tukihenkilöitä, jotka voivat ratkaista tai kirjata ylös esiin tulleet ongelmat. Näin yritys pystyy tarkentamaan ohjeistusta, perehdytystä ja kehittämään omaa toimintaa.

Etätyön johtamisessa toivottiin tutkimukseen vastanneiden kesken enemmän läsnäoloa. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi kahvihetkillä, joissa esihenkilö voisi kysellä työyhteisön yleisiä kuulumisia. Työnantaja voi ottaa erikseen huomioon hiljaisemmat työntekijät, tämä onnistuisi esimerkiksi kahden viikon välein työntekijöiden kanssa käytävillä ”one to one” keskustelulla. Se voi olla kestoiltaan lyhyempi, missä vain kysytään työntekijän kuulumisia, avun tarvetta ja samalla voi antaa rakentavaa palautetta. Tämä toisi turvallisuuden tunnetta ja välittämistä sekä parantaisi työyhteisöä. Kiitoksen ja rakentavan palautteen antamisesta voisi tehdä toistuvan tapahtuman. Joka kuukausi huomioitaisiin yksi työntekijä,

joka on saanut työyhteisöltä eniten kiitosta. Tämän voisi laajentaa koskemaan myös asiakkaita ja se kasvattaisi yritystä kohti asiakaskeskeistä ajattelua ja parantaisi palvelukokemusta. Kiitokset yritys voi ilmoittaa viikkotiedotteissa tai jakaa omilla kotisivuilla. Yritys voi myös parantaa työntekijöiden työhyvinvointia tarjoamalla heille kultturi- ja liikuntaseteleitä tai ePassin.

### **7.3 Tavoitteiden saavuttaminen**

Opinnäytetyön tavoite oli saada tietoa Äännekoulun etätyöntekijöiden työhyvinvoinnista tutkimuksen avulla. Tutkimuksen vastausprosentti jäi vastanneiden kesken melko alhaiseksi. Vastaajia oli 14 henkilö ja vastausprosentti noin 23 %. Suuremman tutkimusdatan ja paremman tuloksen saamiseksi oli toivottu, että vastaajia olisi ollut enemmän. Oli kuitenkin hienoa huomata, että kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden vastauksista löytyi samanlaisia teemoja, joita oli helppoa lähteä analysoimaan. Vastaukset tukivat myös opinnäytetyössä läpikäytyä teoriaa ja tutkimuksia ja olivat linjassa keskenään.

Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin melko hyvin. Tutkimuksen suljetut ja avoimet kysymykset toivat riittävästi tarpeellista tietoa, jotta tutkimus pystyttiin suorittamaan. Molempiin kysymyksiin käytettiin paljon aikaa, jotta ne saatiin viimeistelyä lopulliseen muotoonsa. Tämä oli tutkimuksen tiedonkeruun kannalta ehkä tärkein asia. Tutkimuksesta olisi voitu saada vielä enemmän tuloksia tekemällä siitä vielä pidempi, mutta tämä olisi toisaalta voinut rajoittaa vielä enemmän vastaajien määrää.

Vastasiko yhden päivän etätyöhyvinvointi sitä mitä siltä odotettiin? Tutkimuksen tavoitteiden mukaan se vastasi odotuksia ja esille tuotua teoriaa.

### **7.4 Tutkimuksen luotettavuusarviointi**

Tutkimuksen toteutuksena oli tarkoitus saada hyvä arvio etäpuheterapeuttien yhden päivän työhyvinvoinnista. Tavoitteena oli, että kohdeyrityksestä saataisiin paljon kehitysehdotuksia ja mahdollisimman moni osallistuisi Webropolissa tehtävään kyselyyn. Tutkimusta tehdessä tutkijan on hyvä pitää mielessä, että tutkimustulokset täytyy pystyä osoittamaan luotettaviksi ja jokaisesta opinnäytetyöstä täytyy löytyä luotettavuustarkastelu. Kanasen mukaan (Kananen 2017, 174.) opinnäytetyön suunnittelussa kannattaa ottaa jo alussa huomioon luotettavuusarvioinnin tekeminen. Kun tutkimuksen tilastoja analysoitiin ja luettiin etätyöntekijöiden antamia avoimia vastauksia, niissä kävi selkeästi ilmi, että ne tukivat aiheesta tehtyjä luotettavia teoriapohjaisia kirjoja ja olemassa olevia tutkimuksia.

Tutkimuksen luotettavuuden analysoinnissa on kaksi eri tapaa luotettavuuden mittaamiseen. Reliabiliteetistä käytetään termiä pysyvyys, eli jos tutkimus uusitaan, niin siitä saadaan yhtäläiset tutkimustulokset edellisen tai aikaisempien tutkimusten kanssa. Validiteetti puolestaan tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa keskitytään oikeiden asioiden tutkimiseen. (Kananen 2017, 175.)

Opinnäytetyön rajauksen yhteydessä tuli ilmi, että työhyvinvointi olisi yksistään ollut liian iso tutkimusalue. Samoin olisi käynyt myös, jos työhyvinvointia olisi kavennettu koskemaan vain pelkästään etätyöhyvinvointia. Tämän takia rajaus tehtiin koskemaan yhden päivän työhyvinvointia ja keskittymään etäpuheterapeuttien työssä oleellisesti työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Tämän opinnäytetyön tulokset heijastavat siis vain kyseisen yrityksen työntekijöiden tunteita ja kokemuksia. Tutkimus antaa kuitenkin hyvän yleiskuvan työntekijöiden jaksamisesta ja haasteista, vaikka kyselyn vastausmäärä jäi ennakkoodotuksia pienemmäksi.

Tutkijalla on omaa etätyötaustaa ja monen vuoden kokemus työelämästä, myös tutkittava organisaatio oli toimintatavoiltaan tuttu. Tämä tietysti helpotti tutkimuksen aloittamista ja sen tekemistä. Kyselyn lähtökohtana oli tehdä kysymykset siten, että niillä saisi mahdollisimman paljon tietoa ilman, että vastaukset eivät johdattele tai eivät anna kysymyksiin mitään lisäarvoa. Kysymyksiä muokattiin vielä paljon ennen kyselyn alkua ja ne käännettiin kauttaaltaan positiiviseen muotoon.

Laadullisen tutkimuksen tekijällä on paljon vastuuta tutkimuksen analysoinnissa. Tutkija joutuu itse päättämään, ketä tutkimus koskee, mitä siinä kysytään ja kuinka tulokset lopuksi analysoidaan. Tästä syystä tutkittava ongelma ja sen alakysymykset sekä tutkimuksen rakenne täytyy olla hyvin mietitty ja suunniteltu, jotta tutkimus pystytään toteuttamaan hyvien tieteen sääntöjen mukaisesti. (Kananen 2017, 176.)

## **7.5 Oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen ja mukaansa tempaiseva. Yllätyin kuitenkin, kuinka sujuvasti koko prosessi eteni vaiheittain, vaikka matkan varrella tuli myös kohdattua erilaisia haasteita. Suurin näistä haasteista oli, että kuinka rajata työhyvinvoinnin aihealue siten, että toimeksiantaja saa siitä toivomansa hyödyn. Opinnäytetyön kannalta oli tärkeää, että työ pysyy selkeänä eikä lähde rönsyilemään eri suuntiin. Toimeksiantaja auttoi tilanteessa hyvin hahmottamalla mitä työhyvinvointi heille merkitsee ja minkälaisia kipukohtia heidän työssängä voi esiintyä. Tämän auttoi kyselyn kysymyksiä tekemisessä, joita kävin hiomassa kuntoon menetelmäpajassa. Tutustuin samalla aiheen kirjallisuuteen

ja erilaisiin tutkimuksiin, joita löytyi hyvin kattavasti. Toisena haasteena koin aineiston analysoinnin. Eri analysointiohjelmien ja tapojen kautta sain tuotettua paljon vertailuja ja tehtyä erilaisia taulukoita. Parhaan ja selkeimmän tavan löytäminen oli välillä vaikeaa. Tutkimustulosten tulkitseminen osoittautui lopulta melko haastavaksi. Onneksi sain jälleen apua menetelmäpajasta, jossa opin tulkitsemaan kyselyä ja valitsemaan parhaimman tavan analysoinnin esiin tuomiseksi. Opinnäytetyö ohjaajan kanssa käytiin keskusteluja erilaisista vaihtoehdoista ja hän haastoi sopivasti analyysin toteutuksen kanssa.

Vaikka kyselyn vastanneiden määrä jäi vähäiseksi, uskon toimeksiantajan saavan siitä hyötyä kehittämään etäpuheterapeutin yhden työpäivän työhyvinvointia. Aiheen teki mielenkiintoiseksi oma kokemus etätyöntekijänä ja pystyin samaistumaan moneen asiaan ja tarkastelemalla asioita kriittisellä tavalla. Opinnäytetyön tekeminen auttoi huomaamaan myös omia virheitä, joihin kiinnitin huomiota ja pystyin korjaamaan niitä myös omassa työskentelytavassani. Opin prosessin aikana paljon työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksesta yrityksen organisaatioon. Kehityin tiedon etsimisessä ja opin hyödyntämään tehokkaasti eri lähteitä tekstiviitteissä. Ennen kaikkea opin arvioimaan lähteiden luotettavuutta ja kehittämään kirjoitustaitoani. Prosessi antoi minulle paljon syvemmän kuvan työhyvinvoinnista, etätyöntekemisestä ja tutkimustyön tekemisestä.

## Lähteet

Eduskunta. 2021. Hallituksen esitys HE80/2021. Luettavissa: [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_80+2021.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_80+2021.aspx). Luettu 18.3.2022.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille. Grano. Helsinki.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tammerprint Oy, Tampere. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Luettu: 8.3.2022.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Porvoo.

Hirvonen, T. 30.3.2020. Etätyö käy raskaaksi, jos ergonomia on pielessä – Tulosta nämä kuvalliset ohjeet työpisteesi seinälle! YLE. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11033191>. Luettu 6.4.2022.

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

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijä. Edita. Helsinki.

IF. Työhyvinvoinnin ABC – 5 ohjetta esimiehelle. Luettavissa: <https://www.if.fi/yrittajasiakkaat/vakuutukset/henkilovakuutukset/huolehdi-henkilostosi-hyvinvoinnista/henkiloston-tyohyvinvoinnin-abc>. Luettu 3.2.2022.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Hansaprint. Vantaa.

Junkala, J. & Laukkanen, E. Palautuminen on jaksamisen ehto. Toimihenkilöliitto ERTO ry. Luettavissa: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4600-palautuminen-on-jaksamisen-ehto>. Luettu 16.3.2022.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. E-kirja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KEVA. 2021. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Luettavissa: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>. Luettu 15.3.2022.

KEVA. Kyselyt. Luettavissa: <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/arvioi-ja-kehita-tyohyvinvointia/>. Luettu 15.3.2022.

Lappeteläinen, H. 21.5.2019. Vanhempia huolettaa tiukentunut linjaus puheterapian saamiseksi. YLE. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10652726>. Luettu 26.01.2022.

Leskinen, T. 29.3.2021. Etätyö yleistyi eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten. Tilastokeskus. Luettavissa: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyoyleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>. Luettu 4.3.2022.

Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Matson-Mäkelä, K. 17.3.2020. Kaatuvatko seinät päällesi kotona? Tässä THL:n asiantuntijan vinkit etätyöhän korona-aikaan. YLE. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11259240>. Luettu 16.3.2022.

Moilanen, S. 11.10.2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Luettavissa: [https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/kaikki\\_tarvitsevat\\_itsensa\\_johtamisen\\_taitoja.10354.blog](https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/kaikki_tarvitsevat_itsensa_johtamisen_taitoja.10354.blog). Luettu 18.3.2022.

Oksanen, E. 14.8.2017. Näin olet hyvä perehdyttäjä – viisi vinkkiä. Tehylehti. Luettavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/nain-olet-hyva-perehdyttaja-viisi-vinkkia>. Luettu 20.3.2022.

Roine, J. & Anttila, J. 2016. Työ ei ole paikka: kokemuksia tuottavasta työstä. SharePoint HPR. Helsinki.

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

Sarkkinen, M. 9.12.2020. Etätyö ja poikkeusaika voivat lisätä napostelua – näin se pysyy kurissa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/etatyoy-ja-poikkeusaika-voivat-lisatana-postelua-nain-se-pysyy-kurissa>. Luettu 16.3.2022.

Seuri, V. 12.11.2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>. Luettu. 18.3.2022.

Suomen Puheterapeuttiliitto ry. Puheterapiapalvelut. Luettavissa: <https://puheterapeuttiliitto.fi/puheterapia/puheterapiapalvelut/>. Luettu 1.3.2022.

Suomen Yrittäjät ry a. Etätyö. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuuhde/tyoaika-ja-paikka/etatyo/#etatyon-hyodyt-tyontekijalle-voivat-olla-esimerkiksi>. Luettu 11.3.2022.

Suomen Yrittäjät ry b. 10.2.2022. Työelämägallup: Etätyö lisännyt työn itsenäisyyttä ja tuottavuutta, monipaikkatyön suosio kestää. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/tyoelamagallup-etatyo-lisannyt-tyon-itsenaisyytta-ja-tuottavuutta-monipaikkatyon-suosio-kesta/>. Luettu 11.3.2022.

Tambyraja, S. R., Farquharson, K. & Coleman J. 2021. Speech-Language Teletherapy Services for School-Aged Children in the United States During the COVID-19 Pandemic. Luettavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10824669.2021.1906249>. Luettu 6.4.2021.

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työsuojelu. 19.11.2019. Työlaki uudistuu. 1.1.2020. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/-/tyoaikalaki-uudistuu-tyosuojelu.fista-loydat-joulukuussa-keskeisimmat-muutokset-selvennyksineen>. Luettu 18.3.2022.

Työterveyslaitos. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>. Luettu 1.3.2022.

Työturvallisuuskeskus a. 2020. Etätyö ja siitä sopiminen. Luettavissa: [https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje\\_ja\\_-sopimus\\_-malli.pdf](https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje_ja_-sopimus_-malli.pdf). Luettu 4.3.2022.

Työturvallisuuskeskus b. 6.9.2017. Etätyössä turvallisesti. Luettavissa: [https://ttk.fi/op-paat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti](https://ttk.fi/op-paat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti). Luettu 15.3.2022.

Työturvallisuuskeskus c. Työsuojelu työpaikan arjessa. Luettavissa: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_veloitteet](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_veloitteet). Luettu 18.3.2022.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työlainsäädäntö. Luettavissa: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>. Luettu 18.3.2022.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Viitala, R. 2019. Työhyvinvoinnin edistäminen kuntien hr-vastuullisten puheissa. Luettavissa: [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10382/Osuva\\_Viitala\\_Lehto\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10382/Osuva_Viitala_Lehto_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Luettu 1.3.2022.

YTJ, Äänneoloikka Oy. Luettavissa: <https://tietopalvelu.ytj.fi/yritystiedot.aspx?yavain=2511542&tar-kiste=66A6452907B2D7A6D58C0E0FCA31C712CBCAB077>. Luettu 25.01.2022.

Äännekoulu a. Äännekoulu yrityksenä. Luettavissa: <https://aannekoulu.fi/blogi/aannekoulu-yrityksena/>. Luettu 23.01.2022.

Äännekoulu b. Äännekoulu palvelut. Luettavissa: <https://aannekoulu.fi/blogi/palvelut/>. Luettu 27.01.2022.

Äännekoulu c. 10.2.2022. Johtoblogi: Mikä on organisaation ihmiskäsitys? Luettavissa: <https://www.aannekoulu.fi/blogi/blogi/johtoblogi-mika-on-organisaatiosi-ihmiskasitys/>. Luettu 20.4.2022.

# Liitteet

## Liite 1. Haastattelulomake

# Äännekoulu

## Etäpuhuterapeuttien työhyvinvointi ja sen kehittäminen

Kysely tehdään opinnäytetyötä varten Äännekoulu Oy:n toimeksiannosta ja sen tarkoituksena on kehittää yrityksen etätyöskentelytapoja ja samalla parantaa työviihtyvyyttä.

**Seuraava**



### Taustatiedot

1. Etätöiden määrä työmäärästä prosentteina.



**Edellinen** **Seuraava**



2. Kuormitustekijät etätöissä.

Vastaa seuraaviin väitteisiin, valitsemallasi mielipidettäsi vastaavaksi kohta

	1 Täysin eri mieltä	2 Melko eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Melko samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Työtehtäviä on sopivasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressitasoni on sopiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveysteni on parantunut etätöitä tehdessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöiden ergonomia on hyvä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn tauottamaan työni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, että unenlaatu on parantunut etätöitä tehdessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn ylläpitämään sosiaalisia suhteitani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätö ei ole huonontanut työterveyttäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Minkälaiseksi koet fyysisen työhyvinvoinnin tällä hetkellä?

1 Erittäin huonoksi	2 Melko huonoksi	3 En hyväksi enkä huonoksi	4 Melko hyväksi	5 Erittäin hyväksi
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1

#### 4. Miten huolehdit työergonomiasta etänä työskennellessä?

Edellinen Seuraava



#### 5. Etätöyön tehokkuus ja palautuminen työstä.

Tehokkuus määritellään tässä yhteydessä siten, että työajan saa käytettyä hyvin työtehtäviin.

	1 Täysin eri mieltä	2 Melko eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Melko samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Pystyn helposti keskittymään etätööhön työpisteessäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskeytysten määrä on etätöössä vähäistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suoriudun etätöystäni tehokkaasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätöypalaverit sujuvat tehokkaasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivoisin enemmän fyysisiä kohtaamisia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen irrallisuutta työyhteisöstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmatkustamisen puuttuminen lisää hyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätööhön ei liity teknisiä haasteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 6. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti etätöyöskentelyn tehokkuuteen ja työstä palautumiseen?

#### 7. Mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti etätöyöskentelyn tehokkuuteen ja työstä palautumiseen?

Edellinen Seuraava



#### 8. Oma työ ja kehittämismahdollisuudet.

	1 Täysin eri mieltä	2 Melko eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Melko samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Tiedän työni tavoitteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kehittänyt osaamistani etätöössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn työskentelemään itsenäisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työtehtäviini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi etenemismahdollisuuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja järjestää riittävästi koulutusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen palkkakehitykseeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on mielenkiintoista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviä on riittävä määrä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

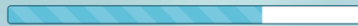
9. Mikä on parasta etätyöpäivässä?

10. Mikä on huonointa etätyöpäivässä?

11. Miten kehittäisit etätyötäsi?

12. Onko jokin asia eri lailla verrattuna lähityöhön?

Edellinen Seuraava



13. Perehdytys ja tuki etätyöhön.

	1 Täysin eri mieltä	2 Melko eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Melko samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Työsuhteen alussa sain riittävästi perehdytystä työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävästi perehdytystä etätyön tekemiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin kysyä neuvoa, jos minulla on epäselvyyksiä etätyössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarpeeksi tietoteknistä tukea, jotta voin toteuttaa etätyötä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää etätyöjärjestelmiä (kuten Zoom, Äänekoulun verkkoterapia-alusta).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan halutessani lisäkoulutusta etätyön tekemiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Millä tavoin kehittäisit perehdytystä ja tukea etätyöhön?

Edellinen Seuraava



### 15. Etätyöhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen.

	1 Täysin eri mieltä	2 Melko eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Melko samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Meillä seurataan hyvin etätyöhyvinvoinnin mittareita (esimerkiksi sairauspoissaolot).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi kiitosta esihenkilöltäni, kun onnistun etätyössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan rakentavaa palautetta esihenkilöltäni, kun epäonnistun etätyössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi kiitosta työkavereiltani, kun onnistun etätyössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan rakentavaa palautetta työkavereiltani, kun epäonnistun etätyössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedon kulku ja viestintä toimivat organisaatiossamme hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation työilmapiirimme on hyvä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöllemme on riittävästi järjestetty fyysisiä tilaisuuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöllemme on riittävästi järjestetty virtuaalisia tilaisuuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mikä on yrityksemme strategia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossa esiintyy työpaikkakiusaamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö tuo haasteita toimintaamme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 16. Miten työyhteisönne hyvinvointia voisi etätyöaikana parantaa?

### 17. Vapaa palaute organisaatiolle etätyön toteuttamisesta:

Edellinen

Lähetä

Jos haluat osallistua Finnkinon elokuvalippupakettien arvontaan, Anna vielä yhteystietosi. Yhteystietojasi ei voida yhdistää vastauksiisi eikä niitä anneta muille osapuolille. Yhteistietoja käytetään vain arvonnin voittajien tavoittamiseen ja ne hävitetään heti arvonnin jälkeen. Yhteistiedot antamalla hyväksyn tietojeni käsittelyn [tietosuojaselosteen](#) mukaisesti.

### Haluatko osallistua arvontaan?

Kyllä

Ei

### Yhteystiedot arvontaa varten.

Etunimi

Sukunimi

Sähköposti

Lähetä

## Liite 2. Saatekirje

### Kysely Äännekoulu Oy:n etäpuheterapeuteille

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa liiketalouden tradenomitutkintoa ja teen toimeksiantona Äännekoulu Oy:lle kyselyä osana opinnäytetyötäni. Aihe on itselleni hyvin ajankohtainen ja Äännekoululla on pitkä perinne etätyöskentelyn tekemisestä. Kyselyn tavoitteena on saada tietoa etäpuheterapeuttien yhden päivän työpäiväkokemuksesta ja tämän tiedon perusteella parantaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Kysely vie aikaa noin 10 minuuttia ja se tehdään täysin anonyymisti ja luottamuksellisesti. Toivon, että vastaat kyselyyn alla olevan linkin kautta mahdollisimman pian, **kuitenkin viimeistään ke 26.01.2022**. Kyselyn pystyy tekemään myös mobiililaitteilla.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/5D4A7BA605EFF219>

Kyselyn tuloksia hyödynnetään Äännekoulu Oy:n toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämisessä ja jokaisen työntekijän vastaus on tärkeä ja lisää tutkimustietoa. Tutkimusaineisto ja tulokset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä kysymysten vastauksia voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin.

Yhteystietonsa jättäneiden kesken arvon kaksi kappaletta Finnkinon elokuvalippupaketteja. Yhteystietoja ei voida yhdistää vastauksiisi eikä niitä anneta muille osapuolille. Jos haluat tiedustella kyselystä lisätietoa, voit olla yhteydessä Nina Hulkkoseen sähköpostilla osoitteeseen: [nina.hulkkonen@myy.haaga-helia.fi](mailto:nina.hulkkonen@myy.haaga-helia.fi).

Kiitos etukäteen yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin

Nina Hulkkonen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

